



**UNIVERSIDAD DE ARTES, CIENCIAS Y
COMUNICACIÓN
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS
SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGIA**

Trabajo para optar al Grado Académico de
Licenciado/a en Psicología y al Título Profesional de
Psicólogo/a

**“UNA APROXIMACIÓN AL ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TIEMPOS DE PANDEMIA”**

Profesor Guía: Ps. Ricardo L. Guzmán Sanza

Estudiantes

Dyghsyann Corro Paredes

María Paz Pérez Pérez

Santiago de Chile, Abril de 2021

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue identificar la existencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres en periodo de confinamiento de una empresa pública de Chile. La muestra estuvo conformada por 40 profesionales del área informática: 20 mujeres y 20 hombres dada las características del estudio efectuado el muestreo realizado fue por conveniencia, no probabilístico, y para la recolección de datos se utilizó el test SUSESO ISTAS-21, en su versión corta de la Superintendencia de la Seguridad Social que mide Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, Apoyo Social en la empresa y Calidad de Liderazgo, Compensaciones y Doble Presencia. De estas dimensiones se seleccionaron las correspondientes a Exigencias Psicológicas y Doble Presencia. Encontramos diferencias significativas entre hombres y mujeres en las preguntas: “¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?”; “En general ¿considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?”; “En su trabajo, ¿Tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?”, todas correspondientes a la dimensión Exigencias Psicológicas, y respecto a la dimensión Doble Presencia en la pregunta: “Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?”.

Palabras Clave: Riesgos Psicosociales, Género, Exigencias Psicológicas, Doble presencia.

Abstract

The objective of the present investigation is to identify the existence of significant differences between men and women during confinement from a public company in Chile. The sample is formed of 40 professionals from the media: 20 women, 20 men given the characteristics of the study carried out, the sampling carried out was for convenience, not probabilistic, and for data collection the SUSESO ISTAS-21 test was used, in its short version of the Superintendency of Social Security that measures Psychological Demands, Active Work and Development of Skills, Social Support in the company and Quality of Leadership, Compensations and Double Presence. We found significant differences between men and women in the questions: "Can you do your job calmly and keep it up to date?"; "In general, do you consider that your work causes you emotional exhaustion?"; "In your work, do you have to keep your emotions and not express them?", All corresponding to the Psychological Demands dimension, and with respect to the Double Presence dimension in the question: "If you are absent from home one day, the domestic chores that realizes, are they left undone? ”.

Keywords: *Psychosocial risks, gender, psychological demands, double presence*

INTRODUCCION

En la búsqueda de lograr acercarse a la comprensión de los conceptos de género y los aspectos laborales asociados al mismo, el presente apartado proporciona un bosquejo, en primer lugar, de aspectos asociados a la teoría de género y de la división sexual del trabajo como perspectiva de análisis de los patrones de inserción de hombres y mujeres en el mercado del trabajo y, en segundo lugar, las variables de comparación de la participación laboral femenina y masculina, todo ello inserto en un contexto especial dado por las limitaciones de movilidad asociados al estado de excepción constitucional derivado de la emergencia sanitaria que se vive en todo el mundo, y en nuestro país, producto de las restricciones de confinamiento y desplazamiento.

El “género”, es definido según Rubín (1975) como una agrupación de disposiciones en que la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el que se satisfacen necesidades transformadas, es decir, el concepto de género corresponde a una construcción social que incorpora pautas conductuales que adoptan tanto hombres como mujeres, según lo que socialmente (e históricamente) es considerado como masculino y femenino. Según estos modelos o “normas”, se definen a partir de lo que se conoce como los estereotipos o roles sociales que establecen los comportamientos o actividades que son considerados como esperados o adecuados para hombres y mujeres (*op.cit.*).

Según Butler (2007), el género es performance pues implica no sólo la concepción de sexo, sino que de todo el

entramado que está más allá de lo biológico, fisiológico y las diferencias naturalizadas entre hombres y mujeres. Por lo tanto más que algo cultural se ajustaría a una demostración de lo que se pretende mostrar o ser, en el espacio común o público. Debido a que el género corresponde a una categoría de análisis, puede estudiarse y describirse los roles de mujeres y hombres en la sociedad, permitiéndonos identificar como se podrían configurar éstos en el espacio social.

