



UNIVERSIDAD CATÓLICA ARGENTINA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS ECONÓMICAS
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

**RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGOS
LABORALES Y LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS EN
DOCENTES DE NIVEL PRIMARIO DE INSTITUCIONES DE GESTIÓN
PÚBLICA Y PRIVADA DEL GRAN MENDOZA**

Alumna: Lucía Boffano

Director: Lic. Iván Flores

Mendoza, 2026

.....
Lucía Boffano

.....
Lic. Iván Martín Flores

HOJA DE EVALUACIÓN

ÍNDICE

1.	RESUMEN.....	5
2.	ABSTRACT	6
3.	AGRADECIMIENTOS	7
4.	INTRODUCCIÓN	8
5.	MARCO TEÓRICO.....	10
5.1.	Labor docente.....	10
5.1.1.	Diferencia de la labor docente en instituciones de gestión pública y privada	12
5.2.	Modelos conceptuales	13
5.2.1.	Modelo demanda-control-apoyo social (DCAS)	13
5.2.2.	Modelo desequilibrio esfuerzo-compensaciones (DEC).....	14
5.2.3.	Modelo sociotécnico (ST)	15
5.2.4.	Modelo vitamínico	15
5.2.5.	Modelo de las características del trabajo (MCT)	16
5.2.6.	Teoría de la acción (TA)	16
5.2.7.	Confianza y justicia organizacional	17
5.2.8.	Teoría general del estrés (Michigan Organizational Stress, MOS).....	17
5.3.	Factores Psicosociales de riesgo laboral	18
5.3.1.	Exigencias Laborales	19
5.3.1.1.	Exigencias Cuantitativas	20
5.3.1.2.	Ritmo de trabajo	20
5.3.1.3.	Exigencias cognitivas	20
5.3.1.4.	Exigencias emocionales	20
5.3.1.5.	Exigencias de esconder emociones	20
5.3.2.	Organización y sentido del trabajo.....	21
5.3.2.1.	Autonomía.....	21

5.3.2.2.	Posibilidad de desarrollo	21
5.3.2.3.	Variedad	21
5.3.2.4.	Sentido de trabajo.....	21
5.3.2.5.	Control sobre los tiempos.....	22
5.3.2.6.	Compromiso	22
5.3.3.	Doble presencia	22
5.3.4.	Relaciones interpersonales y Liderazgo.....	23
5.3.4.1.	Previsibilidad.....	23
5.3.4.2.	Claridad del rol.....	23
5.3.4.3.	Conflicto del rol	23
5.3.4.4.	Calidad de liderazgo.....	24
5.3.4.5.	Apoyo de compañeros/as	24
5.3.4.6.	Apoyo de superiores.....	24
5.3.4.7.	Sentimiento de grupo	25
5.3.4.8.	Reconocimiento.....	25
5.3.5.	Inestabilidad laboral	25
5.3.5.1.	Inseguridad en el empleo	25
5.3.5.2.	Flexibilidad interna	26
5.3.6.	Confianza	26
5.3.6.1.	Confianza vertical	26
5.3.6.2.	Confianza Horizontal	26
5.3.7.	Justicia laboral.....	27
5.4.	Factores psicosociales de riesgos laborales en la docencia.....	27
5.5.	Relación entre los factores psicosociales de riesgos laborales y variables sociodemográficas.....	30
6.	OBJETIVOS	32

6.1.	OBJETIVO GENERAL	32
6.1.1.	Objetivo Específico	32
7.	MÉTODO.....	33
7.1.	Diseño del estudio	33
7.2.	Participantes	33
7.3.	Instrumentos	37
7.4.	Procedimiento	39
7.5.	Análisis de datos	40
8.	Resultados	42
9.	DISCUSIÓN	55
10.	conclusiones	60
11.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
12.	ANEXOS.....	69
12.1.	Consentimiento informado para participantes de la investigación	69
12.2.	Cuestionario Sociodemográfico (Ad-Hoc)	71
12.3.	Cuestionario Psicosocial de Copenhague.....	74
12.4.	Tabla puntajes límites para población de referencia externa	83
12.5.	Procedimiento para el cálculo de puntajes por dimensión del COPOSOQ-ARG	

1. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre los factores psicosociales de riesgo laboral y las variables sociodemográficas en docentes de nivel primario del Gran Mendoza, así como comparar la prevalencia de dichos factores entre instituciones de gestión pública y privada. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo, no experimental, transversal, de alcance correlacional y comparativo.

La muestra estuvo conformada por 60 docentes de nivel primario, 30 pertenecientes a instituciones de gestión pública y 30 a instituciones de gestión privada, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por cadena o redes. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario sociodemográfico ad-hoc y el Cuestionario Psicosocial de Copenhague en su versión corta (COPSOQ-ISTAS21). El análisis estadístico se realizó aplicando estadísticos descriptivos y pruebas no paramétricas. Los resultados obtenidos evidenciaron la presencia de factores psicosociales de riesgo en la población docente encuestada, destacándose como dimensiones de prevalencia en un nivel no tolerable las exigencias laborales y las relaciones interpersonales. No se registraron diferencias estadísticamente significativas en los factores psicosociales de riesgo entre docentes de instituciones de gestión pública y privada. Asimismo, se identificaron asociaciones entre variables sociodemográficas como la edad, la antigüedad laboral y la carga horaria semanal con determinadas dimensiones del riesgo psicosocial. Los hallazgos obtenidos aportan evidencia empírica sobre los posibles riesgos psicosociales laborales que implican la labor docente en el nivel primario del Gran Mendoza, en la actualidad.

Palabras clave: factores psicosociales de riesgo; docencia primaria; COPSOQ-ISTAS21; exigencias laborales; relaciones interpersonales; Gran Mendoza.

2. ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship between psychosocial occupational risk factors and sociodemographic variables among primary school teachers in Gran Mendoza, as well as to compare the prevalence of these factors between public and private institutions. A quantitative, non-experimental, cross-sectional study with a correlational and comparative scope was carried out.

The sample consisted of 60 primary school teachers, 30 belonging to public management institutions and 30 to private management institutions, selected through non-probabilistic chain or network sampling. For data collection, an ad-hoc sociodemographic questionnaire and the short version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-ISTAS21) were found. The statistical analysis was performed applying descriptive statistics and non-parametric tests. The results obtained evidenced the presence of psychosocial risk factors in the surveyed teaching population, highlighting job demands and interpersonal relationships as the dimensions with the highest prevalence. No statistically significant differences were recorded in psychosocial risk factors between teachers from public and private management institutions. Likewise, associations were identified between sociodemographic variables- such as age, years of service, and weekly workload with certain dimensions of psychosocial risk. These findings provide empirical evidence on the possible psychosocial occupational risks involved in primary level teaching in Gran Mendoza today.

Keywords: psychosocial risk factors; primary teaching; COPSOQ-ISTAS21; job demands; interpersonal relationships; Gran Mendoza.

3. AGRADECIMIENTOS

A mis papas por brindarme la posibilidad de estudiar, de siempre incentivar me y confiar en mí. A mi familia que me acompañaron en todo el proceso, los cuales me enseñaron a vivir las cosas con pasión, tener fortaleza y perseverar ante las adversidades. Principalmente a Valentina y Amalia, quienes me escuchaban hablar de mis exámenes, teorías o sobre temas de psicología, las cuales fueron una gran compañía en este camino.

A mis amigas, que sin ellas el camino hubiera sido más difícil, sin un mate, una charla para disminuir los nervios, compartir logros alcanzados o un simple abrazo que te demostraba, además de cariño, comprensión. Las cuales siempre me escucharon y alentaron en cada paso y lo siguen haciendo.

A mi director de TIF el Lic. Iván Flores, quien me acompañó en este proceso con comprensión y dedicación.

A Gonzalo, uno de mis grandes apoyos, quien me incentiva a mejorar siempre un poco más y me acompaña en todo momento.

Especial agradecimiento a mi mamá Mariela, quien fue mi principal maestra en la vida, y la cual me enseñó que no hay cosa más preciada que el conocimiento.

4. INTRODUCCIÓN

El estado emocional del docente tiene un efecto directo en el clima del aula, influyendo así en el rendimiento de los estudiantes. Los docentes son el órgano principal del sistema educativo, mediante ellos se imparte el conocimiento a los futuros profesionales. Sin embargo, gran parte de los mismos desarrollan su profesión en condiciones que agotan y perjudican su bienestar (Lewin, 2024).

El ejercicio de la docencia no solo implica la enseñanza de contenidos académicos, sino también el acompañamiento en la formación del pensamiento crítico, la transmisión de valores y la promoción de la igualdad de oportunidades. En este sentido, los docentes actúan como agentes sociales, dado que su trabajo impacta positivamente en la comunidad (Fundación COLSECOR, 2024). Su labor se basa además, en asistir a jornadas interminables, trabajo en horas extracurriculares, remuneraciones que no reflejan el esfuerzo invertido y una presión constante por adaptarse a nuevas currículas o metodologías de enseñanza, tales como la implementación del fortalecimiento de la enseñanza de la matemática, el programa nacional de alfabetización financiera, el de habilidades socioemocionales, el de convivencia escolar y el programa argentino de innovación de la educación con inteligencia artificial (Lewin, 2024) (Ministerio de Capital Humano, 2025).

Estas condiciones pueden producir un estrés sostenido en el tiempo, atentando a su bienestar físico y emocional. Influyendo así en el dictado de las clases, ya que un docente estresado o desmotivado puede mostrar menos paciencia, creatividad y eficacia en su labor (Lewin, 2024).

Los riesgos psicosociales han adquirido relevancia en el panorama epidemiológico laboral, debido al incremento de la inestabilidad en el empleo y de las exigencias derivadas de las nuevas modalidades de trabajo (Zelaschi., Cornelio, Reif, & Amable, 2021). La exposición prolongada a factores psicosociales constituye una de las principales causas del ausentismo laboral por motivos de salud, y se asocia de manera significativa con enfermedades cardiovasculares, trastornos mentales y problemas físicos. La combinación de altas exigencias y escaso control sobre las condiciones de trabajo, o la falta de compensaciones adecuadas, puede duplicar el riesgo de mortalidad por enfermedades cardiovasculares, además de contribuir a otros trastornos de salud,

como alteraciones inmunológicas, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinas y conductas no saludables tales como el tabaquismo, el consumo de alcohol o drogas y el sedentarismo (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno, & Molinero 2014).

Es fundamental identificar los riesgos laborales vinculados con la práctica docente, ya que constituye una estrategia esencial para prevenir accidentes, afecciones laborales y promueve el bienestar de los educadores y una mejor gestión institucional (Molina Romero, 2023).

En el contexto argentino, y particularmente en el Gran Mendoza, existe una escasez de investigaciones que analicen la prevalencia de los factores psicosociales de riesgo en el ámbito docente. Asimismo, se ha indagado poco acerca de las posibles diferencias entre instituciones públicas y privadas en cuanto a las condiciones laborales que pueden mitigar, prevenir o agravar dichos factores.

En este sentido, la presente investigación busca examinar la relación entre los factores psicosociales de riesgos laborales y las variables sociodemográficas en docentes de nivel primario de instituciones públicas y privadas del Gran Mendoza. Su objetivo es generar conocimiento que contribuya a comprender con mayor profundidad las implicancias del trabajo docente y aportar evidencia empírica que sirva de base para diseñar políticas y programas de apoyo en el ámbito educativo a futuro.

5. MARCO TEÓRICO

5.1. Labor docente

La educación primaria es obligatoria y constituye una unidad pedagógica y organizada, destinada a la formación de los/as niños/as a partir de los seis años. Siendo así la docencia un pilar fundamental en el sistema educativo argentino (Ley de Educación Nacional N° 26.206, 2006). La labor cotidiana del docente de primaria abarca la enseñanza directa en el aula, la gestión pedagógica (planificación, evaluación, adaptación del impartir saberes) y participar activamente en su perfeccionamiento profesional continuo (Ley 4.934, 1984) (Ley 26. 206, 2006).

El rol docente se considera legalmente, como propio del profesional que imparte, dirige, supervisa u orienta la educación, en establecimientos tanto públicos como privados, y que posea el título requerido. Esta definición se extiende a quienes colaboran directamente en dicha función, con sujeción a las normas pedagógicas que dicte el gobierno escolar, o realice tareas de apoyo escolar en establecimientos oficiales que tengan a su cuidado menores en edad escolar. La función docente es un estado inherente que se adquiere al momento en que la persona se hace cargo de su labor (Ley 4.934, 1984)

La ley provincial 4.934 también establece una serie de derechos esenciales para el personal docente, garantizando la estabilidad en el cargo, el goce de una remuneración justa y actualizada, y el derecho a la jubilación. Asimismo, se promueve el desarrollo profesional a través del ascenso, el aumento de horas de clase y la capacitación continua, los cuales se rigen por los antecedentes y los resultados de concursos. Otros derechos claves incluyen la posibilidad de concentrar tareas, el desarrollo del ejercicio de la profesión en condiciones pedagógicas adecuadas (infraestructura, higiene, material didáctico y cantidad de alumnos), el reconocimiento de las necesidades familiares, el derecho a vacaciones escolares reglamentarias y licencias (Ley 4.934, 1984).

La profesión del educador adquiere una relevancia central en la sociedad, dado que el conocimiento y las capacidades de los ciudadanos constituyen un capital cultural indispensable para el desarrollo de las naciones y el bienestar social. Frente a la complejidad de los problemas sociales, económicos, políticos y culturales actuales, la

educación cumple un rol fundamental, lo que otorga a los docentes la responsabilidad de potenciar las capacidades intelectuales de los estudiantes, promover aprendizajes significativos, estimular el pensamiento crítico y científico, con el objetivo de desarrollar competencias necesarias para el aprendizaje a lo largo de la vida (Romero, Rodríguez, & Romero, 2013).

En este marco, la práctica docente se configura como una actividad intencional y conciente (Molina Romero, 2023). Dicha función implica una carga laboral compleja, compuesta por exigencias físicas, mentales y psicosociales que atraviesan la práctica cotidiana (Jaureguiberry, et. al., 2010).

La carga física se manifiesta en múltiples demandas propias del ejercicio docente, tales como permanecer de pie durante largos períodos, forzar el uso de la voz, exponerse a condiciones climáticas adversas, transportar materiales, mantener posturas inadecuadas y postergar necesidades básicas. A ello se suman posibles factores del entorno laboral, como el ruido, la iluminación deficiente y la ausencia de espacios de descanso, los cuales inciden directamente en el desempeño profesional (Jaureguiberry et al., 2010).

Por su parte, la carga mental se vincula con la diversidad y complejidad de las tareas que el docente desarrolla. Habitualmente, este asume la responsabilidad de un grupo numeroso de niños o adolescentes, debiendo sostener el proceso de enseñanza-aprendizaje mientras realiza de manera simultánea múltiples acciones: explicar contenidos, atender las necesidades individuales de los alumnos, motivarlos e incentivarlos. En este proceso se construye, un vínculo afectivo mediante el cual se transmiten no solo conocimientos, sino también valores y pautas de conducta. A estas exigencias se agregan, además, tareas que exceden el espacio áulico y el horario escolar, como la planificación de clases, la selección y adaptación de materiales, la preparación y corrección de evaluaciones y la elaboración de registros. El apremio del tiempo constituye otro factor relevante, ya que los docentes deben cumplir con plazos administrativos y curriculares rígidos e inamovibles dentro del ciclo lectivo (Jaureguiberry et al., 2010).