En un informe del Instituto Nacional de Estadística, en adelante INE (2010), las teorías de género contribuyen en los avances y la descripción de esta categoría de análisis, develando las relaciones de poder que se configuran entre hombres y mujeres, que derivan a su vez en inequidades de género. Estas teorías son extremadamente útiles para poder visibilizar las diferencias y

desigualdades que existen entre hombres y mujeres, y para hacer notar que estas desigualdades existen por patrones socioculturales mal justificados como causas “naturales”. De acuerdo a la división sexual del trabajo, por poseer una específica condición sexual biológicamente determinada, significaría o establecería ciertas funciones o labores que deberían realizar, por lo tanto se espera que los hombres cumplan con un rol en el espacio productivo y público, es decir, que se integren activamente como ciudadanos a labores políticas de la sociedad, y que transen su fuerza de trabajo en el mercado, de esta manera obtendrían un salario que los facultaría como encargados de mantener la reproducción de sus familias, y por otro, se espera que las mujeres cumplan con su rol de reproducción biológica, (entiéndase por reproducción, el acto de procreación) crianza de hijas e hijos y la reproducción de la fuerza del trabajo, lo cual

significaría el mantenimiento de los trabajadores presentes (pareja y futuros hijos), en educación, alimentación, formación u otros. De esta forma la división sexual del trabajo asigna roles y jerarquías a mujeres y hombres, otorgando a las mujeres roles más enfocados a lo doméstico, y a los hombres roles más vinculados a la vida política y productiva (Wainerman, 2003).

La historia del trabajo que cumple la mujer incluye una innumerable variedad de tareas y de mucha dificultad, desde la incorporación al trabajo industrializado, reconocido por el crecimiento de la participación laboral de las mujeres, tanto en América latina, como en Chile. Según cifras publicadas en el INE (2010), existe un aumento de un 12,4% en la tasa de participación económica de mujeres urbanas en el mercado laboral, donde variadas fuentes argumentan que el incremento de la

participación laboral de las mujeres se explica por distintos factores, como el aumento de los años de escolaridad, disminución tasa de fecundidad, la transición demográfica, entre otros (CEPAL, 2001).

Tradicionalmente la incidencia laboral en Chile de las mujeres, resulta menor en número y porcentaje a la de los hombres, tal como lo señalan los estudios de género (*op.cit*), situación que puede verse afectada por la división del trabajo de acuerdo al sexo (Hakim, 1992), donde las tareas de cuidados domésticos y familiares tradicionalmente se asignan a las mujeres, lo que constituye una limitante respecto de su disponibilidad de tiempo y el que sus empleadores perciben que pueden destinar al trabajo remunerado. La conjugación de los ámbitos domésticos y laborales se vuelve más compleja para las mujeres, dificultándose la inserción femenina en

los espacios públicos. Las mujeres han tenido que lidiar con una doble carga de tareas, que de hecho podría transformarse en triple, debido que deben asumir el cuidado de los hijos y los quehaceres del hogar (Kirkwood, 1986, Torns, Carrasquer y Borrás, 2002).

En Santiago de Chile, OPS-OMS (Organización Panamericana de la Salud - Organización Mundial de la Salud y FONASA (Fondo Nacional de la Salud) realizan un taller internacional orientado al estudio de las cuentas nacionales de salud y género, en el cual señalan que los trabajos en la vida de las mujeres tienen ciertas características que afectan su salud. Un estudio de Censo del año 2002, refleja el uso del tiempo, lo cual permitió medir la tasa de actividad laboral con la actividad doméstica, estudio que en el año 2010 revelaría que las mujeres Chilenas brindan el 53,4% del trabajo total, el 35% del trabajo productivo y el

95% del trabajo en casa (SERNAM, 2007). Sin embargo, la tasa de actividad en los hombres es mucho menor y con menos estabilidad que la de las mujeres, la cual es creciente, llegando a un 53% en el rango de 50 a 64 años (*op.cit*). Por otro lado, se distingue que la presencia de hijos aumenta la carga horaria de trabajo de la mujer en 16 horas a la semana si es parte del mercado laboral, y 23 horas a la semana si no es parte del mercado. Los hombres que viven con su compañera, utilizan menos tiempo en el trabajo doméstico que aquellos que viven solos, ya que se ahorran 26 horas de trabajo en casa a la semana (Moreno et al., 2014).

Los datos expuestos anteriormente, permiten conocer los significados de roles que viven las mujeres trabajadoras, la relación entre trabajo y vida familiar, tomando en consideración las emociones involucradas, como también los factores

que facilitan o bien obstaculizan dichos roles. Se considera que no es solo trascendente para las mujeres, sino que también para los que dirigen las instituciones públicas y privadas, quienes están obligados a considerar este fenómeno como un hecho real, así como también para las mujeres que desean obtener un crecimiento profesional y personal de manera igualitaria a los hombres, al encontrarnos en la búsqueda de una sociedad con equidad de género, compartiendo tareas que antes eran asignadas solamente a las mujeres (Fernández, 2010).

Existen variados factores de la familia que afectan el trabajo, como son la presencia de hijos, enfermos crónicos, cuidado de adultos mayores, pareja con trabajo con sobretiempo frecuente, deudas y otros estresores que no tienen que ver con el trabajo laboral. La injusticia organizacional y la falta de apoyo de las

empresas favorecen este tipo de conflicto trabajo-familia, logrando el aumento de riesgo para la salud, que incluyen problemas de salud física y mental (Mursula, 2006). En relación al análisis de los problemas para la conciliación trabajo familia, se señala que las ideologías masculinas del hombre proveedor son omnipresentes, es decir, realizan a nivel organizacional y familiar, una resistencia mantenida hacia ese tópico. A nivel familiar indica que la resistencia al trabajo remunerado de sus parejas, no son compartidas las responsabilidades domésticas, por ende, existen estrategias masculinas que son utilizadas como excusa de la ignorancia de las tareas del hogar, y consideran que el cuidado de los hijos y adultos mayores, es un acto propiamente tal de las mujeres (*op.cit*). No obstante, lo anterior, diversos estudios señalan los beneficios que ha significado la incorporación de las mujeres al trabajo, como es el logro de

niveles de autonomía que les otorga un poder adquisitivo, mayores posibilidades de desarrollo personal, mejoras de autoestima, confianza y autoafirmación (Buvinic, 2018). Estos factores favorecen conductas saludables que conllevan a la disminución de síntomas crónicos, explicando, que las mujeres valoren tanto el trabajo como la familia. Ante los problemas para conciliar ambas, un porcentaje significativo de mujeres priorizaría la carrera, lo cual señala la disminución de las tasas de natalidad (Buvinic, 2018)

Con la inserción de las mujeres al campo laboral y las dificultades que se han expuesto, debe agregarse que como sociedad se ha sido testigo de enormes cambios a nivel económico, político, tecnológico y social que a su vez han impactado al mundo sin distinción de género. Según la Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO (2016), las

condiciones de trabajo han sido profundamente modificadas, donde las habilidades cognitivas (toma de decisiones entre otros) e interpersonales (comunicación) se han vuelto progresivamente relevantes, y al mismo tiempo la seguridad del empleo y del trabajo se ha reducido y se valora la flexibilidad funcional de cada colaborador. Se espera que el trabajador sea proactivo y creativo, que se encuentre preparado para afrontar las exigencias del cargo y los cambios, que su desempeño implica, buscando el compromiso con su trabajo lo que en algunas situaciones podría incluso, de no contarse con mecanismo de control adecuados afectar la vida personal y familiar. El trabajo se cuantifica en relación a las metas cumplidas y no respecto al esfuerzo invertido. Todas estas modificaciones, traen como consecuencia un cambio en el tipo de riesgo para la salud que afrontan los colaboradores en su lugar de trabajo.

Si hace 50 años los riesgos más notables eran de tipo físico, químico, biológico o ergonómico, en la actualidad, sin que estos riesgos hayan desaparecido, cobran consideración los riesgos de tipo psicosocial. Se entenderá como riesgo psicosocial, a las situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo (MINSAL, 2013, Cáceres, 2015).

El ámbito psicosocial en el trabajo ha sido considerado por la Organización Mundial de la Salud-OMS- y la Organización Internacional del Trabajo-OIT- como una fuente emergente de riesgos para la salud de los trabajadores, y se estima un desafío mayor en la salud ocupacional. La Organización

Internacional del Trabajo (OIT, 1984) definió los factores de Riesgos Psicosociales como la intersección que se establece en el trabajo, el medio ambiente en el que este se desarrolla y la satisfacción que puede experimentar el colaborador en su desempeño, con las características de la institución, necesidades, capacidades y realidad social. Debe considerarse que esta visión concibe al trabajador como un todo, donde el desequilibrio de la interacción anterior influirá en la salud y el rendimiento del trabajador en su lugar de trabajo. Este organismo también señala que existe una alta relación entre el ausentismo laboral y los factores psicosociales, destacando la presencia de diversas enfermedades, y el impacto negativo en las relaciones laborales y la manera de percibir el lugar de trabajo (Benavides et al., 2001).