Las demandas psicosociales del trabajo docente se relacionan con el componente emocional y relacional de la actividad. El vínculo entre educador y educando no se limita al plano cognitivo, sino que presenta un fuerte contenido afectivo, especialmente en el

trabajo con niños y jóvenes, donde el afecto se convierte en una herramienta central de la práctica educativa (Jaureguiberry et al., 2010). Estas relaciones interpersonales no pueden disociarse del proceso de aprendizaje, dado que se influyen mutuamente en una dinámica bidireccional (Gomes Arelaro & Martins Cabral, 2017). Asimismo, los docentes se ven emocionalmente afectados por las problemáticas sociales de sus alumnos, vinculadas a situaciones familiares y contextuales que atraviesan la escuela, como el desinterés o abandono parental, la violencia entre pares y las dificultades de aprendizaje (Jaureguiberry et al., 2010).

Desde una perspectiva pedagógica crítica, la educación exige el desarrollo permanente de la curiosidad, la promoción de prácticas horizontales mediadas por el diálogo, la lectura y problematización del mundo, y la construcción y reconstrucción compartida del conocimiento (Gomes & Martins, 2017). En consonancia con ello, Paulo Freire cuestionó la educación bancarizada, caracterizada por la transmisión acrítica de contenidos, orientada a “archivar” lo que se deposita en los estudiantes (Freire, 1981[1], p. 38, citado en Gomes & Martins, 2017), y propuso en su lugar una educación dialógica y liberadora que habilite el ejercicio de la reflexión y el diálogo, la cual actualmente se implementa (Gomes & Martins, 2017)(Orilio & Santos, 2019).

En la actualidad, los docentes se enfrentan al desafío de responder a las demandas de nuevas generaciones, lo que requiere el desarrollo de competencias actitudinales y cognitivas específicas actuales. Resulta indispensable para los docentes desarrollar habilidades que les permitan ser aptos para el diálogo con sus alumnos, para garantizar las condiciones sociales (convivencia) y pedagógicas (comunicación e interacción), que hagan posible desarrollar los aprendizajes significativos en el contexto educativo contemporáneo (Romero, et. al., 2013).

5.1.1. Diferencia de la labor docente en instituciones de gestión pública y privada

En Argentina la educación es un derecho y se regula mediante las leyes nacionales y provinciales, en ellas se mantiene un sistema educativo dual: por un lado, existe la red estatal de escuelas primarias y por otro la red privada (Ley 26.206, 2006). Esta dualidad normativa genera diferencias notables en las condiciones laborales, misión institucional, ausentismo docente, salarios, rendimiento de alumnos en pruebas estandarizadas, infraestructura escolar, etc. (Narodowski & Gil, 2018).

Las condiciones laborales en la gestión estatal son particularmente diversas en cuanto a formatos, carga horaria y la cantidad de instituciones en las que un docente puede trabajar (Narodowski & Gil, 2018). El sector estatal lidera el ranking de días no trabajados debido a conflictos laborales, un fenómeno que es menos frecuente en las instituciones de gestión privada, a pesar de la similitud salarial entre ambos sectores, regido por decreto nacional (Narodowski, Alegre & Moschetti, 2016) (Ley 26.206, art. 64, 2006).

Otra discrepancia resultante de la comparación entre ambos tipos de instituciones es la gestión de personal o toma de decisiones. Las escuelas estatales tienen una autonomía limitada y su proceso de selección de docentes es centralizado, basado en un sistema de méritos que asigna puntajes por título, antigüedad y capacitación (Narodowski & Gil, 2018). En contraste, las escuelas privadas operan con mayor flexibilidad y capacidad de decisión, la contratación de personal directivo no siempre requiere experiencia escalafonaria, y los mecanismos de selección de docentes son propios de cada institución, descentralizados y basados en criterios del mercado laboral. Estos establecimientos pueden crear sus propios sistemas de carrera y capacitación, y ofrecer incentivos salariales adicionales con sus propios recursos (Narodowski & Gil, 2018).

En cuanto a la estabilidad y seguridad laboral, los cargos como titulares conseguidos por concurso de méritos mantienen estabilidad laboral hasta la jubilación a edad legal, salvo en casos excepcionales vinculados a mal desempeño, en donde se le da seguimiento a un proceso disciplinario. A diferencia de los obtenidos en instituciones privadas en donde se administran por contratos laborales, regidos por la normativa laboral general, en donde el despido puede realizarse por justa causa o sin ella, brindando la indemnización correspondiente (Narodowski & Gil, 2018).

5.2. Modelos conceptuales

Para la identificación de las características de la organización del trabajo que afectan a la salud, se utilizan de base modelos conceptuales próximos y complementarios.

5.2.1. Modelo demanda-control-apoyo social (DCAS)

El modelo de Demanda Control y Apoyo Social (DCAS) es un modelo explicativo del estrés laboral, Propuesto por Robert Karasek, a partir del cual se identifica

cómo las características del trabajo influyen en el estrés, la salud y el bienestar ocupacional (Fila, 2016). Plantea que la tensión mental surge de la interacción entre las exigencias laborales y el margen de decisión: cuando las demandas son altas y la capacidad de decisión es baja, se produce un elevado nivel de tensión psicológica, vinculado también con la insatisfacción laboral. Las demandas del trabajo, los conflictos y otros estresores generan en la persona un estado de activación o energía asociada al estrés, junto con limitaciones en las posibles alternativas de acción. Asimismo, el grado de decisión ocupacional puede amortiguar o incrementar la liberación o transformación de ese estrés (Karasek, 1979).

Posteriormente, en 1988, Jeffrey V. Johnson y Ellen M. Hall incorporaron una tercera dimensión: el apoyo social en el trabajo. De este modo se configuró el modelo Demanda-Control-Apoyo Social (DCAS), el cual sostiene que el apoyo puede actuar como amortiguador o potenciador del efecto de las altas demandas laborales (Johnson & Hall, 1988).

5.2.2. Modelo desequilibrio esfuerzo-compensaciones (DEC)

El modelo de desequilibrio esfuerzo-compensaciones (DEC), propuesto por Johannes Siegrist (1996), se centra en la reciprocidad del intercambio en la vida laboral y sostiene que las situaciones caracterizadas por alto costo y baja ganancia resultan especialmente estresantes. La baja recompensa —expresada en un escaso control del estatus y vinculada a oportunidades limitadas de contribuir, desempeñarse, ser reconocido o formar parte de un grupo significativo—, cuando se asocia con un alto esfuerzo extrínseco (por ejemplo, presión laboral) o intrínseco (como un patrón personal de afrontamiento, por ejemplo, por una alta necesidad de control), predice de manera independiente posibles riesgos en la salud del individuo (Siegrist, 1996).

El autor plantea que el rol laboral en la vida adulta constituye un vínculo fundamental entre funciones autorreguladoras, como la autoestima y la autoeficacia, y la estructura de oportunidades sociales. Desde esta perspectiva, el desequilibrio entre costos y ganancias configura un estado de angustia emocional, con especial tendencia a la activación autónoma y a reacciones de tensión asociadas. Asimismo, las condiciones de alto costo y baja ganancia pueden generar sentimientos recurrentes de amenaza, ira,

depresión o desmoralización, los cuales favorecen una activación autónoma sostenida (Siegrist, 1996).

5.2.3. Modelo sociotécnico (ST)

El modelo sociotécnico surge en el marco del Tavistock Institute, a partir del cual se sostiene que todo sistema de producción requiere tanto una organización tecnológica —relativa al equipamiento y la disposición de los procesos— como una organización del trabajo que articule a las personas encargadas de las tareas necesarias (Trist, Higgin & Pollock, 1963). Este sistema se entiende como una estructura abierta e interdependiente de unidades sociales, tecnológicas y económicas que interactúan y reaccionan ante su entorno (Emery & Trist, 1960). En esta configuración, las dimensiones sociopsicológica y tecnológica poseen un valor central, mientras que la dimensión económica funciona como el indicador de eficacia en el uso de dichos recursos (Rice, 1963; citado en Trist et al., 1963). En este sentido, ambos subsistemas centrales deben diseñarse de manera integrada para lograr la denominada optimización conjunta (Emery & Trist, 1960).

Desde este enfoque, se argumenta que la salud laboral no deriva únicamente de variables individuales, sino que está intrínsecamente ligada al diseño organizacional (Trist, 1981). De este modo, factores estructurales como la fragmentación de tareas y la reducción de la autonomía se identifican como configuraciones que elevan el riesgo de estrés laboral y afectan negativamente el bienestar del trabajador (Trist & Bamforth, 1951).

5.2.4. Modelo vitamínico

El modelo vitamínico de Peter Warr (1994) establece una analogía entre el efecto de las vitaminas en el organismo y la influencia que ejercen las características del entorno laboral. Desde esta perspectiva, una determinada característica del trabajo puede favorecer o perjudicar la salud mental según su nivel y duración, por lo que el modelo no se limita exclusivamente a los aspectos negativos del trabajo.

Asimismo, propone un marco para describir las situaciones laborales a partir de nueve categorías generales: oportunidad de control (libertad de decisión, independencia, autonomía); oportunidad para el uso de habilidades; metas generadas externamente (demandas laborales); variedad en el contenido y la ubicación del trabajo; seguridad

ambiental; disponibilidad de dinero (ingresos, salario, recursos materiales); seguridad física (condiciones adecuadas de trabajo); oportunidad de contacto interpersonal; y posiciones sociales definidas (Warr, 1994).

Este enfoque incorpora una concepción no lineal del bienestar, señalando que tanto la ausencia como el exceso de ciertas características pueden impactar negativamente en la salud del trabajador (Warr, 2013).

5.2.5. Modelo de las características del trabajo (MCT)

J. Richard Hackman y Greg Oldham (1975) proponen el modelo de las características del trabajo, en el cual se identifican los aspectos que un puesto de trabajo requiere para favorecer la motivación intrínseca y la satisfacción laboral. Las dimensiones fundamentales en las que queda descrito cualquier tipo de trabajo son: variedad de aptitudes, identidad de la tarea, significancia de la tarea, autonomía y retroalimentación. Cuanto mayor sea la presencia de dichas dimensiones, menor es la posibilidad de padecer riesgos psicológicos laborales (Soza Pao & Rivas, 2017).

No obstante, el modelo señala que estas dimensiones no influyen directamente sobre el desempeño, sino que su efecto se produce a través de la activación de tres estados psicológicos críticos: la significatividad experimentada del trabajo, la responsabilidad experimentada por los resultados y el conocimiento de los resultados reales (Hackman & Oldham, 1975, 1980). Finalmente, los autores indican que el impacto del diseño del puesto se encuentra moderado por la Intensidad de la Necesidad de Crecimiento del individuo, lo que sugiere que el enriquecimiento laboral resulta más eficaz en trabajadores con un alto deseo de desarrollo personal (Hackman & Oldham, 1980).

5.2.6. Teoría de la acción (TA)

Chris Argyris y Donald Schön (1978, citado en Sulbarán, 2001) desarrollan una teoría orientada a explicar el cambio y el aprendizaje organizacional. En este marco, el individuo es concebido como un agente consciente de su accionar, con capacidad para decidir sus conductas, ejecutarlas y evaluar posteriormente sus resultados. Cuando las consecuencias obtenidas coinciden con sus intenciones, mantiene el esquema adoptado; en cambio, si los resultados son adversos o contrarios a lo esperado, opta por modificarlo (Sulbarán, 2001).

La teoría de la acción parte de la premisa de que diseñar una acción implica que las personas elaboren representaciones simplificadas del entorno y, además, un conjunto manejable de teorías causales que indiquen cómo alcanzar los resultados deseados (Argyris & Schön, 1978, citado en Sulbarán, 2001). Desde esta perspectiva, toda conducta humana deliberada se encuentra estrechamente vinculada a una teoría de acción que la orienta o condiciona. Asimismo, se distinguen dos tipos de teoría: la teoría en uso, compuesta por supuestos implícitos que gobiernan los actos, y la teoría explícita, integrada por los fines, valores y supuestos que, según el propio individuo, guían su conducta (Sulbarán, 2001).

5.2.7. Confianza y justicia organizacional

Basado en las teorías de justicia organizacional desarrolladas por Jason A. Colquitt (2001), este enfoque distingue cuatro dimensiones: justicia distributiva (equidad en los resultados), justicia procedimental (consistencia en los procesos), justicia interpersonal (trato digno) y justicia informativa (transparencia en las explicaciones). Estas dimensiones se refieren a los procedimientos de toma de decisiones en las organizaciones, a la manera en que las personas involucradas reciben la información y a si dichos procedimientos se aplican de forma coherente, no discrecional y susceptible de corrección.

Asimismo, incorpora un componente relacional vinculado al trato justo hacia las personas. La percepción de injusticia organizacional se asocia con estrés, insatisfacción y un mayor riesgo de problemas de salud mental (Red COPSQ-ARG et al., 2022).

5.2.8. Teoría general del estrés (Michigan Organizational Stress, MOS)

La teoría general del estrés propuesta por Michigan Organizational Stress Program analiza los factores psicosociales que pueden resultar estresantes para los empleados como consecuencia de las condiciones laborales (Patlán Pérez, 2019). Ofrece un marco de referencia para las relaciones causales entre los factores estresores, y las reacciones ante ellos, la influencia de las características de la personalidad y el apoyo social (Caplan et al., 1975; Kahn et al., 1964, citado en Kompier, 2003). Este enfoque es también denominado “enfoque de estrés de rol”, dado que otorga un lugar central a los conceptos de conflicto de rol, ambigüedad de rol y expectativas de rol (Kompier, 2003).

Su interés no se centra en el entorno objetivo, sino en cómo este es percibido por el trabajador. Dentro de este entorno subjetivo, se identifican como principales estresores la ambigüedad de rol, el conflicto de rol, la sobrecarga de trabajo, la tensión en las relaciones interpersonales y la infrautilización de habilidades y capacidades (Kompier, 2003).

5.3. Factores Psicosociales de riesgo laboral

Los factores psicosociales se conciben como elementos de carácter descriptivo directamente ligados a la estructura organizacional y a las condiciones psicosociales propias del trabajo, las cuales pueden tener una manifestación intrínseca negativa o positiva (Moreno Jiménez, 2011). La Organización Internacional del Trabajo (1986) especifica que dichos factores aluden a la interacción recíproca entre el ambiente de trabajo, el contenido de las tareas, las condiciones de la organización, y las consideraciones personales, culturales, necesidades y capacidades individuales de los empleados. Esta compleja interacción, mediada por la experiencia y la percepción, es crucial ya que influye en la satisfacción en el empleo, el desempeño y la salud del trabajador (O.I.T., 1986).

El origen de dichas variables radica en un proceso social que se desarrolla dentro de la estructura laboral, afectando al individuo a través de la experiencia y la percepción de las circunstancias, se provocan reacciones por la acción recíproca o el desajuste entre las oportunidades, exigencias inherentes al medio y las necesidades, facultades y expectativas individuales. Cuando la adaptación es deficiente, se pueden llegar a generar respuestas de tipo fisiológicas (reacciones neuroendocrinas), emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivas (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son identificadas como provenientes del estrés (Kalimo, El-Batawi & Cooper, 1988) (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno, & Molinero, 2014). Bajo determinadas circunstancias de duración, frecuencia e intensidad, el estrés tiene la capacidad de funcionar como un precursor de enfermedades (Kalimo, et. al., 1988).