Dado lo anterior, los factores de riesgo psicosocial pueden ser estimados como elementos vitales en cuanto propician la seguridad y la calidad de vida laboral, por lo cual resulta importante su identificación y de esta manera reducir las consecuencias de los efectos que se puedan llegar a producir.

Según SUSESO (2016) existe una creciente evidencia científica que señala que el ambiente psicosocial en el trabajo tiene un rol tanto directo como indirecto sobre los índices de salud organizacional, tales como accidentabilidad, ausentismo y licencias médicas, la productividad y la satisfacción en el trabajo. De ahí que la mayor preocupación en los organismos internacionales y los motivos de investigación en los organismos académicos no sea en sí mismo el estrés, sino que el foco se centre en los factores de riesgo psicosocial que le dan origen. También se pueden presentarse diversos

problemas asociados a los factores de riesgo psicosocial, en la propia organización, como la merma en la producción y conflictos que se pueden generar en las coordinaciones entre los departamentos, lo que en definitiva redundará en el deterioro del clima laboral, que, si bien en una primera instancia puede aparecer en forma puntual, este puede generalizarse abarcando áreas mayores al interior de las empresas, (Navarrete y Valdebenito, 2014). En la visión anterior, se sitúa a los factores de riesgo psicosocial como el resultado de condiciones generadas en el contexto laboral o extra laboral, que bajo determinadas circunstancias, pueden producir efectos negativos en el colaborador abarcando aspectos cognitivos, emocional, comportamental social y laboral y fisiológico en forma global e interaccional (Gill-Monte, 2009).

En la presente investigación se consideran de vital importancia los riesgos de factores psicosociales, que puedan ser identificados en instrumentos en forma de cuestionarios autoaplicados, que según SUSESO (2016) pueden responder los mismos colaboradores ya que ellos son los que experimentan los factores de riesgo psicosocial que se desean detectar y controlar. Por lo tanto la herramienta más apropiada que se ajusta a la dinámica que quiere ser medida, es el cuestionario SUSESO-ISTAS-21, modelo validado y estandarizado en Chile, el cual una vez aplicado entrega valores que permiten contrastar los resultados en las diferentes dimensiones definidas para medir los riesgos psicosociales en el trabajo, y de esa manera cuantificar el nivel de riesgo en cada organización. Esta herramienta cuenta con dos versiones, SUSESO-ISTAS-21 versión completa y SUSESO-ISTAS-21 versión breve. Para la presente

investigación se utilizó la versión breve que se constituye de 5 grandes dimensiones y 19 subdimensiones que inciden directamente en la generación de riesgos psicosociales, como; Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo y Desarrollo de Actividades, Apoyo Social, Calidad de Liderazgo, Compensaciones y Doble Presencia, todas estas asociadas a un alto potencial de poder provocar enfermedades, especialmente cuando están vinculados a otros factores de riesgo laboral (Alvarado-Dote et al.2020).

La relevancia social de la presente investigación, surge a partir de las dificultades que podrían enfrentar los trabajadores de una organización, en una situación y escenario especial que corresponde a la contingencia mundial de pandemia por COVID-19, que derivo en desempeñar las cargas laborales de los trabajadores en sus propias viviendas, a través de la metodología denominada

“tele-trabajo”, por lo cual resulta interesante investigar si esta modalidad de trabajo puede implicar que el cuestionario arroje diferencias, importantes en lo que respecta a las brechas de los diferentes roles que cumplen en sus labores domésticas, laborales y de cuidado, tanto en mujeres como en hombres, específicamente en las dimensiones del cuestionario SUSESO-ISTAS-21 “Exigencias Psicológicas” y “Doble Presencia”. Dado lo anterior, es fundamental considerar los riesgos psicosociales como un elemento principal para la seguridad y la calidad de vida laboral-familiar de las mujeres en Chile, donde resulta necesario lograr el cuidado de la salud física y mental de las trabajadoras, logrando así, poder compartir de manera igualitaria las tareas del hogar tanto mujeres como hombres y evitar que la doble presencia sea un riesgo para la salud.

MATERIALES Y METODOS

El objetivo de la investigación fue: Comparar los resultados de las dimensiones “Exigencias Psicológicas” y “Doble Presencia”, desde una perspectiva de género en el marco de la pandemia. Esto debido al escenario excepcional y adverso en que se encontraba la institución y el país en el año 2020 por la enorme pandemia que afecta al mundo por COVID-19. El foco de esta investigación se orientó en evaluar la relación entre estas variables en un momento determinado, y no en el estudio de ellas individualmente.