Los factores psicosociales que conllevan a efectos adversos se conocen como factores de riesgos psicosociales laborales. Estos se definen como aquellos aspectos del

contexto social, la organización o la gestión del trabajo que pueden llegar a provocar un daño físico o psicológico (O.I.T., 2016). En definitiva, son condiciones organizacionales que poseen una probabilidad demostrable de producir efectos lesivos sobre el bienestar o la salud de los trabajadores (Moreno Jiménez, 2011); entendiendo por bienestar al estado psíquico dinámico, caracterizado por un grado razonable de armonía entre las necesidades, expectativas y facultades del empleado, con las oportunidades y exigencias del medio ambiente laboral (Kalimo, et. al., 1988).

La gestión de las consecuencias de dichos factores precisa significativamente de la capacidad del individuo para el afrontamiento de situaciones adversas y el control que puede tener sobre los consecuentes (O.I.T., 1986). Dicha capacidad tiene relación con el desarrollo de la autoestima y la autoeficacia, ya que la actividad laboral es un factor influyente en dichas variables, además las mismas promueven u obstaculizan a los individuos a ejercer sus habilidades, experimentar control en la realización de sus tareas o la interacción social promovida por la institución laboral, lo que puede facilitar o dificultar la satisfacción de sus necesidades de bienestar (Oficina Internacional del Trabajo, 1986) (Moncada et. al, 2014).

La precarización del empleo, la inflexibilización de las relaciones laborales, el trabajo intensivo, la carga horaria, el acoso y la intimidación, incluso la violencia laboral, son algunos de los condicionantes de la organización del trabajo que favorecen el estrés laboral. Si bien las prevalencias de estrés entre la población trabajadora no siempre es un dato conocido, se considera que las proporciones son altas y las tendencias crecientes (Red Argentina de Investigación y Desarrollo del COPSOQ-ARG, 2022).

5.3.1. Exigencias Laborales

Las exigencias laborales representan el peso que la dinámica laboral puede generar en los individuos (Red COPSOQ-ARG, 2022). Estas se encuentran dicotomizadas en dos vertientes. La vertiente cuantitativa, la cual se vincula con la cantidad de tareas a realizar en relación con el tiempo asignado para su realización. Por otro lado, se considera las demandas psicológicas, en donde las mismas varían en función de si las actividades implican o no la interacción directa con personas, lo que da lugar a la identificación de exigencias de carácter emocional (Moncada et. al, 2014).

5.3.1.1.Exigencias Cuantitativas

Son las exigencias derivadas de la cantidad de trabajo. Se las puede identificar como un factor de riesgo, que cuando se tiene mayor trabajo del tiempo asignado para realizarlas (Moncada et. al, 2014). Dicha variable se relaciona con la cantidad de personal con el que se cuenta para realizar la tarea (Red COPSOQ-ARG, 2022).

5.3.1.2.Ritmo de trabajo

Se la conceptúa como la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo. Se trata de la frecuencia y la velocidad de movimientos requeridos para la realización de la actividad laboral. Se plantea la interacción entre la cantidad o el logro obtenido en un tiempo determinado (Red COPSOQ-ARG, 2022).

5.3.1.3.Exigencias cognitivas

Exigencias que implican la activación de múltiples procesos cognitivos de manera simultánea. En dicho proceso de pensamiento influye la formación del personal, la toma de decisiones y diferentes funciones mentales (Red COPSOQ-ARG, 2022).

5.3.1.4.Exigencias emocionales

Es el requerimiento de no involucrarse en las relaciones interpersonales, o gestionar la transferencia de sentimientos que implica la actividad laboral (Red COPSOQ-ARG, 2022). Se requieren habilidades específicas para disminuir la exposición emocional, y así disminuir la posible fatiga emocional (Moncada et. al, 2014).

5.3.1.5.Exigencias de esconder emociones

Exigencia para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de la persona con la que se relaciona en la actividad (Moncada et. al, 2014). Implica que tanto las emociones y preocupaciones surgidas en el ámbito laboral, como aquellas que tienen su origen fuera del trabajo, no pueden ser expresadas ni gestionadas dentro del propio espacio laboral. Este impedimento no proviene del individuo, sino que se configura como una norma o directriz impuesta por la organización (Red COPSOQ-ARG, 2022).

5.3.2. Organización y sentido del trabajo

5.3.2.1. *Autonomía*

Se tiene en cuenta el margen de decisión, autonomía, que le es otorgado al profesional en cuanto al contenido y condiciones del trabajo como el orden, los métodos, las pausas, el ritmo y horario (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002) (Red COPSOQ-ARG, 2022). Se trata de la participación que puede tener el trabajador/ra en la toma de decisiones en cuanto a los aspectos de su trabajo cotidiano de actividad (Moncada et. al, 2014).

5.3.2.2. *Posibilidad de desarrollo*

La disponibilidad de oportunidades laborales para la adquisición y aplicación de conocimientos, habilidades y experiencias constituye un factor determinante en la calidad del entorno de trabajo (Moncada et. al, 2014). Este componente se ve condicionado por factores organizacionales, tales como la existencia y el grado de implementación de una carrera administrativa, los sistemas de escalafones o la calificación otorgada por el empleador (Red COPSOQ-ARG, 2022).

El diseño de trabajo debe garantizar vías para la utilización de competencias y saberes preexistentes, así como para el desarrollo y el aprendizaje de nuevas habilidades (Moncada et.al., 2002).

5.3.2.3. *Variedad*

Se trata sobre la variación de tareas en la trayectoria laboral (Red COPSOQ-ARG, 2022). Como factor protector ante los riesgos psicosociales, se debe promocionar trabajos que estimulen la creatividad y la diversificación de tareas, que las mismas no impliquen una situación estresante por falta de capacitación o recursos (Moncada et. al., 2002) (Red COPSOQ-ARG, 2022).

5.3.2.4. *Sentido de trabajo*

El sentido del trabajo se conceptúa como la conexión del trabajo con los valores como la utilidad, importancia, valor social, capacidad de aprendizaje, o la visualización de su contribución al producto o servicio brindado. Alude al grado de autorrealización que la persona experimenta al desempeñar su labor, contribuyendo dicho sentimiento a

que el individuo pueda afrontar de manera positiva las demandas laborales (Red COPSOQ-ARG, 2022) (Moncada et. al, 2014).

El sentido del trabajo actúa como un factor de protección, ya que se fortalece la identificación con el contenido de la tarea o con la profesión, sin que ello implique una adhesión a la organización. En contraposición, la ausencia de sentido constituye un factor estresor fundamental, asociado al deterioro de la salud, el aumento del estrés y de fatiga (Moncada et.al., 2002).

5.3.2.5. Control sobre los tiempos

El control sobre los tiempos laborales constituye una ventaja tanto en lo que respecta a las condiciones de trabajo, en la posibilidad de decidir cuándo realizar una pausa o interactuar con un compañero, como en lo referente a la conciliación entre la vida laboral y personal. Se hace referencia a la autonomía que poseen las personas trabajadoras para gestionar sus horarios, tiempos de descanso, duración de la jornada y momentos de pausa (Red COPSOQ-ARG, 2022) (Moncada et. al., 2002).

5.3.2.6. Compromiso

Identificación que tiene el empleado con su tarea y con la empresa (Red COPSOQ-ARG, 2022). Existen estrategias de gestión de recursos que incentivan al trabajador a integrarse en la empresa e identificarse con ella, con el objetivo de que cuando el mismo presente un problema o metas a las cuales aspira alcanzar el profesional las sientan como propias también. Se ha identificado que las empresas que integran al trabajador y el mismo recibe gratificación por pertenecer y realizar los objetivos requeridos, disminuye el nivel de estrés y fatiga que el trabajo podría llegar a ocasionar (Moncada et. al., 2002).

5.3.3. Doble presencia

Exigencias sincrónicas que provienen del ámbito laboral y el doméstico-familiar, generando una yuxtaposición cuando las responsabilidades provenientes de uno de los ámbitos interfieren en el otro (Red COPSOQ-ARG, 2022) (Moncada et. al, 2014). En el contexto laboral, las exigencias que pueden ocasionar cierta interferencia se relacionan con la carga cuantitativa de tareas, la organización o la duración de la jornada laboral, así como el grado de autonomía para gestionarla. La necesidad de equilibrar ambas esferas

genera un conflicto temporal, dado que ambas forman parte de una misma realidad social (Moncada et. al, 2014).

5.3.4. Relaciones interpersonales y Liderazgo

El entorno laboral brinda múltiples oportunidades de interacción entre las personas, las cuales pueden influir en la salud de distintas maneras. El apoyo social constituye la dimensión funcional de los vínculos, mientras que el sentido de pertenencia o cohesión grupal refleja su componente emocional. Asimismo, la presencia de jerarquías, superiores y compañeros de trabajo introduce elementos adicionales que aportan complejidad a las relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral (Moncada et. al, 2014).

5.3.4.1. *Previsibilidad*

Disponer de información pertinente para el desempeño adecuado de las tareas, y posibilitar la adaptación a cambios en el entorno laboral, sin que ello sea un gran estresor. La falta de previsibilidad se asocia con la carencia de información y con comunicaciones que priorizan aspectos secundarios, dejando de lado los temas cotidianos y relevantes del trabajo. Además, esta situación se vincula con la ausencia de instancias de formación que funcionen como apoyo y acompañamiento frente a los procesos de cambio (Moncada et. al., 2014).

5.3.4.2. *Claridad del rol*

Conocimiento claro y detallado sobre las tareas que debe realizarse, los objetivos a cumplir, los recursos disponibles y el grado de autonomía con el que se cuenta para llevar a cabo el trabajo (Red COPSOQ-ARG, 2022). Implica que todos los miembros de la organización dispongan de una comprensión precisa sobre su propio rol en la organización, como del de sus superiores y compañeros, para así favorecer la coordinación y el funcionamiento adecuado del equipo de trabajo (Moncada et. al., 2014).

Cuando este aspecto se ve afectado, se traduce en ambigüedad respecto a la distribución y asignación de funciones y responsabilidades (Red COPSOQ-ARG, 2022).

5.3.4.3. *Conflicto del rol*

Comprende dos vertientes principales, para agrupar las exigencias contradictorias que se presentan en la realización del trabajo. La primera se basa en las demandas que

interfieren con los valores personales, los cuales entran en conflicto con el contenido de la tarea asignada o cuando hay una inconsistencia entre las funciones a realizar. La segunda faceta se sustenta en los conflictos resultantes de naturaleza profesional o ética que pueden resultar de las situaciones laborales (Red COPSOQ-ARG, 2022).

5.3.4.4. Calidad de liderazgo

Se comprende por calidad de liderazgo a la percepción que tiene los trabajadores respecto a la forma en que sus superiores gestionan y planifican la asignación laboral (Red COPSOQ-ARG, 2022). Involucra los principios, procedimientos y competencias de gestión de personal, así como el tiempo y la formación disponible para la adecuada aplicación de recursos. Esta subdimensión tiene relación directa con el apoyo social brindado por los superiores (Moncada et. al., 2014).

La calidad de liderazgo cumple un papel esencial en el desarrollo personal, motivación y el bienestar de los trabajadores. Desde una perspectiva de salud laboral, resulta fundamental que los superiores ejerzan una conducción caracterizada por la justicia, la responsabilidad, la participación y la transparencia en la gestión del personal (Moncada et. al., 2002).

5.3.4.5. Apoyo de compañeros/as

Percepción que tiene el trabajador respecto a la disposición y respuesta de sus compañeros ante una necesidad, así como la valoración o retroalimentación que recibe por parte de estos (Red COPSOQ-ARG, 2022). Implica contar con la ayuda o colaboración de los pares para un desempeño adecuado al momento de realizar la actividad laboral (Moncada et. al., 2014).

La ausencia de esta valorización por parte de los compañeros puede estar asociada a prácticas de gestión de personal que obstaculizan la cooperación y la consolidación de equipos de trabajo genuinos, promoviendo en cambio la competencia individual, o mediante la asignación arbitraria, poco transparente de tareas, horarios o lugares de trabajo (Moncada et. al., 2014).

5.3.4.6. Apoyo de superiores

Refiere a la percepción que tienen los trabajadores acerca de la respuesta y el respaldo que reciben de sus superiores directos ante una necesidad, así como a la

valoración que estos realizan sobre su desempeño laboral (Red COPSOQ-ARG, 2022). La ausencia de apoyo por parte de las personas de mando suele vincularse con la carencia de principios y procedimientos claros de gestión de personal que promuevan el rol del superior como figura de acompañamiento y soporte para el equipo, departamento o área bajo su responsabilidad. Asimismo, esta falta de apoyo puede deberse a la inexistencia de directrices definidas, de formación específica o de tiempo suficiente para ejercer adecuadamente dicha función (Moncada et. al., 2014).

5.3.4.7.Sentimiento de grupo

Percepción del individuo sobre su integración en el grupo de trabajo, que lo contine y apoya (Red COPSOQ-ARG, 2022). Puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones interpersonales dentro de la institución laboral. Corresponde al aspecto emocional del apoyo social y se vincula con las oportunidades de establecer y mantener vínculos sociales en el entorno laboral (Moncada et. al., 2014).

5.3.4.8.Reconocimiento

Hace referencia a la percepción de valoración, respeto y trato equitativo, que tiene el empleado, entendida como el equilibrio entre el esfuerzo realizado y las recompensas recibidas por parte de la dirección o las jefaturas (Red COPSOQ-ARG, 2022). Este aspecto abarca diversos elementos de la gestión personal, como la implementación de métodos de trabajo participativos, en donde el trabajador sea escuchado; la existencia o no de la arbitrariedad en las promociones, la asignación de tareas o de horarios; y la correspondencia entre las responsabilidades desempeñadas y la remuneración otorgada (Moncada et. al., 2014).

5.3.5. Inestabilidad laboral

5.3.5.1.Inseguridad en el empleo

Inquietud ante el futuro laboral y la estabilidad en el empleo, vinculada al concepto de precariedad laboral, entendida como el alejamiento de las formas de trabajo estables o la percepción de una posible pérdida de dichas condiciones (Red COPSOQ-ARG, 2022). La manera en que esta situación se experimenta puede variar según el momento vital y las responsabilidades familiares de cada persona trabajadora (Moncada et. al., 2014).

5.3.5.2. Flexibilidad interna

Inquietud por el provenir en relación a los cambios no deseados de las condiciones del trabajo fundamentales dentro de la empresa, dentro de ella se encuentra la forma de realizar la tarea, la diversificación de tareas, la multiplicidad de estas, la movilidad interna forzada, etc. La percepción de esta subdimensión está dirigida a las pautas de trabajo dentro de la institución (Red COPSOQ-ARG, 2022).

5.3.6. Confianza

Dicha dimensión emana de la definición de capital social, definido como recurso distribuido de manera heterogénea que funciona como catalizador de las disparidades sociales. Trasladado al ámbito laboral, su propósito es examinar las interacciones sociales que se desarrollan en el interior de la institución, determinando si estas ejercen una influencia significativa sobre las dinámicas interpersonales entre los empleados y la gerencia, impulsando así la obtención de las metas y mejorando las condiciones de trabajo de los individuos involucrados (Red COPSOQ-ARG, 2022).

Se hace reemplazo del concepto red por el de colaboración. Dado que en la relación laboral la asimetría de poder y los consecuentes conflictos inherentes son inevitables, la noción de colaboración se complementa e integra con los principios de justicia y confianza. La convergencia de estos tres elementos constituye el marco operativo del capital social en el contexto empresarial (Red COPSOQ-ARG, 2022).