Como objetivos específicos se plantearon:

- a) Determinar la prevalencia de la dimensión “Exigencias Psicológicas” en hombres y

mujeres en la institución estudiada.

- b) Determinar la prevalencia de la dimensión “Doble Presencia” en hombres y mujeres, en la institución estudiada.

Las hipótesis de investigación se articularon en torno a comparar la presencia de las dimensiones “Exigencias Psicológicas” y “Doble Presencia”, identificadas por el cuestionario SUSESO-ISTAS 21, a saber:

H1: Existen diferencias significativas entre las variables de la dimensión “Exigencias Psicológicas” entre hombres y mujeres.

Ho: No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en la variable de riesgo psicosocial “Exigencias Psicológicas”

H2: Existen diferencias significativas entre las variables de la dimensión “Doble Presencia” entre hombres y mujeres.

Ho: No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en la variable de riesgo psicosocial “Doble Presencia”

El presente estudio correspondió a una investigación de tipo cuantitativa, correlacional, no experimental y de corte transversal, orientada a comparar la prevalencia en las dimensiones, “Exigencias Psicológicas” y “Doble presencia” en hombres y mujeres, en el contexto de confinamiento decretada por las autoridades sanitarias para hacer frente a la pandemia generada por el virus COVID-19. Para lo anterior se consideró efectuar la evaluación en un área crítica para la mantención de la continuidad operacional de la institución estudiada,

correspondiente al departamento de informática y tecnología.

La muestra utilizada es de tipo no probabilística, por conveniencia. La Unidad de análisis comprendió al personal del departamento de informática y tecnología compuesto por 40 trabajadores, 20 hombres y 20 mujeres. Los datos fueron recolectados en un solo instante de tiempo, para posteriormente ser tabulados y comparados con respecto a las variables consideradas. El proceso de recolección de datos mediante la aplicación del test SUSESO-ISTAS-21, fue realizado en forma totalmente virtual de acuerdo a las reglas sanitarias impuestas por la autoridad competente.

La muestra quedó constituida por los profesionales, que ejercen su función en el departamento estudiado, que se encontraban con contrato en forma independiente de su tiempo, y que

firmaron el consentimiento informado. Se excluyeron aquellas personas suspendidas por sumarios vigentes o quienes se encontraban con licencias médicas prolongadas, al momento de la aplicación del instrumento psicométrico. Se excluyeron voluntariamente dos profesionales por fallecimiento de personas cercanas, asociadas a la pandemia. Finalmente, la encuesta se aplicó a 40 profesionales, los cuales cumplieron con los criterios de inclusión y accedieron voluntariamente a responderla.

La aplicación de los test se realizó en horario laboral durante el mes de junio de 2020, en los hogares o lugares donde los funcionarios se desempeñaban bajo el concepto de confinamiento y tele trabajo.

Como parte de las consideraciones éticas, se les informó a los profesionales que toda la información a la cual se

tuviera acceso se mantendría bajo estrictos criterios de confidencialidad y accedieron a la firma de un consentimiento informado, que señalaba los aspectos éticos de los datos obtenidos, se mantendría anonimato del encuestado, además de entregar una explicación clara amén de una explicación clara de los objetivos del estudio.

Como instrumento Psicométrico se utiliza el instrumento ISTAS-21, que según SUSESO (2016) permite identificar y evaluar los riesgos psicosociales existentes al interior de una organización, con la finalidad de establecer políticas de prevención, fiscalización o investigación y vigilancia de las enfermedades de origen profesional, que posean el potencial de producir daño somático o psíquico en el trabajador y confluirían con la presencia del estrés laboral. El estrés actúa como respuesta ante las exigencias y presiones laborales

inadecuadas en el trabajador, lo que podría implicar, por ejemplo enfermedades cardiovasculares, depresión, trastornos musculoesqueléticos, entre otras (Villardefrancos et al., 2012).

En este sentido, el estrés se convierte es un mediador entre los Riesgos Psicosociales y la patología. Existe evidencia consistente de las exigencias laborales excesivas, como el bajo nivel de control, la carga por el trabajador, las altas exigencias emocionales y el desbalance esfuerzo/recompensa, constituirían factores de riesgo para problemas de salud tanto somática como mental, lo que lleva a gastos mayores de lo presupuestos de salud dedicados al tratamiento médico de estas condiciones (SUSESO, 2016).