5.3.6.1. Confianza vertical

Manera en que los trabajadores perciben que sus superiores o supervisores confían en su trabajo. Hace referencia a la manera en que los superiores favorecen o limitan el acceso a información confiable dentro del entorno laboral, a la confianza que se les brinda a los trabajadores, en que desempeñarán sus tareas de manera adecuada y competente, y a la existencia de instancias de cooperación y diálogo entre ambas partes orientadas a la resolución de conflictos (Red COPSOQ-ARG, 2022).

5.3.6.2. Confianza Horizontal

Refiere a las dinámicas de interacción entre pares dentro del ámbito laboral. Se basa en la gestión de información por parte de los trabajadores y la limitación recíproca de la misma entre los pares; en la convicción de que los compañeros de trabajo ejecuten

sus funciones de manera apropiada y eficiente; y la presencia de cooperación y comunicación entre ellos y con el empleador para la resolución de problemáticas (Red COPSOQ-ARG, 2022).

5.3.7. Justicia laboral

Hace referencia a la percepción que tienen los trabajadores sobre la distribución justa de las demandas y las recompensas en comparación con sus pares, de la misma categoría o puesto de trabajo, abarcando tanto el trato recibido como la posibilidad de que la organización garantice la aplicación efectiva de justicia de manera formal (Red COPSOQ-ARG, 2022). Este aspecto se vincula con los procesos de toma de decisiones, el grado de participación de los empleados en decisiones que los implique, la coherencia, ética de sus fundamentos, y las oportunidades reales de brindar su opinión (Moncada et. al., 2014).

5.4. Factores psicosociales de riesgos laborales en la docencia

La docencia es una profesión expuesta a una multiplicidad de factores psicosociales que pueden incidir directamente en el bienestar, la satisfacción laboral y la salud mental de los profesionales. Distintas investigaciones han evidenciado que el ejercicio de dicho trabajo implica una alta exposición a situaciones de estrés, sobrecarga emocional, falta de apoyo institucional y escasez de recursos, materiales como de capacidades, para el afrontamiento de demandas laborales.

En el estudio realizado por Bonetti (2016) en la provincia de Mendoza, con una muestra de 82 docentes de nivel primario, se observó una perspectiva resiliente, en donde los educadores atribuían un alto valor a sus capacidades personales (autoeficacia) y mantenían una conducta activa frente a la resolución de problemas, los resultados evidenciaron un nivel moderado de desgaste laboral, acompañado de sentimientos ocasionales de sobrecarga y falta de recursos físicos y emocionales. La autora comprobó que la alta autoestima, el afrontamiento orientado a la búsqueda activa de soluciones, el autocontrol emocional, el optimismo y un locus de control interno actúan como posibles factores protectores ante el estrés docente, favoreciendo la resiliencia y el equilibrio emocional frente a las demandas laborales (Bonetti, 2016).

En el estudio realizado por García et al. (2016) en una muestra de 621 docentes de la Universidad de Coruña, se constató que el ejercicio de la docencia se caracteriza por elevadas exigencias psicológicas, bajo apoyo social y elevado nivel de doble presencia. Asimismo, se observaron diferencias en la prevalencia de exposición a riesgos psicosociales según el sexo, aunque dichas diferencias presentaron escasa significación estadística, por causa de una cantidad menor de hombres participantes.

En relación con la dimensión inseguridad en el empleo, los docentes con una antigüedad inferior a 11 años presentaron un riesgo 2,67 veces mayor en comparación con aquellos con 25 años de antigüedad. Del mismo modo, los docentes con edades comprendidas entre 36 y 55 años mostraron un riesgo 3,14 veces superior respecto de los mayores de 55 años. Los autores concluyeron que los principales factores de riesgo psicosocial laboral identificados en la muestra fueron las altas exigencias psicológicas, la baja estima y altos sentimientos de doble presencia (García et al., 2016).

La investigación llevada a cabo por Rolando (2019) analizó la exposición a factores de riesgos psicosociales en docentes de nivel secundario de la ciudad de La Plata, a partir de una muestra de 250 trabajadores de educación. Los resultados evidenciaron una alta prevalencia de riesgos psicosociales, ya que el 46,4 % de los docentes se ubicó en una situación desfavorable para la salud en seis de las siete dimensiones evaluadas. La mayor exposición a riesgo alto se observó en las dimensiones relaciones interpersonales (90 %), organización y sentido del trabajo (88 %), confianza (88 %), exigencias cuantitativas (85 %), justicia laboral (85 %) y doble presencia (84 %). La inseguridad laboral fue la única dimensión que no presentó niveles elevados de riesgo, con un 47 % de exposición (Rolando, 2019).

Rossi y Gago(2020) identificaron en su investigación, realizada con 100 docentes del Gran Buenos Aires, altos niveles de estrés, tanto en instituciones de gestión pública como en privadas, aunque las docentes del sector privado presentaron los valores más elevados. Las dimensiones más afectadas fueron ansiedad, depresión, presiones laborales, desmotivación y afrontamiento ineficaz, mientras que las creencias desadaptativas se ubicaron en un nivel moderado. La mayoría de los docentes se autopercepcionaron cansados, desgastados, desbordados y aislados, y una parte de ellos naturalizó los conflictos laborales, evidenciando sentimientos de soledad. Además, se

halló que, a mayor carga horaria, antigüedad y número de alumnos se relacionaban con menores niveles de estrés, y que una mayor remuneración económica también contribuía a reducirlo, lo que sugiere la importancia de los factores contextuales en la percepción del malestar docente (Rossi & Gago, 2020).

Una investigación realizada en Valencia identificó, en una muestra de 7.653 docentes del sector público, una baja satisfacción laboral general asociada a altos niveles de riesgo psicosocial. Los resultados evidenciaron que los mayores factores de riesgo se concentraban en las dimensiones de ambigüedad de rol, carga de trabajo, conflictos interpersonales, inestabilidad laboral, falta de autonomía, escaso apoyo del órgano directivo, liderazgo deficiente y carencia de recursos. En cuanto a las diferencias de género, se observaron patrones diferenciados: entre los hombres, las variables con prevalencias más altas de riesgo fueron el trabajo emocional (49,97%), la falta de estabilidad laboral (35,71%) y el conflicto de rol (22,20%); mientras que en las mujeres, las prevalencias más elevadas correspondieron también al trabajo emocional (62,11%), la falta de estabilidad laboral (36,78%) y la carga de trabajo (26,02%). Asimismo, los hombres presentaron altos niveles de baja satisfacción laboral (40,18%), Fatiga (30,4%), culpa (28,5%) y falta de ilusión en el trabajo (28,5%), en tanto que las mujeres manifestaron baja satisfacción laboral (41,45%), desgaste psíquico (31,7%), culpa (26,5%) y falta de ilusión laboral (24,3%). Al comparar ambos grupos, las mayores diferencias porcentuales se dieron en desgaste psíquico, problemas de salud y consumo de medicamentos, más elevados en mujeres, mientras que en los hombres se destacaron indolencia y la falta de esperanza por el trabajo. Estos resultados evidencian un marcado impacto diferencial del riesgo psicosocial según el género y las condiciones laborales (Sánchez, 2024).

Finalmente Resett, Oñate y Menghi (2025) llevaron a cabo un estudio con 310 docentes de instituciones públicas y privadas de Paraná, en el cual el principal factor estresante identificado fue la falta de apoyo de los padres, mientras que las agresiones del alumnado hacia los docentes se consideraron menos graves. En relación con los niveles de agotamiento emocional, el 38% de los participantes presentó niveles bajos, el 43% medios y el 19% altos, reflejando una incidencia moderada del desgaste profesional (Resett et. al., 2025).

Los resultados de dichas investigaciones permiten comprender que los factores psicosociales de riesgos laborales en la docencia no sólo se relacionan con las condiciones objetivas del trabajo, como la carga horaria, los recursos disponibles o el liderazgo institucional, sino también con factores subjetivos e individuales como la autoeficacia, la motivación, la autoestima y las estrategias de afrontamiento del profesorado. Los estudios coinciden en señalar que el estrés docente y el desgaste emocional son problemas recurrentes, pero también destacan la relevancia de los recursos personales y organizacionales como elementos que pueden mitigar el impacto del riesgo psicosocial.

5.5. Relación entre los factores psicosociales de riesgos laborales y variables sociodemográficas

Las variables sociodemográficas, como la edad, género, estado civil, la antigüedad laboral, el tipo de jornada y el tipo de actividad a desempeñar, funcionan como factores moduladores de la exposición y susceptibilidad frente a los factores psicosociales de riesgo, afectando en la forma en que estos son percibidos, en su grado de impacto y sus efectos consecuentes.

Conforme a lo expresado con anterioridad, una investigación llevada a cabo en Chile, con una muestra de 158 profesionales que componen la Fundación PRODERE, entre ellos trabajadores sociales y psicólogos, se evidenció que los factores sociodemográficos edad y lejanía geográfica del lugar de trabajo, eran las variables sociodemográficas que generan una diferencia estadísticamente significativa. La edad generaba dicha influencia en relación a la dimensión doble presencia, sugiriendo así que la edad puede dificultar el conciliar la vida laboral con las responsabilidades domésticas y de cuidados. La distancia o dificultad de traslado genera un impacto en la dimensión “exigencias psicológicas”, lo que puede estar vinculado a mayor cansancio físico y mental acumulado por traslados extensos, menor disponibilidad de tiempo libre o descanso, lo que impacta en la tolerancia a los factores estresantes (Ulloa, 2025).

Por otra parte, un estudio llevado a cabo en una universidad privada de Ecuador, conformada por docentes y administrativos, con el objetivo de indagar sobre las especificidades de los factores de riesgos psicosociales en relación con las variables

sociodemográficas y sociolaborales, se reconoció que el personal docente posee 1.56 veces más riesgo de exposición a factores de riesgo laboral, que el personal administrativo. Además, se evidencio que las personas que tenían entre 21 a 35 años eran más propensas a una exposición psicosocial laboral desfavorable que los mayores de 50 años. En cuanto a la variable sexo se identificó que las mujeres tienen un 1,85 veces más riesgo que los hombres (Ramírez, Zumárraga, Segovia, Lima & Pillajo, 2020)

En la Argentina se identificó en un estudio a profesores universitarios, que los factores sociodemográficos que presentaron diferencias estadísticas en relación a los factores de riesgos laborales fue la percepción de exposición a exigencias psicológicas, la cual tiende a reducirse a mayor edad, considerando así al grupo de docentes más jóvenes el más vulnerable. Lo cual dicha inferencia se encuentra relacionada con las investigaciones citadas con anterioridad. Asimismo, se registró una significativa diferencia en cuanto a la dimensión de doble presencia en relación con la variable sexo, siendo el sexo femenino el que demostró mayor incidencia (Pujol-Cols & Arraigada, 2017).

Rossi y Gago (2020), identificaron diferencias entre las agrupaciones de ámbito escolar, la presencia de hijos y el ser el sostén de la familia. En particular, los docentes con hijos presentaron menores niveles de estrés, en comparación con aquellos que no los tenían, al igual que las personas que eran el sostén familiar presentaron menores niveles de exposición a estresores laborales. Demostrando así a la familia como un factor protector ante los factores psicosociales de riesgo. No obstante, no se encontró correlación estadísticamente significativa entre la presencia de estrés y la antigüedad docente, lo que sugiere que esta variable, por si sola, no resulta determinante en la experiencia de estrés laboral (Rossi y Gago, 2020).

6. OBJETIVOS

6.1.OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación entre las variables sociodemográficas y factores psicosociales de riesgos laborales en docentes de escuelas primarias del gran Mendoza.

6.1.1. Objetivo Específico

- Identificar los factores psicosociales de riesgos laborales de prevalencia en docentes del Gran Mendoza.
- Comparar las dimensiones psicosociales de riesgos laborales en el ámbito público y privado
- Analizar la relación entre las variables sociodemográficas (como edad, antigüedad laboral, carga horaria, cantidad de hijos, etc.) y los factores psicosociales de riesgos en docentes del ámbito público y privado.

7. MÉTODO

7.1. Diseño del estudio

La presente investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo no experimental, transversal, de alcance correlacional, y comparativo, ya que la misma tiene el objetivo de conocer y analizar la posible correlación entre factores psicosociales de riesgos laborales y variables sociodemográficas en docentes de nivel primario de escuelas del Gran Mendoza. Este estudio se basó en valores numéricos y análisis estadísticos para indagar la posible asociación entre dichas variables, siguiendo el enfoque propuesto por Hernández-Sampieri et. al. (2018). Además, se realizó una comparación entre los factores psicosociales de riesgos laborales, en las distintas gestiones institucionales.

La misma se la identifica como una investigación no experimental-transversal, por motivo de que se basa en observar y medir la prevalencia los factores sociodemográficos y factores psicosociales de riesgo laborales en docentes de escuelas primarias del gran Mendoza en un tiempo único, sin provocar algún cambio intencional en las variables independientes, las mismas se visualizaron en su contexto natural (Hernández Sampieri, Mendoza & Baptista, 2018).

7.2. Participantes

La muestra consistió en una muestra no probabilística de 60 docentes de nivel primario, 30 personas que desarrollan su labor en instituciones privadas y 30 que lo desarrollan en instituciones públicas, de colegios del Gran Mendoza. Se utilizó dicho tipo de muestra ya que los participantes fueron seleccionados a través de muestras en cadena o por redes (bola de nieve), se identificaron participantes claves y a los mismo se los invitó a informarles e invitar a participar a otros informantes (Hernández-Sampieri et. al., 2018).

Los mismos debieron cumplir con el criterio de inclusión de ser docente de nivel primario en una escuela del Gan Mendoza y estar ejerciendo activamente al momento de la toma. Se excluyó de la muestra a docentes que desarrollan su labor en ambos tipos de gestión institucional (en instituciones públicas y privadas) y a docentes que trabajaban en otros niveles de enseñanza (secundaria y universidad).

Se tuvo en cuenta al recolectar y analizar los datos: los años de antigüedad, la edad, genero, tipo de gestión de la institución o colegio en el que ejercen (privado o público) y carga horaria.

A continuación, en la tabla 1 se presentan las características de la muestra en función de los rangos etarios de los participantes, que arroja una edad promedio de 43 años.

Tabla 1

Tabla de frecuencias de la variable edad

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 a 30	8	13,3
De 31 a 40	16	26,7
De 41 a 50	18	30,0
De 51 a 60	18	30,0
Total	60	100,0

En cuanto a la variable sexo, se observa que el 95% de los sujetos son de sexo femenino mientras que el 5% es del sexo masculino.

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de la variable sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	57	95,0
Masculino	3	5,0
Total	60	100,0

La distribución de la variable rol frente al curso está conformada mayoritariamente por maestros de grado, mientras que la minoría son maestros de materias especiales.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de la variable rol frente al curso

	Frecuencia	Porcentaje
Maestro/a de grado	46	76,7
Maestro/a de materias especiales	14	23,3
Total	60	100,0

En cuanto a la distribución de tiempo de trabajo, el promedio es de 27 horas cátedra, con un mínimo de 10 horas y un máximo de 50 horas. En cuanto los años de antigüedad presentaron una media de 13 años, con un mínimo de 1 año y un máximo de 32.

Tabla 4

Estadísticos descriptivos de las variables años de antigüedad y horas cátedra

	Años de antigüedad (reales)		Carga Horaria semanal (Actual), expresado en horas
N	Válidos	60	60
	Perdidos	0	0
Media		13,13	26,883
Mínimo		1	10,0
Máximo		32	50,0

La distribución de la variable ciclo de enseñanza mostró que el 38% de los maestros son docentes de 1er ciclo, mientras que la minoría son de 2do ciclo.