También puede señalarse que existe un aumento en la evidencia

científica que señala que el ambiente psicosocial asume un papel directo como indirecto en el trabajo sobre los índices de salud organizacional, tales como el ausentismo y las licencias médicas, la accidentabilidad, la productividad, y la satisfacción con el trabajo. De ahí que la mayor preocupación en los organismos internacionales y los temas de investigación en las instituciones académicas no sea el estrés mismo, sino que, los factores de riesgo psicosocial que le dan origen. Lo mismo en cuanto a las políticas de intervención, que debieran diseñarse no solo hacia la forma de abordar el estrés laboral (lo que también es razonable), sino que a disminuir los riesgos psicosociales en el trabajo (Gómez et al., 2015).

Enfocarse solo en el estrés, obliga a los diseños de carácter más bien individual, centrados en el trabajador. En cambio, al poner el foco sobre los

Riesgos Psicosociales, es posible diseñar intervenciones globales dirigidas hacia el origen del riesgo en la organización laboral (SUSESO, 2016).

En línea con lo anterior, la manera de detectar y medir factores, características o dimensiones de Riesgos Psicosociales, es a través de instrumentos que adoptan la forma de cuestionarios, generalmente autoaplicados, que responden los mismos trabajadores que perciben los factores de riesgo que se quieren detectar y controlar, y en esta medición, los trabajadores son considerados los “expertos” en lo que les pasa, ya que se trata de su “trabajo” y de su “salud”.

El proceso al que se somete en su validación, afirma SUSESO (2016), consiste en determinar con una metodología rigurosa si acaso el instrumento que se está validando será

apto de medir las características (dimensiones) que se desea medir (es válido), entrega valores similares aplicado en circunstancias semejantes (es confiable), y además es posible determinar los valores normales para una población contra los que se puede comparar las mediciones que se obtenga (está estandarizado), por lo tanto, ésta se considera una valiosa herramienta de ayuda en el trabajo de prevención de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores. SUSESO/ISTAS21 cumple con las exigencias.

Siguiendo la línea anterior, entre los años 2007 y 2009 la Superintendencia de Seguridad Social, en conjunto con la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile y la participación del Instituto de Salud Pública y la Dirección del trabajo, validaron el cuestionario SUSESO/ISTAS21. Este es un instrumento que admite la evaluación

y medición de los riesgos psicosociales en el trabajo. Este cuestionario, es la adaptación y validación en Chile del cuestionario COPSOQ-ISTAS21, que a su vez es la traducción y validación que llevo a cabo el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente, y Salud Barcelona (ISTAS) del *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral Dinamarca. En Chile fue validado por Alvarado et al, (2012) los cuales realizaron la validación y estandarización para la población de trabajadores de Chile.

El trabajo de validación y estandarización del cuestionario en Chile permite que se obtengan valores de comparación normales contra los que se puede contrastar los resultados en los diferentes sitios de trabajo y de esa forma cualificar el nivel de riesgo presente en cada uno.

El objetivo de esta herramienta es diagnosticar y prevenir los efectos de los Factores Psicosociales en las instituciones y organizaciones del país, en su versión SUSESO-ISTAS 21. El cuestionario no permite hacer diagnóstico de psicopatología ni mide niveles de estrés de manera individual, sino que busca entender la presencia de riesgos en grupos de individuos. Se estructura en base a dos modelos que abordan las influencias psicosociales en el entorno de trabajo, el Modelo de Demanda-Control-Apoyo Social y el Modelo Refuerzo-Recompensa (*op.cit*).

El Modelo Demanda-Control-Apoyo Social desarrollado por Karasek a fines de los años 70, constituye uno de los modelos más frecuentemente empleado para analizar los efectos del estrés y el entorno psicosocial en el ambiente laboral. El enfoque principal del modelo son las características psicosociales del

ambiente de trabajo e incluye las siguientes dimensiones:

- a) Autonomía: Posibilidad que tiene el trabajador de influir en el proceso decisional con su trabajo y de controlar sus propias actividades.
- b) Demandas o exigencias psicológicas del trabajo: Cantidad o volumen de trabajo que debe enfrentarse y nivel de atención requerida para ejecutarlo.
- c) Apoyo Social: Se refiere a mecanismos de contención que pueden dar los superiores y compañeros de trabajo.

De acuerdo a este modelo, los factores de riesgo psicosociales surgen debido a la presencia de un desequilibrio entre un alto nivel de demandas o exigencias psicológicas y un bajo nivel de autonomía. A la vez, un alto nivel de apoyo social podría moderar el desequilibrio, generando efectos positivos para los profesionales.