Tabla 5*Frecuencia y porcentaje de la variable ciclo de enseñanza*

	Frecuencia	Porcentaje
1er ciclo (1ro, 2do y 3er grado)	23	38,3
2do ciclo (4to y 5to grado)	9	15,0
3er ciclo (6to y 7mo grado)	13	21,7
Todos	11	18,3
Válidos 1er ciclo (1ro, 2do y 3er grado), 2do ciclo (4to y 5to grado)	3	5,0
1er ciclo (1ro, 2do y 3er grado), 3er ciclo (6to y 7mo grado)	1	1,7
Total	60	100,0

En cuanto a la cantidad de colegios en los cuales los docentes desempeñan su labor, el 67% de la población trabaja en una sola institución, el 28% en dos instituciones y solo un 5% en 3 o más instituciones.

Tabla 6*Estadísticos descriptivos de cantidad de colegios en donde desempeñan su labor*

	Frecuencia	Porcentaje
1	40	66,7
2	17	28,3
3 o Más	3	5,0
Total	60	100,0

La distribución de la variable localidad mostró que la mayoría de los docentes pertenecen a la localidad de Godoy Cruz, mientras que la minoría pertenecen al departamento de Las Heras.

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de la variable localidad

	Frecuencia	Porcentaje
Ciudad	8	13,3
Guaymallén	6	10,0
Las Heras	3	5,0
Luján de Cuyo	8	13,3
Maipú	4	6,7
Godoy Cruz	25	41,7
Mas de una localidad	6	10,0
Total	60	100,0

7.3. Instrumentos

- **Cuestionario Sociodemográfico (Ad-Hoc):** Diseñado para realizarse en forma de cuestionario, con el objetivo de recopilar información sobre las características sociodemográficas de los docentes participantes (edad, género, lugar de residencia, entre otros) y aspectos laborales (años de experiencia en la docencia, tipo de institución educativa, carga horaria semanal, entre otros).
- **Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ-ISTAS21)** (Moncada, et. al, 2005).

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, se empleó el Cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). Diseñado por el Instituto Nacional de Seguridad y salud laboral de Dinamarca, el

cual ha sido adaptado y validado en diferentes países e idiomas. La versión al castellano ha sido desarrollada por el Instituto Sindical de trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Barcelona (Moncada, et.al, 2005).

El COPSOQ en su versión corta es un cuestionario que consta de 30 ítems. Los cuales se organizan en una estructura de 7 dimensiones: exigencias laborales; organización y sentido del trabajo; doble presencia; relaciones interpersonales y liderazgo; inestabilidad laboral; confianza; y justicia laboral. Estas dimensiones agrupan 24 subdimensiones diseñadas para explorar diversas características de la organización de trabajo que pueden influir en la salud y el bienestar de los trabajadores. Las respuestas a cada interrogante se registran en una escala de tipo Likert de cinco puntos (siempre, muchas veces, algunas veces, alguna vez, nunca), las cuales se transforman en valores numéricos estandarizados conforme a los criterios del manual teórico (Zelaschi, et. al.2021).

El procedimiento de puntuación implica, en primer lugar, la recodificación de los ítems en una escala de 0 a 100 puntos, de modo que valores más elevados indiquen mayor nivel de exposición al riesgo psicosocial, considerando la direccionalidad de cada dimensión. Posteriormente, se calcula el promedio de los ítems que componen cada dimensión, obteniéndose así un puntaje específico para cada una. Estos valores se comparan con los puntos de corte establecidos en los baremos del instrumento, contruidos a partir de poblaciones de referencia, lo que permite clasificar los resultados en tres niveles de exposición: tolerable (situación más favorable), moderado (situación de alerta) y no tolerables (situación desfavorable o de mayor riesgo) (Zelaschi, et. al.2021).

En relación con su validación en la Argentina, se ha analizado sus propiedades psicométricas en la población trabajadora local, confirmando adecuados niveles de consistencia interna y una estructura factorial coherente con el modelo teórico original. Para la interpretación de los resultados en el contexto argentino se emplean los puntos de corte propuestos para población de referencia externa, utilizados como baremo comparativo, lo que permite ubicar a la muestra evaluada en relación con parámetros previamente establecidos y garantizar criterios homogéneos de clasificación (Zelaschi, et. al.2021).

El instrumento toma, para reconocer las características de la organización del trabajo que afectan la salud, modelos conceptualmente próximos y complementarios, tales como: el modelo de demanda – control – apoyo social (DCAS); modelo de desequilibrio esfuerzo – compensaciones (DEC); modelo sociotécnico (ST); modelo vitamínico (VIT); modelo de las características de trabajo (MCT); teoría de la acción (TA), Confianza y la justicia organizacional; y la teoría general de Estrés (Michigan Organizational Stress, MOS).

El propósito fundamental de este instrumento es la identificación y medición de aquellos aspectos de la organización del trabajo que potencialmente representan un riesgo psicosocial para la salud de los empleados. Su aplicación busca facilitar la formulación de propuestas preventivas (Zelaschi et. al, 2016).

7.4. Procedimiento

En un primer momento se realizó la adaptación de los instrumentos seleccionados a formato virtual utilizando la herramienta Google Forms.

Luego se procedió con la recolección de datos, la cual se llevó a cabo de manera virtual, utilizando el formato asincrónico para la administración de los instrumentos. El proceso tuvo su inicio con la difusión del flyer, a partir del cual se invitó a participar en la investigación a través de redes sociales, grupos de difusión, y muestra en cadena (bola de nieve).

Los docentes interesados en participar fueron dirigidos a un formulario en línea en donde como primer paso, se les presentó el consentimiento informado. En esta sección se detalló, de forma clara y comprensible, la naturaleza del estudio, los objetivos, el rol del participante, la confidencialidad de la información, los riesgos, beneficios y la voluntariedad de la participación, incluyendo la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin perjuicio alguno. Los participantes tuvieron la oportunidad de hacer preguntas antes de firmar el consentimiento. Se enfatizó en la **voluntariedad** de la participación, informando claramente a los docentes que podían negarse a responder cualquier pregunta que les resulte incómoda. Se les ofreció la posibilidad de brindarles información sobre los resultados del estudio una vez que haya concluido, a quienes proporcionaron un medio de contacto como es el mail.

Una vez firmado el consentimiento informado de manera afirmativa, se administró el Cuestionario Sociodemográfico (AD-HOC) para recopilar información sobre la edad, género, tipo de institución donde desarrollan su labor (gestión pública o privada), carga horaria, años de antigüedad laboral, etc. Posteriormente, se procedió a la administración del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ-ISTAS21), el propósito de este instrumento es identificar y medir aspectos de la organización del trabajo que representan un riesgo psicosocial para la salud de los empleados.

Una vez finalizada la recopilación de datos, se procedió al análisis estadístico de los mismos. Finalmente, los resultados obtenidos fueron compartidos con los participantes a través de un correo electrónico, cumpliendo con el compromiso de devolución.

7.5. Análisis de datos

El análisis de datos se realizó utilizando el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Se llevaron a cabo análisis descriptivos y exploratorios iniciales, para caracterizar la muestra de docentes. Luego se procedió a la codificación de los resultados obtenidos, a fin de establecer los niveles de riesgo psicosocial laboral, para ello se realizó en un primer paso la recodificación de los ítems en una escala del 0 al 100, considerando la direccionalidad de cada dimensión. Posteriormente, se calculó el promedio de los ítems que componen cada dimensión, obteniendo así un puntaje específico para cada una. Estos valores se compararon con los puntos de corte de referencia de la población trabajadora externa (patrón externo), conforme a los lineamientos establecidos en el manual COPSOQ-Istas21 avalado en la Argentina (Red COPSOQ-ARG et al., 2022).

Con el propósito dar respuesta al objetivo de identificar los factores psicosociales de riesgos laborales de prevalencia.

Para comparar las dimensiones de riesgos psicosociales en ambos espacios de enseñanza (instituciones públicas y privadas), se empleó la prueba estadística de U de Mann-Whitney para muestras independientes, por motivos que la misma no cumple con los supuestos paramétricos. Esta prueba permitió determinar si existen diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones medias de las dimensiones de riesgo

psicosocial entre los docentes de instituciones de gestión pública y los de instituciones de gestión privada.

Para abordar el tercer objetivo específico, se utilizaron la prueba de Chi-cuadrado y la prueba Rho de Spearman. La prueba Chi-cuadrado permitió examinar la asociación entre variables categóricas. La segunda prueba utilizada en complementariedad fue la de Rho de Spearman, a partir de la cual se buscó analizar la asociación entre variables ordinales, tales como edad, años de antigüedad y cantidad de hijos. Además, se analizó la relación entre cada una de las variables sociodemográficas categorizadas y la prevalencia de los diferentes niveles de factores psicosociales de riesgo.

8. RESULTADOS

En el presente apartado se exponen los resultados obtenidos a partir del proceso de análisis de datos. Como primer paso, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, con el propósito de evaluar el grado de consistencia interna entre los ítems que conformaban el formulario. Los resultados evidencian un nivel de fiabilidad muy alto, con un Alfa de Cronbach de 0,925 y un Alfa de Cronbach basado en los elementos tipificados de 0,904, calculados sobre un total de 50 ítems. Asimismo, el análisis se realizó con una muestra de 60 casos válidos, sin exclusión de datos, lo que garantiza la solidez y representatividad de los resultados obtenidos para el estudio.

A continuación, se presentará los resultados obtenidos mediante el proceso correspondiente, de cada uno de los objetivos específicos de la investigación.

- **Primer objetivo específico:** Identificar los factores psicosociales de riesgos laborales de prevalencia en docentes del Gran Mendoza.

Para identificar los factores, se analizaron los niveles de riesgo psicosocial correspondientes a las distintas dimensiones que componen el instrumento CPSOQ-ISTAS21. Dichos niveles fueron previamente recodificados en una escala ordinal de tres categorías (tolerable, moderado y no tolerable). Este procedimiento permitió estimar la prevalencia de los factores psicosociales de riesgo en el conjunto de la muestra en su totalidad.

Tabla 8

Estadísticos descriptivos de niveles de riesgo psicosocial laboral

Estadísticos							
Nivel de riesgo psicosocial							
	Exigencias laborales	Doble presencia	Organización del trabajo	Relaciones Interpersonales	Inestabilidad en el trabajo	Justicia laboral	Confianza
N Válidos	60	60	60	60	60	60	60
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0

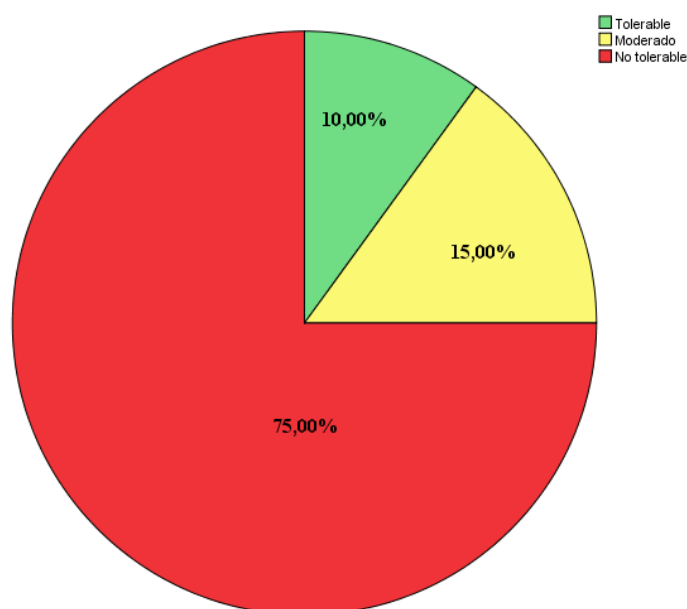
Media	2,6000	2,4500	2,0833	2,6500	2,3167	2,2000	2,0667
Mediana	3,0000	2,5000	2,0000	3,0000	2,5000	2,0000	2,0000
Moda	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
Desv. típ.	,64309	,59447	,82937	,65935	,77002	,51420	,70990

Nota: Los puntajes corresponden a los niveles de riesgo psicosocial laboral, donde 1 indica un nivel de riesgo tolerable, 2 un nivel de riesgo moderado y 3 un nivel de riesgo no tolerable.

Los factores psicosociales de prevalencia identificados fueron: la dimensión de relaciones interpersonales y las exigencias laborales.

Figura 1

Gráfico de sectores distribución porcentual de los niveles de riesgo *psicosocial laboral* de la dimensión relaciones interpersonales

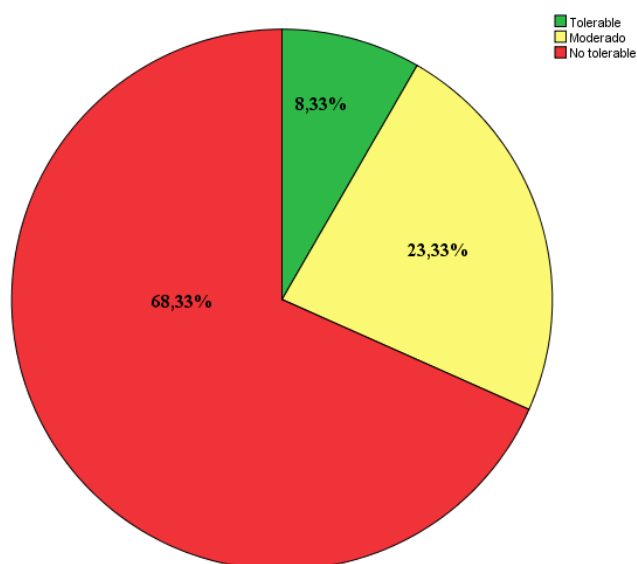


La dimensión de *relaciones interpersonales* presentó la media más elevada que fue de 2,65. Tanto la media como la moda se ubicaron en el valor, correspondiente al nivel de riesgo “no tolerable”. Mostrando así que la mayor proporción de los educadores se concentran en el nivel más desfavorable de riesgo psicosocial de esta dimensión. La

misma contempla aspectos vinculados al apoyo social, la calidad del liderazgo, la claridad del rol, el reconocimiento y el sentimiento de pertenencia grupal.

Figura 2

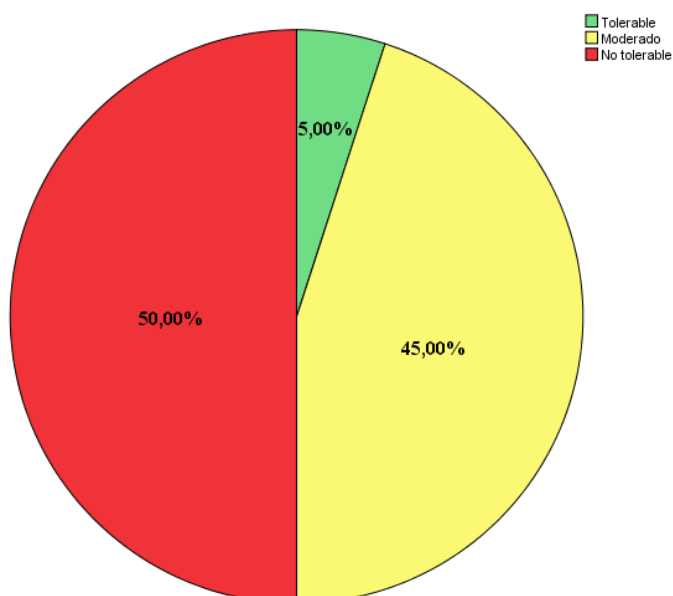
Gráfico de sectores distribución porcentual de los niveles de riesgo psicosocial laboral de la dimensión exigencias laborales



El segundo factor con prevalencia en un nivel no tolerable es el de las *exigencias laborales*, la cual presenta una media de 2,60, una mediana de 3,00 y una moda de 3,00. Presentando un 68,33% de participantes localizados en el nivel mas alto de riesgo, un 23,33% en un nivel moderado y un 8,33% en un nivel tolerable.

Figura 3

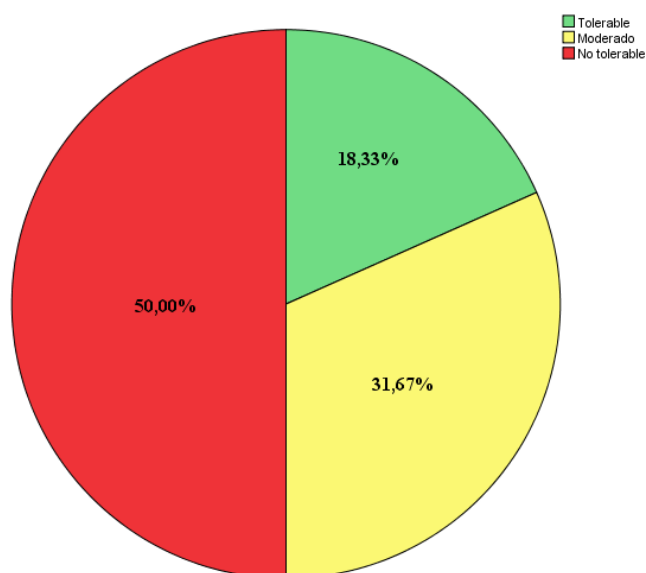
Gráfico de sectores distribución porcentual de los niveles de riesgo psicosocial laboral de la dimensión doble presencia



La dimensión *doble presencia* presentó una media de 2,45, la mediana se ubicó en 2,50, mientras que la moda fue 3, lo que indica una distribución intermedia entre los niveles de riesgo moderado y no tolerable. Si bien no alcanza los valores observados en las dimensiones previamente mencionadas, estos resultados señalan una presencia relevante de riesgo, aunque con una menor concentración en el nivel más desfavorable.

Figura 4

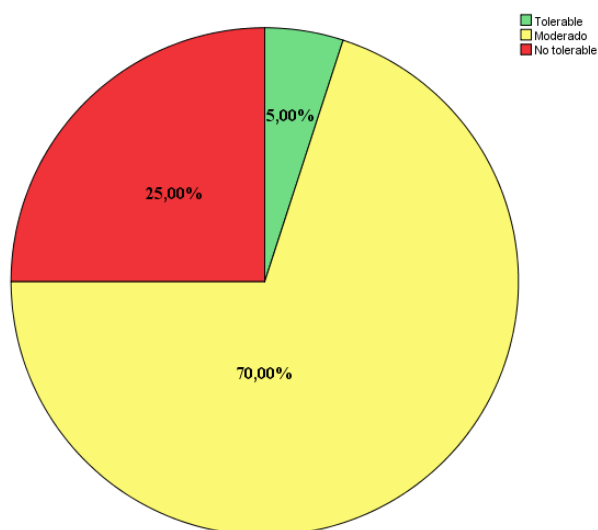
Gráfico de sectores distribución porcentual de los niveles de riesgo psicosocial laboral de la dimensión inestabilidad laboral



En cuanto a la inestabilidad laboral se registró una media de 2,32. La mediana se situó en 2,50, reflejando nuevamente una tendencia hacia niveles de riesgo moderado con aproximación al nivel no tolerable. Estos valores permiten ubicar a esta dimensión en un nivel intermedio de prevalencia dentro del conjunto de factores analizados, ya que se ubicó un 50% de los participantes en un nivel no tolerable, a un 31,67% en un nivel moderado y a un 18,67% en un nivel tolerable.

Figura 5

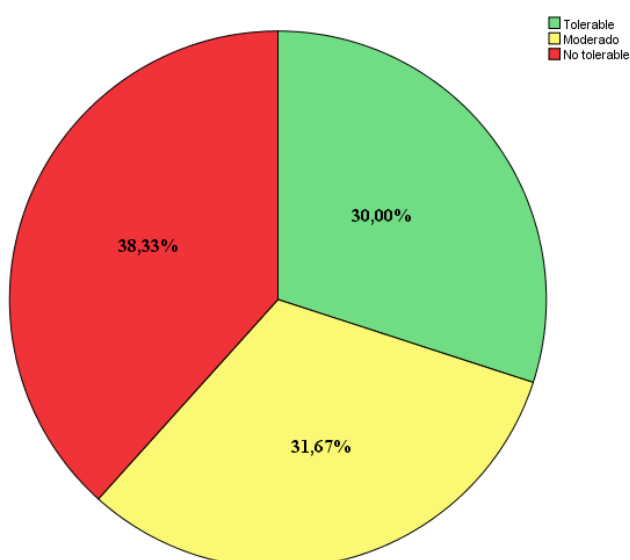
Gráfico de sectores distribución porcentual de los niveles de riesgo psicosocial laboral de la dimensión justicia laboral



En la dimensión justicia laboral, los resultados dieron que el 70% presenta un nivel de riesgo moderado, el 25% un nivel de riesgo no tolerable y un 5% tolerable.

Figura 6

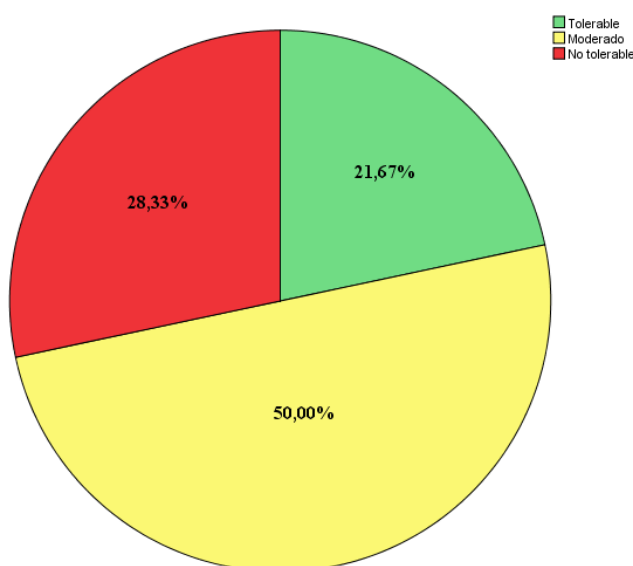
Gráfico de sectores distribución porcentual de los niveles de riesgo psicosocial laboral de la dimensión organización del trabajo



Los resultados sobre el riesgo psicosocial laboral de la dimensión organización del trabajo, dio, que el 38,3% dio un nivel no tolerable, el 31,6% de la población dio moderado y el 30% se ubica en un nivel de riesgo tolerable.

Figura 7

Gráfico de sectores distribución porcentual de los niveles de riesgo psicosocial laboral de la dimensión confianza



En la dimensión confianza se presentaron valores que ubican a un 50% de la muestra en un nivel moderado de riesgo, a un 28,33% en un nivel no tolerable y a un 21,67% en un nivel tolerable.

- **Segundo objetivo:** Comparar las dimensiones psicosociales de riesgos laborales en el ámbito público y privado

Con el objetivo de comparar la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial laboral entre docentes de escuelas de gestión pública y privada, se realizó un análisis inferencial mediante la prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes, dado que las variables no cumplieron con los supuestos de normalidad y los grupos comparados fueron independientes. El nivel de significación adoptado fue de 0,05.

Tabla 9

Comparación de las dimensiones de riesgo psicosocial según tipo de gestión institucional

Dimensión de riesgo psicosocial	Prueba estadística	Sig. (p)
Exigencias laborales	U de Mann-Whitney	.156
Doble presencia	U de Mann-Whitney	.685
Organización del trabajo	U de Mann-Whitney	.911
Relaciones interpersonales	U de Mann-Whitney	.625
Inestabilidad en el trabajo	U de Mann-Whitney	.547
Confianza	U de Mann-Whitney	.851
Justicia laboral	U de Mann-Whitney	.516

Nota. Nivel de significación $\alpha = 0,05$. Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes.

La hipótesis nula planteada para cada análisis estableció que la distribución de cada dimensión de riesgo psicosocial es la misma en ambos grupos de docentes, mientras que la hipótesis alternativa postuló la existencia de diferencias significativas entre ellos.

Los resultados obtenidos indican que ninguna de las dimensiones de riesgo psicosocial analizadas presentó diferencias estadísticamente significativas entre los docentes según el tipo de gestión institucional. En todos los casos, los valores de significación asintótica fueron superiores al nivel crítico establecido ($p > 0,05$).

En particular, la dimensión *exigencias laborales*, no mostró diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos ($p = .156$). Este resultado indica que la percepción de las demandas cuantitativas, cognitivas y emocionales del trabajo docente es comparable en instituciones de gestión pública y privada.

De igual modo, la dimensión *organización del trabajo*, que incluye aspectos vinculados a la planificación, control del tiempo y claridad de roles, tampoco presentó diferencias significativas entre los grupos analizados ($p = .911$).

Estos resultados permiten concluir que la evidencia empírica no respalda una diferenciación en la labor en el ámbito público y privado, ya que no se verificó una mayor prevalencia de los factores de riesgos psicosociales en docentes de alguna de las gestiones institucionales. Por el contrario, los hallazgos sostienen que los factores de riesgos laborales analizados afectan de manera equivalente a los docentes, independientemente del tipo de gestión institucional en el que se desempeñan.

- **Tercer objetivo:** Analizar la relación entre las variables sociodemográficas (como edad, antigüedad laboral, carga horaria, cantidad de hijos, etc.) y los factores psicosociales de riesgos en docentes del ámbito público y privado.

Con el objetivo de analizar la relación entre las variables sociodemográficas y los factores psicosociales de riesgo en docentes, se realizaron análisis estadísticos mediante la prueba de chi-cuadrado de Pearson y la correlación Rho de Spearman, de acuerdo a la naturaleza de las variables. Se estableció un nivel de significación estadística de $p < .05$.

Tabla 10

Resultados de la prueba chi-cuadrado entre variables sociodemográficas y factores psicosociales de riesgo

Variable sociodemográfica	Factor psicosocial	χ^2 de Pearson	gl	Sig. (p)
Rol frente al curso	Exigencias laborales	9,185	2	.010
	Doble presencia	0,455	2	.796
	Organización del trabajo	0,165	2	.921
	Relaciones interpersonales	0,373	2	.830
	Inestabilidad laboral	0,258	2	.879
	Confianza	0,709	2	.701
	Justicia laboral	1,198	2	.594
Ciclo de enseñanza	Exigencias laborales	22,438	10	.013
	Doble presencia	4,531	10	.920
	Organización del trabajo	10,946	10	.481

Variable sociodemográfica	Factor psicosocial	χ^2 de Pearson	gl	Sig. (p)
	Relaciones interpersonales	3,583	10	.964
	Inestabilidad laboral	7,744	10	.654
	Confianza	9,922	10	.447
	Justicia laboral	10,495	10	.398
Localidad	Exigencias laborales	11,318	12	.502
	Doble presencia	12,741	12	.388
	Organización del trabajo	9,269	12	.680
	Relaciones interpersonales	8,459	12	.748
	Inestabilidad laboral	12,785	12	.385
	Confianza	12,869	12	.379
	Justicia laboral	26,617	12	.009
Sexo	Exigencias laborales	0,400	2	.819
	Doble presencia	0,429	2	.807
	Organización del trabajo	7,368	2	.025
	Relaciones interpersonales	1,053	2	.591
	Inestabilidad laboral	0,757	2	.685
	Confianza	0,402	2	.818
	Justicia laboral	1,353	2	.508
Estado civil	Exigencias laborales	4,072	6	.667
	Doble presencia	3,191	6	.785
	Organización del trabajo	5,782	6	.448
	Relaciones interpersonales	4,748	6	.576
	Inestabilidad laboral	5,523	6	.479
	Confianza	0,526	6	.998
	Justicia laboral	1,968	6	.923

Nota. El valor de significancia expresado es el de significancia asintótica (bilateral).

En relación con las variables sociodemográficas categóricas, los resultados del análisis utilizando la distribución chi-cuadrado de Pearson indican que, en términos generales, los factores psicosociales de riesgo no se distribuyen de manera diferencial según la mayoría de los factores sociodemográficos considerados. Sin embargo, se identificaron algunas asociaciones estadísticamente significativas que permiten inferir diferencias en la percepción de determinados riesgos. En este sentido, el rol frente al curso mostró una posible asociación significativa con las exigencias laborales ($p = .010$). Respecto del ciclo de enseñanza, se observó una asociación estadísticamente significativa únicamente con el factor exigencias laborales ($p = .013$).

En contraste, no se registraron asociaciones significativas entre el ciclo de enseñanza y los factores doble presencia, organización del trabajo, relaciones interpersonales, inestabilidad laboral, confianza y justicia laboral, lo que sugiere que estos riesgos se perciben de manera relativamente similar en los distintos niveles educativos de enseñanza.

En cuanto a la variable localidad, los resultados muestran una asociación estadísticamente significativa con el factor justicia laboral ($p = .009$). No obstante, no se observaron asociaciones significativas entre la localidad y los restantes factores psicosociales analizados.

En relación con el sexo, se identificó una asociación significativa con la organización del trabajo ($\chi^2 = 7,368$; $p = .025$). Por el contrario, no se registraron asociaciones estadísticamente significativas entre el sexo y los factores exigencias laborales, doble presencia, relaciones interpersonales, inestabilidad laboral, confianza y justicia laboral. Asimismo, el estado civil no presentó asociaciones significativas con ninguno de los factores psicosociales evaluados, lo que sugiere que esta variable no constituye un elemento diferenciador en la percepción del riesgo psicosocial en la población estudiada.

Es importante señalar que, en varios de los análisis realizados mediante la prueba de chi-cuadrado, se observó un elevado porcentaje de casillas con frecuencias esperadas inferiores a 5, lo cual limita la potencia estadística de la prueba. En consecuencia, si bien se identifican asociaciones significativas, estos resultados deben interpretarse con cautela y considerarse como indicativos de tendencias en la muestra analizada.

Tabla 11

Resultados de la prueba Rho de Spearman entre variables sociodemográficas y factores psicosociales de riesgo

Variable		Exigencias laborales	Doble presencia	Organización del trabajo	Relaciones interpersonales	Inestabilidad en el trabajo	Confianza	Justicia laboral
Carga horaria semanal	Rho	,036	-,104	-,060	,041	-,038	-,049	,025
	Sig.	,788	,431	,646	,753	,776	,710	,848
Años de antigüedad	Rho	,053	-,196	-,021	,045	-,479**	,044	-,015
	Sig.	,689	,133	,871	,732	,000	,736	,907
Edad	Rho	-,195	-,205	-,003	-,024	-,432**	-,084	,043
	Sig.	,135	,116	,980	,858	,001	,524	,745
Cantidad de hijos a cargo	Rho	,045	,106	,156	,167	-,053	,078	,231
	Sig.	,734	,418	,235	,203	,685	,553	,075
Edad de los hijos	Rho	-,007	-,053	,141	,200	-,124	,077	,122
	Sig.	,958	,690	,284	,125	,344	,559	,354
Cantidad de colegios	Rho	-,249	-,081	-,047	,102	-,062	-,004	-,030
	Sig.	,055	,536	,721	,438	,636	,973	,819

Nota. Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. * $p < ,05$ (bilateral);. ** $p < ,01$ (bilateral).