El Modelo Refuerzo – Recompensa, fue propuesto por Johannes Siegrist en 1996, constituyéndose prácticamente en un estándar en el análisis e identificación de los riesgos psicosociales que se encuentran presentes en las organizaciones. Las dimensiones de este modelo son las siguientes:

a) Esfuerzo: Se centra en las variables asociadas a demandas y obligaciones (esfuerzo extrínseco) y a la alta motivación con la tarea.

b) Recompensa: Se refiere al tipo de reconocimiento del trabajo, el cual se manifiesta a través de: el apoyo social adecuado, el control de status y remuneración.

De acuerdo a este modelo, los Factores de Riesgos Psicosociales en el ámbito laboral, emergen por el desequilibrio entre el nivel de esfuerzo y las recompensas que se reciben.

El modelo teórico toma como base la metodología SUSESO-ISTAS 21, en base a la integración de los dos modelos mencionados previamente. La integración hace posible el abordaje de los factores de riesgo con una mayor profundidad, estableciendo no solo su medición, sino que también la interrelación entre ellos (Villalobos, 2004).

El modelo DCAS (Demanda/ Control/ Apoyo Social), originalmente consideró solo dos dimensiones, la primera dimensión es Demanda, que refleja las exigencias psicológicas que se le hacen al trabajador, principalmente el volumen y la presión de trabajo, el ritmo de la tarea y los tiempos para realizarla, la segunda dimensión Control, que evidenciaría la posibilidad que tiene el trabajador de tomar decisiones en torno a su trabajo (volumen, ritmo, método de trabajo, y posibilidad de hacer una pausa).

Una alta demanda con un alto grado de control es un tipo de trabajo activo que genera aprendizaje y generalmente satisfacción para el trabajador. Por el contrario, alta demanda y bajo control es la peor condición para la salud de los trabajadores y está vinculado a enfermedades como las de tipo cardiovascular. La dimensión Demanda está recogida en la dimensión Exigencias psicológicas del cuestionario y la dimensión Control se recoge en la dimensión Trabajo Activo y posibilidades de desarrollo. A estas demandas se agregó posteriormente la dimensión Apoyo Social (Moncada et al., 2014).

Según, SUSESO (2016) como complemento al modelo DCAS, el modelo de Desbalance Esfuerzo-Recompensa, se enfoca en la reciprocidad del intercambio en la actividad laboral. Un trabajo de mucho esfuerzo con bajas compensaciones viola el supuesto social

básico de la reciprocidad. Esta dimensión se recoge en parte en la dimensión Compensaciones del cuestionario, en cuya escala se mide el reconocimiento que se recibe por la labor realizada, tanto por superiores como pares, y se valora la estabilidad del contrato y del trabajo, y también se recoge en preguntas acerca del esfuerzo y de la carga de trabajo que se encuentra en la escala de exigencias.

Según SUSESO (2016), menciona que los creadores de COPSQ tuvieron desde el principio la certeza que estos dos modelos no “dibujaban todo el cuadro” de los factores psicosociales laborales, lo que podía traer consecuencias negativas tanto en la medición de los riesgos, como en las políticas de prevención y en el diseño de las intervenciones en el lugar de trabajo, por lo tanto, sus autores decidieron recoger escalas de varios cuestionarios utilizados en el campo e incluso crear alguna (por ejemplo, la

escala de esconder emociones, fue creada por COPSOQ). Las dimensiones que se agregaron fueron Exigencias emocionales y de esconder emociones, sentido del trabajo e integración en la empresa, calidad de liderazgo, claridad y conflicto de rol, y predictibilidad e inseguridad laboral. La versión española agregó también la dimensión “Doble Presencia”, que proviene de la sociología, y evalúa la interferencia entre en trabajo y la vida familiar.

De acuerdo con la línea anterior, el cuestionario también contiene dimensiones que se estiman consecuencias del riesgo. Las dimensiones son medidas por escalas de salud mental, salud general y vitalidad.

Es un cuestionario que ha sido validado para Chile en dos formatos, versión breve y versión completa, La versión completa contiene 142 preguntas,

por lo tanto la versión breve, fue construida a partir de las preguntas de mayor relevancia estadística de cada una de las subdimensiones. Se usa como filtro inicial o tamizaje, permitiendo establecer una visión general de los niveles de Riesgos Psicosociales y facilita su seguimiento en el tiempo. Consta de dos partes una sección general que contiene 5 preguntas sobre datos demográficos y caracterización del trabajo actual, que, tal como en la versión completa permite que cada lugar de trabajo segmente según unidad geográfica o espacial, labor del trabajador o unidad funcional; y la sección específica de riesgo psicosocial que contiene 20 preguntas.