Por otra parte, el análisis de correlación Rho de Spearman permitió profundizar en la relación entre las variables sociodemográficas continuas y los factores psicosociales de riesgo. En este sentido, se observó que la edad se correlaciona de manera negativa y estadísticamente significativa con la inestabilidad laboral ($\rho = -.432$; $p = .001$), lo que implica que, a medida que aumenta la edad de los docentes, disminuye la percepción de inestabilidad en el empleo. De forma similar, la antigüedad laboral presentó una

correlación negativa significativa con la inestabilidad laboral ($\rho = -.479$; $p < .001$), lo que indica que una mayor experiencia laboral se asocia con una mayor percepción de estabilidad en el trabajo. Estos resultados sugieren que la trayectoria laboral constituye un factor protector frente a la percepción de inseguridad laboral.

Por otro lado, no se registraron correlaciones estadísticamente significativas entre las variables sociodemográficas continuas y los factores de exigencias laborales, doble presencia, organización del trabajo, relaciones interpersonales, confianza y justicia laboral, ya que los mismos dieron valores de p superiores a .05.

9. DISCUSIÓN

La presente investigación fue realizada con una muestra de 60 docentes que desempeñan su labor en el Gran Mendoza, 30 docentes pertenecientes a instituciones de gestión pública y 30 a instituciones de gestión privada. Los participantes presentan una edad promedio de 43 años, con un rango que va desde los 20 a los 60 años, y con una distribución por sexo de 57 mujeres y 3 hombres.

Los resultados obtenidos en cuanto a la identificación de los factores psicosociales de riesgos laborales de prevalencia en docentes del Gran Mendoza, en la muestra analizada, fueron las relaciones interpersonales y las exigencias laborales, ambas ubicadas en un nivel de riesgo no tolerable. Este hallazgo resulta consistente con lo planteado en el modelo COPSOQ-ISTAS21 el cual señala que las dimensiones vinculadas al apoyo social, la calidad del liderazgo y las demandas laborales suelen constituir núcleos críticos de riesgo en ocupaciones caracterizadas por una alta carga emocional, como es la docencia (Red COPSOQ-ARG et al., 2022).

En la dimensión de relaciones interpersonales, el predominio de valores elevados indica que una parte considerable de los docentes percibe dificultades en las interacciones laborales, ya sea en el vínculo con superiores, compañeros o en la organización del trabajo en equipo.

En relación con estudios previos, se observa una diferencia relevante con los resultados obtenido por Bonetti (2016) en la provincia de Mendoza, quien identificó en una muestra de 82 docentes de primaria un nivel moderado de desgaste laboral, acompañado de sentimientos ocasionales de sobrecarga y falta de recursos físicos y emocionales. En contraposición se infiere, a través de la investigación llevada a cabo, que los docentes en su mayoría en la actualidad posiblemente perciben que las demandas laborales superan los recursos temporales, cognitivos y emocionales disponibles. Esta diferencia puede interpretarse considerando que los resultados del presente estudio muestran una mayor concentración del riesgo en el nivel no tolerable en la dimensión de exigencias laborales, lo que evidencia una percepción más intensa de sobrecarga en comparación con lo reportado por Bonetti (2016).

Asimismo, los resultados del presente estudio se relacionan con los obtenidos por Rossi y Gago (2020), quienes identificaron niveles elevados de presiones laborales y estrés en docentes del Gran Buenos Aires. En ambos casos, se pone de manifiesto que las exigencias laborales constituyen un posible factor psicosocial de riesgo central en la docencia, asociado a la percepción de sobrecarga, desgaste emocional y dificultades para afrontar las demandas del rol. Además, se identifica por ambos estudios la probable relación que presentan los años de antigüedad con la exposición a factores psicosociales de riesgos laborales, en los cuales se puede observar que a mayor transición de años ejerciendo la docencia menor es el nivel de estrés o riesgo presenta.

En el estudio realizado por García et al. (2016) en una muestra de 621 docentes de la Universidad de Coruña, se constató que el ejercicio de la docencia se caracteriza por elevadas exigencias psicológicas, bajo apoyo social y alto nivel de doble presencia. A partir de dicho estudio se observa una coincidencia en cuanto a los factores de riesgo de prevalencia, presentándose un elevado porcentaje de la población en las exigencias laborales y bajo apoyo social (relaciones interpersonales) en un nivel de riesgo alto, diferenciándose en que se obtuvo como resultado en la dimensión de doble presencia, un porcentaje igual que en la dimensión de inestabilidad en el trabajo, en cuanto nivel de riesgo no tolerable, los cuales se componen del 50% de la población entrevistada, pudiendo indicar que una proporción relevante de docentes experimenta interferencias entre ambos ámbitos (hogar y ocupación), lo cual se traduce en una sobrecarga física y emocional.

La investigación llevada a cabo por Rolando (2019) analizó la exposición a factores de riesgo psicosocial en docentes de nivel secundario de la ciudad de La Plata, en la cual se identificó valores elevados en todas las dimensiones, excepto en cuanto a la dimensión de inseguridad laboral. A diferencia con dicho estudio se pudo identificar en las dimensiones justicia laboral y confianza una mayor prevalencia de nivel moderado presente en las personas encuestadas, no un nivel “no tolerable”; el resto de las dimensiones si obtuvieron un porcentaje más elevado al 50% en dicho nivel, pero no en la misma medida que en el estudio realizado por Rolando (2019).

Esto puede sugerir que las exigencias laborales tanto psicológicas como cuantitativas son desgastantes o estresantes en cuanto a la profesión en sí, sin diferenciar

el nivel de enseñanza por lo que se relaciona como factor de riesgo tanto en el nivel primario, secundario y universitario.

Tomando en cuenta el segundo objetivo, los resultados obtenidos indican que ninguna de las dimensiones de riesgo psicosocial analizadas presento diferencias estadísticas significativas entre los docentes según el tipo de gestión institucional. En todos los casos, los valores de significación fueron superiores al nivel crítico propuesto ($p > 0,05$), lo que condujo a establecer que la distribución de cada dimensión de riesgo psicosocial es similar en ambos grupos de docentes.

Los resultados del presente estudio sugieren que el riesgo psicosocial se configura como una problemática transversal en el ámbito educativo, afectando de manera comparable a docentes de instituciones públicas y privadas. No obstante, estos resultados difieren de los encontrados por Rossi y Gago (2020), quienes identificaron niveles más elevados de estrés en docentes de instituciones privadas del Gran Buenos Aires. Esta divergencia pone de manifiesto que la relación entre el tipo de gestión institucional y el riesgo psicosocial no se presenta de manera homogénea en todas las investigaciones, lo que refuerza la necesidad de considerar las particularidades contextuales, regionales y organizacionales de cada estudio.

El análisis de la relación entre los factores psicosociales de riesgo laboral y las variables sociodemográficas permitió profundizar la comprensión de cómo ciertas características personales y laborales se vinculan con la percepción del riesgo en la docencia.

Se identificaron en el presente estudio relaciones significativas en cuanto a el rol frente al curso con las exigencias laborales ($p = .010$), lo que indica que la percepción de las exigencias del trabajo varía según el tipo de rol docente desempeñado, sugiriendo que las responsabilidades asociadas a cada función implican distintos niveles de demanda laboral.

Respecto del ciclo de enseñanza, se observó una asociación estadísticamente significativa únicamente con el factor exigencias laborales ($p = .013$), lo cual puede indicar que la percepción de las demandas laborales no es homogénea entre los distintos

ciclos educativos, sino que varía en función del nivel en el que se desempeñan los docentes.

En cuanto a la variable localidad, los resultados muestran una asociación estadísticamente significativa con el factor justicia laboral ($p = .009$), lo que puede indicar que la percepción de equidad y trato justo en el ámbito laboral difiere según el contexto territorial en el que se desempeñan los docentes. Esto sugiere que las condiciones institucionales y organizacionales propias de cada localidad pueden llegar a influir en la percepción de justicia en el trabajo.

En relación con el sexo, se identificó una asociación significativa con la organización del trabajo ($\chi^2 = 7,368$; $p = .025$), lo que indica que la forma en que se percibe la planificación, distribución y coordinación de las tareas laborales difiere entre docentes según su sexo.

En concordancia con la investigación de Ramírez (2020), se observó que los docentes de mayor edad presentan menores niveles de riesgo psicosocial en la dimensión de inestabilidad laboral, lo que sugiere que la experiencia laboral acumulada podría asociarse a una mayor sensación de estabilidad en el empleo. Este hallazgo también se relaciona con lo señalado por García et. al (2016) y Pujol-Cols y Arraigada (2017).

Estos últimos además identificaron que la percepción de exigencias psicológicas tiende a reducirse a mayor edad, considerando a los docentes más jóvenes como un grupo potencialmente más vulnerable. Sin embargo, a diferencia de lo reportado por dichos autores, en la presente investigación no se registraron correlaciones estadísticamente significativas entre la edad y la dimensión de exigencias laborales, lo que puede sugerir que esta relación no se presenta de manera consistente en todos los contextos educativos ni en todas las muestras analizadas.

Asimismo, los resultados obtenidos se diferencian de los hallazgos de Rossi y Gago (2020), quienes identificaron asociaciones entre variables familiares, como la presencia de hijos y el rol de sostén familiar, y menores niveles de estrés laboral. En contraposición, en el presente estudio no se evidenciaron relaciones significativas entre la cantidad de hijos y los factores psicosociales de riesgo laboral, lo que sugiere que dichas variables no operan de igual modo en todos los contextos docentes.

En conjunto, estos hallazgos muestran que la relación entre las variables sociodemográficas y los factores psicosociales de riesgo laboral presenta coincidencias y divergencias con estudios previos, lo que refuerza la necesidad de continuar investigando estas relaciones en el ámbito educativo.

10. CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre los factores psicosociales de riesgos laborales y las variables sociodemográficas en docentes de nivel primario del Gran Mendoza, así como comparar la prevalencia de dichos factores entre instituciones de gestión pública y privada. A partir de los resultados obtenidos, es posible arribar a una serie de conclusiones.

El ejercicio de la docencia en el nivel primario se desarrolla en un contexto laboral caracterizado por múltiples exigencias de tipo cuantitativo, cognitivo y emocional. Estas demandas, sumadas a aspectos organizacionales y relacionales, configuran un escenario que puede afectar el bienestar psicológico y la salud laboral de los docentes. En concordancia, se identificó que los factores psicosociales de riesgos laborales de prevalencia en un nivel elevado de riesgo en la muestra participante fueron las dimensiones de relaciones interpersonales y las exigencias laborales. Las dimensiones doble presencia e inestabilidad en el trabajo presentaron un valor relevante de riesgo, aunque con una menor concentración en el nivel más desfavorable para la salud psicosocial.

En relación con la comparación entre docentes de instituciones de gestión pública y privada, los resultados no evidenciaron diferencias significativas en la prevalencia de los niveles de riesgos de factores psicosociales laborales. Esta observación permite sostener que, más allá del tipo de gestión institucional, los docentes comparten condiciones laborales y demandas psicosociales similares. Esto puede sugerir que el nivel de malestar psicosocial docente no se explica exclusivamente por la gestión institucional, sino que responde a características estructurales del trabajo docente en el nivel primario en general.

En cuanto a la relación entre las variables sociodemográficas y los factores psicosociales de riesgo, se identificaron posibles asociaciones entre variables como la edad, la antigüedad laboral y la carga horaria con determinadas dimensiones del riesgo psicosocial. Estos resultados refuerzan la idea de que las características individuales y laborales de los docentes actúan como probables factores moduladores de la percepción y el impacto de las condiciones psicosociales del trabajo, coincidiendo con lo reportado en estudios previos.

Se observó que el rol frente al curso presentó una eventual asociación significativa con las exigencias laborales, lo cual puede evidenciar que la percepción de las demandas del trabajo varía según el tipo de rol docente desempeñado, sugiriendo que las responsabilidades propias de cada función implican distintos niveles de demanda laboral. Asimismo, en relación con el ciclo de enseñanza, se identificó una posible asociación estadísticamente significativa únicamente con el factor de exigencias laborales, esto evidencia que la percepción de las demandas no es homogénea entre los distintos ciclos, sino que varía.

Por otra parte, respecto de la variable localidad, los resultados muestran una probable asociación estadísticamente significativa con el factor justicia laboral, lo que indica que la percepción de equidad y trato justo en el ámbito laboral difiere según el espacio geográfico en el que se desempeñan los docentes. Por otro lado, se observó que la edad se correlaciona de manera negativa y estadísticamente significativa con la inestabilidad laboral, indicando que, a medida que aumenta la edad de los docentes, disminuye la percepción de inestabilidad en el empleo.

Finalmente, no se pudieron observar correlaciones estadísticamente significativas entre las variables sociodemográficas y los factores psicosociales de riesgos laborales restantes.

Entre las principales limitaciones del presente estudio se encuentra su carácter no probabilístico, lo cual restringe la posibilidad de generalizar los resultados a la totalidad de la población docente del Gran Mendoza. Asimismo, el diseño transversal impide establecer relaciones de causalidad entre las variables analizadas, permitiendo únicamente identificar asociaciones en un momento temporal específico. A ello se suma que la recolección de datos se realizó durante el mes de diciembre, período de cierre del ciclo lectivo, caracterizado por un aumento de las exigencias laborales, administrativas y emocionales del trabajo docente, lo cual pudo haber influido en la percepción y reporte de los factores psicosociales de riesgo. Finalmente, la marcada predominancia del sexo femenino en la muestra, característica del nivel primario, limita el análisis comparativo en función del género.

A partir de estas consideraciones, futuras investigaciones podrían ampliar el tamaño muestral y emplear métodos de muestreo probabilístico, así como adoptar

diseños longitudinales que permitan analizar la evolución de los factores psicosociales de riesgo a lo largo del tiempo. De igual modo, resultaría pertinente replicar el estudio en distintos momentos del ciclo lectivo para comparar posibles variaciones estacionales en la percepción del riesgo psicosocial, y complementar el enfoque cuantitativo con metodologías cualitativas que profundicen en la experiencia subjetiva del trabajo docente.

En conjunto, los hallazgos de esta investigación ponen en manifiesto la necesidad de considerar y evaluar reiteradas veces los factores psicosociales de riesgo como un componente central de la salud laboral docente. La identificación de estas condiciones resulta fundamental para el diseño de estrategias preventivas, políticas educativas y programas de intervención que promuevan entornos laborales más saludables, favoreciendo el bienestar de los docentes y, en consecuencia, la calidad del proceso educativo.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bonetti, M. E. (2016). *Variables de interacción psicosocial y su relación con el burnout en maestros de educación primaria*. [Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad Católica Argentina. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación – Sede Mendoza]. <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/variablesinteraccion-psicosocial-burnout.pdf>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice. *Journal of Applied Psychology*
- Emery, F. E., & Trist, E. L. (1960). Socio-technical systems. En C. W. Churchman & M. Verhulst (Eds.), *Management Sciences: Models and Techniques* (Vol. 2, pp. 83-97).
- Fila, M. J. (2016). The Job Demands, Control, Support Model: Where are we now? *TKM International Journal for Research in Management*, 1(1), 15–44.
- Fundación COLSECOR. (2024). *Docentes en tiempos de crisis*. <https://www.fundacioncolsecor.org.ar/informes/docentes-tiempos-crisis-n13269>
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: Diagnóstico y prevención. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), 173–182.
- Gomes, L. & Martins, M. R. (2017). Paulo Freire: Por una teoría y una praxis transformadora. *Rizoma Freireano*, 23. <https://www.rizoma-freireano.org/articles-2323/paulo-freire-por-una-teoria-y-una-praxis-23>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. doi.org
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.

- Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C. P., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Jaureguiberry, L. M., Chaves, J., García Salciarini, M., Ghilini, A., Orlando, M., & Suárez, M. J. (2010). *Carga de trabajo y salud: Los maestros y profesores de escuelas de gestión privada*. [En Pensar un mejor trabajo: Acuerdos, controversias y propuestas]. 10.º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Kalimo, R., El-Batawi, M. A., & Cooper, C. L (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-offset-publication-102>
- Karasek, R. A., Jr. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kompier, M. (2003). Job design and well-being. En J. Schabracq et al. (Eds.), *The handbook of work and health psychology*. Wiley. <https://onlinelibrary.wiley.com>
- Lewin, L. (2024). El impacto del bienestar docente en el rendimiento escolar. *Infobae*. Recuperado de <https://www.infobae.com/opinion/2024/12/27/el-impacto-del-bienestar-docente-en-el-rendimiento-escolar/>
- Ley 26.206 de 2006. Ley de Educación Nacional. Boletín Oficial de la República Argentina, 28 de diciembre de 2006.

- Ley 4.934 de 1984. Estatuto del Docente. Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Mendoza. Boletín Oficial, 2 de octubre de 1984, n° 2928. Texto ordenado: 21 de septiembre de 1995.
- Martínez-Mejía, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *Ciencia ergo-sum*, 30(2).
- Ministerio de Capital Humano. (17 de septiembre, 2025). *Renovación curricular educativa*. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/renovacion-curricular-educativa>
- Molina, J. E. (2023). Riesgos laborales asociados a la práctica educativa de los docentes. *Gaceta de Pedagogía*, 1(45), 177-193.
- Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. S. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: Método ISTAS21*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras (Versión media)*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 8(1), 18–29.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 1–262.
- Narodowski, M., & Gil, T. (2018). *Argentina: El estado de las políticas públicas docentes. Informe de seguimiento PREAL*. Diálogo Interamericano & Organización de Estados Iberoamericanos.

<https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2018/04/Argentina-Informe-PREAL.pdf>

- Narodowski, M., Moschetti, M., & Alegre, S. (2016). Huelgas docentes y educación privada en Argentina. *Revista Colombiana De Educación*, (70), 27-45. <https://doi.org/10.17227/01203916.70rce27.45>
- Oficina Internacional del Trabajo. (1986). *Psychosocial factors at work: Recognition and control* (Occupational Safety and Health Series No. 56).
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*.
- Orilio, R. R., & Santos, J. A. (2019). La recepción del pensamiento y la pedagogía de Paulo Freire en la Argentina. *Revista Pedagógica, Chapecó* 21(49), 321–339. <https://doi.org/10.22196/rp.v21i49.4876>
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Salud Uninorte*, **35**(1).
- Pujol Cols, L., & Arraigada, M.C. (2017). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales COPSOQ-ISTAS 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. *Cuadernos de Administración*, 30(55), 97–125. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao30-55.ppcr>
- Ramírez, X. A., Zumárraga, M., Segovia, J. V., Lima, E. E. & Pillajo, G. M. (2020). Riesgos psicosociales: Análisis sociodemográfico y sociolaboral en una universidad privada ecuatoriana. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13 (2), 57-68. Obtenido de: <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/1774>
- Red Argentina de Investigación y Desarrollo del COPSOQ-ARG. Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral; Fundación Argentina de Ergonomía (2022) *Manual del método COPSOQ-ARG para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Versión corta. Parte I. Buenos Aires, Argentina. 1ra Edición

- Resett, S., Oñate, M. E., & Menghi, M. S. (2025). Burnout, factores estresantes, demográficos y labores en docentes de educación primaria y secundaria. *REPE: Revista Peruana de Educación*, 7(13), 31–43. <https://doi.org/10.37260/repe.v7n13.10>
- Rolando, N. (2019). *Factores de riesgos psicosociales y su relación con el síndrome de burnout en trabajadores de la educación del nivel secundario en la ciudad de La Plata* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Plata].
- Romero, J. G., Rodríguez, E., & Romero, Y. (2013). El trabajo docente: Una mirada para la reflexión. *Textos y Contextos*.
- Rossi, D. M., & Gago, L. G. (2020). La diferencia del estrés docente en escuelas públicas y privadas del Gran Buenos Aires. *Revista de Psicología Educativa Argentina*, 11(20), 49–64.
- Sánchez, J. (2024). *Los riesgos psicosociales en el personal docente no universitario y medidas aplicables* [Tesis doctoral, Universidad de València].
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Soza Pao, P. J., & Rivas, A. A. (2017). *Gestión de talento humano: Relevancia de la motivación en el desempeño del ambiente laboral* [Seminario de graduación para optar al título de Licenciados en Administración de Empresas]. Universidad Nacional autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua.
- Sulbarán, J. P., (2001). La Teoría de Acción: Posibilidades de Aplicación en el ámbito universitario. *Actualidad Contable Faces*, 4(4), 7-16.
- Trist, E. L. (1981). *The evolution of socio-technical systems: A conceptual framework and an action research program*. Ontario Quality of Working Life Centre.

- Trist, E. L., & Bamforth, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the Longwall method of coal-getting. *Human Relations*, 4(1), 3-38.
- Trist, E. L., Higgin, G. W., Murray, H., & Pollock, A. B. (1963). *Organizational choice: Capabilities of groups at the coal face under changing technologies; the loss, re-discovery and transformation of a work tradition*. London: Tavistock Publications. reissued 1987, New York, NY: Garland
- Ulloa, P (2025). *Relación entre riesgos psicosociales, estrés laboral y variables sociodemográficas en trabajadores sociales y psicólogos pertenecientes a los Programas Diagnóstico Clínico Especializado de Fundación PRODERE a nivel nacional* [Tesis de magíster, Universidad de Concepción].
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8(2), 84–97.
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: Una perspectiva combinada. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 99–106. <https://doi.org/10.5093/tr2013a15>
- Zelaschi, M. C., Cornelio, C., Amable, M., Gerke, J., Reif, L., Alberto, M., Contreras, A., & González Francisc, R. (2016). *Estudio de adaptación cultural y validación para la Argentina del cuestionario psicosocial de Copenhagen (COPSOQ–ISTAS21)*. VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo, Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST), Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Zelaschi, M. C., Cornelio, C., Reif, L., & Amable, M. (2021). Validación de un cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo en población trabajadora argentina (COPSOQII-ISTAS21). *Revista de Psicología*, 20(2), 2–17. <https://doi.org/10.24215/2422572Xe084>

12. ANEXOS

12.1. Consentimiento informado para participantes de la investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de la investigación “Relación entre los factores psicosociales de riesgo laborales y sociodemográficos en Docentes de nivel primario de Instituciones Públicas y Privadas del Gran Mendoza” una explicación clara y precisa de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Lucia Boffano, estudiante de la Facultad de Humanidades y Ciencias Económicas de la Universidad Católica Argentina de la carrera de Licenciatura en Psicología, dirigida por el Licenciado Iván Flores. La meta de este estudio es establecer la relación entre las variables sociodemográficas y factores psicosociales de riesgo laborales en docentes de escuelas de primaria del gran Mendoza, y comparar la prevalencia de factores psicosociales de riesgo en docentes de primaria que trabajan en instituciones de gestión públicas y privadas del gran Mendoza.

Si usted accede a participar en este estudio, se solicitará responder el formulario, que le demandarán entre 5 y 10 minutos aproximadamente, en el cual se le administrará el Cuestionario Sociodemográfico (AD-HOC) para recopilar información sobre la edad, genero, tipo de institución donde desarrolla su labor (gestión pública o privada), carga horaria y años de antigüedad laboral, entre otros. Posteriormente, se procederá a la administración del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ-ISTAS21), el propósito de este instrumento es identificar y medir aspectos de la organización del trabajo que representan un riesgo psicosocial para la salud de los empleados.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y anónima. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los fines de esta investigación.

En cualquier momento del proceso puede hacer preguntas si tiene alguna duda sobre este proyecto, como también puede retirarse del mismo sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la técnica administrada le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Para participar es requisito excluyente ser docente de nivel primario en una escuela del Gan Mendoza y estar ejerciendo activamente al momento de la toma, desarrollar su labor en una de las gestiones institucionales (gestión pública o privada).

Al finalizar el estudio se realizará una devolución de los resultados obtenidos durante la investigación a quienes lo soliciten.

De tener preguntas sobre la participación en este estudio, puede contactar a Lucia Boffano al mail luciboffano@gmail.com , o al Licenciado Iván Flores a través del mail lic.ivanmflores@gmail.com .

Desde ya se agradece su participación.

12.2. Cuestionario Sociodemográfico (Ad-Hoc)

Este cuestionario tiene por objetivo recopilar información sobre características sociales y demográficas, para obtener una mejor contextualización de los participantes.

¿Usted actualmente se encuentra ejerciendo su profesión como docente de manera activa?

- ☐ Si
- ☐ No

Actualmente usted se encuentra ejerciendo en instituciones de enseñanza...

- ☐ Primaria
- ☐ Secundaria
- ☐ Universidad
- ☐ Educación especial
- ☐ Nivel inicial

Indique el tipo de función que desempeña frente al curso

- ☐ Maestro/a de grado
- ☐ Maestro/a de materias especiales

Carga Horaria semanal (actual), expresado en horas

Actualmente se encuentra desarrollando su labor en instituciones de gestión...

- ☐ Pública
- ☐ Privada
- ☐ Ambas

Indique el ciclo de enseñanza en el que desarrolla su labor docente

- ☐ 1er ciclo (1ro, 2do y 3er grado)

- ☐ 2do ciclo (4to y 5to grado)
- ☐ 3er ciclo (6to y 7mo grado)
- ☐ Todos

Años de antigüedad (reales)

Localidad en la que se encuentra la institución o instituciones

Edad

- ☐ De 20 a 30
- ☐ De 31 a 40
- ☐ De 41 a 50
- ☐ De 51 a 60

Sexo

- ☐ Masculino
- ☐ Femenino
- ☐ Otro

Actualmente usted se encuentra ...

- ☐ En pareja
- ☐ Soltero/a
- ☐ Divorciado/a
- ☐ Casado/a

Cantidad de hijos a su cargo

En caso de responder a la pregunta anterior de manera afirmativa, en qué edad se encuentran sus hijos

- ☐ De 0 a 3 años
- ☐ De 3 a 5 años
- ☐ De 6 a 11 años
- ☐ De 11 a 20 años
- ☐ Más de 20 años

Cantidad de colegios o instituciones en el que desarrolla su labor

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3 o más

Correo electrónico (en caso de que le interese saber los resultados de la investigación)

12.3. Cuestionario Psicosocial de Copenhague¹

El propósito fundamental de este instrumento es la identificación y medición de aquellos aspectos de la organización del trabajo que potencialmente representan un riesgo psicosocial para la salud de los empleados

- ¿Con que frecuencia no puede terminar sus tareas laborales?
 - Siempre
 - Muchas veces
 - Algunas veces
 - Sólo alguna vez
 - Nunca
- ¿Con qué frecuencia se retrasa en la entrega de su trabajo?
 - Siempre
 - Muchas veces
 - Algunas veces
 - Sólo alguna vez
 - Nunca
- ¿Con qué frecuencia tiene que trabajar muy rápido?
 - Siempre
 - Muchas veces
 - Algunas veces
 - Sólo alguna vez

¹ (COPSOQ-ISTAS21) (Moncada, et. al, 2005. Adaptación Zelaschi, et. al.2021).

- ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia el ritmo de trabajo es alto todo el día?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia en su trabajo tiene que atender problemas de otros? (que no sean compañeros/as ni jefes o superiores)
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia su trabajo es emocionalmente desgastador?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia hay momentos en los que necesitaría estar en su trabajo y en cas a la vez?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces

- ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia usted puede incidir/influir sobre las decisiones que afectan su trabajo?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia su trabajo le permite aprender cosas nuevas?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia su trabajo le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia tienen sentido sus tareas?

- ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia puede decidir cuándo hace descanso /pausa?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia en su trabajo se le informa con suficiente antelación las decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez

- ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia le son transmitidos claramente los objetivos de trabajo?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia se le exigen cosas contradictorias/ opuestas en el trabajo?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia tiene que realizar tareas que a su criterio deberían hacerse de otra manera?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia su jefatura planifica bien el trabajo?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces

- ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia su jefatura resuelve bien los conflictos?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo de sus compañeros/as de trabajo en la realización de tareas?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo de su jefatura inmediata en la realización de su trabajo?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia tiene un buen ambiente con sus compañeros/as de trabajo?
 - ☐ Siempre

- ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia su trabajo es valorado por sus superiores o dirección?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia está preocupado/a por lo despiden o no le renuevan el contrato?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de que se quedara sin empleo?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca

- ¿Con qué frecuencia está preocupado/a por si lo trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección, contra su voluntad?
 - Siempre
 - Muchas veces
 - Algunas veces
 - Sólo alguna vez
 - Nunca
- ¿Con qué frecuencia la dirección, gerencia o superiores confían en que los trabajadores hagan bien su trabajo?
 - Siempre
 - Muchas veces
 - Algunas veces
 - Sólo alguna vez
 - Nunca
- ¿Con qué frecuencia se puede confiar en la información que viene de la dirección, gerencia o superiores?
 - Siempre
 - Muchas veces
 - Algunas veces
 - Sólo alguna vez
 - Nunca
- ¿Con qué frecuencia se solucionan los conflictos de una manera justa?
 - Siempre

- ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca
- ¿Con qué frecuencia se distribuyen las tareas de una forma justa?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Muchas veces
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Sólo alguna vez
 - ☐ Nunca

12.4. Tabla puntajes límites para población de referencia externa

Son muestras de población trabajadora representativas del país o algún área geográfica, o de un sector económico o rama de actividad (Red CoPsoQ-ARG et al., 2022).

Tabla 12

Puntajes límites para población de referencia externa

Dimensión	Nivel de riesgo psicosocial		
	Situación mas favorable para la salud psicosocial (Tolerable)	Situación intermedia para la salud psicosocial (Moderado)	Situación más desfavorable para la salud psicosocial (No Tolerable)
Exigencias en el trabajo	< 39	39 – 56	> 56
Doble presencia	< 25	25 – 50	> 50
Organización del trabajo	< 33	33 – 47	> 47
Relaciones interpersonales	< 24	24 – 36	> 36
Inestabilidad en el trabajo	< 8	8 – 33	> 33
Confianza	< 25	25 – 40	> 40
Justicia laboral	< 25	25 – 50	> 50

12.5. Procedimiento para el cálculo de puntajes por dimensión del COPOSOQ-ARG

Tabla 13

Procedimiento para el cálculo de puntajes por dimensión

Dimensión	N° de ítem	Rango de la suma (A)	Cantidad de ítems (B)	Índice por dimensión
Exigencias en el trabajo	1 al 6	0 – 600	6	A / B
Doble presencia	7	0 – 100	1	A
Organización del trabajo	8 al 12	0 – 500	5	A / B
Relaciones interpersonales	13 al 23	0 – 1100	11	A / B
Inestabilidad en el trabajo	24 al 26	0 – 300	3	A / B
Confianza	27 al 28	0 – 200	2	A / B
Justicia	29 al 30	0 – 200	2	A / B