Según SUSESO (2016) las 20 preguntas son agrupadas en las mismas dimensiones del cuestionario completo, adicionando la edad y sexo las que permitirían identificar las unidades de análisis. Esta herramienta se debe aplicar

a todos los trabajadores, en cualquiera de sus dos versiones, que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo (faena, empresa, sucursal), que será considerado equivalente a centro de trabajo incluyendo a los trabajadores temporales, una tasa de respuesta se estima representativa cuando logra 60% o más de participación de los trabajadores y será mejor cuanto esté más cercana al 100%.

En la investigación se aplicó el formato correspondiente a la versión breve que se encuentra constituida por cinco factores (dimensiones) que dan cuenta de 20 aseveraciones que el trabajador debe contestar en una escala de Likert de cinco posiciones. La característica de la versión breve, es que a partir de las preguntas que incluye dan cuenta de la presencia de los riesgos psicosociales presentes en la actividad laboral. Cada pregunta plantea cinco alternativas de respuesta, con una

puntuación de 0-4 (escala tipo Likert), donde un mayor puntaje indica mayor riesgo en esa dimensión. La escala cambia dependiendo de si la pregunta apunta a un aspecto negativo o positivo por lo que sí es positiva la escala se invierte.

El instrumento ISTAS-21 permite identificar y evaluar los riesgos psicosociales existentes al interior de una organización, con la finalidad de establecer políticas de prevención, fiscalización o investigación y vigilancia que pueden surgir en el contexto profesional (SUSESO, 2016).

Según SUSESO, (2016) su utilización es respaldada por diversas publicaciones científicas que lo han admitido como una buena herramienta de medida, al basarse en una teoría científica y en el dialogo social. A su vez se estableció una red internacional que, en

forma cooperativa, vela por la rigurosidad y actualidad del instrumento.

En esta investigación se utilizó la versión breve que corresponde a la versión presente ISTAS-21 que se presenta con 5 grandes dimensiones y 19 subdimensiones, a saber:

D1) Exigencias psicológicas en el trabajo: Hay elementos tanto cualitativos (exigencias emocionales, creativas, sensoriales) como cuantitativos (cantidad y ritmo de trabajo, distribución del trabajo). Contiene la dimensión “demanda” del modelo DCAS y la dimensión “esfuerzo” del modelo DER, aunque las rebasa.

D2) Trabajo activo y posibilidad de desarrollo de habilidades: En esencia se trata de la autonomía del trabajador (cuanto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa,

calidad). Se puede equiparar a la dimensión “control” del modelo DCAS.

D3) Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo: Esta dimensión es equivalente a la de “apoyo social” en el modelo DCAS. Es moderadora de los efectos de las dos anteriores. También contiene elementos de liderazgo.

D4) Compensaciones: Se puede hacer equivalente a la dimensión “recompensas” del modelo DER de Siegrist, permitiendo medir el desbalance esfuerzo-recompensa, a sí como el control de estatus (estabilidad del empleo, cambios no deseados).

D5) “Doble Presencia”: Mide la preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo. Se puede hacer parcialmente equivalente a lo que algunos autores llaman “interferencia trabajo-familia”.

En esta ocasión el objetivo de nuestra investigación se basará en dos de las cinco grandes dimensiones de ISTAS-21, D1) “Exigencias Psicológicas” en adelante EP con sus respectivas subdimensiones:

EP01) Exigencias Psicológicas cuantitativas (CU) Cantidad o volumen de trabajo exigido contrastado con el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido y sin pausa, imposibilidad de llevar el trabajo al día o acumulación de trabajo o bien una distribución temporal irregular de las tareas. Puede ocurrir la situación contraria, en la que las exigencias sean limitadas o escasas. Las exigencias cuantitativas muy altas suelen relacionarse con falta de personal, inadecuada planificación del trabajo no de la tecnología. *“Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?”*.

EP02) Exigencias Psicológicas cognitivas (CO) Exigencias sobre diferentes procesos mentales (atención, memoria, decisiones) y responsabilidad por las consecuencias de lo que se hace. *“En su trabajo ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?”*.

EP03) Exigencias Psicológicas emocionales (EM) Mantenerse emocionalmente distante de las tareas, sobre todo cuando hay que relacionarse a nivel personal con los usuarios (usuarios) que también se expresan emocionalmente, y ante lo cual el trabajador puede reaccionar con agobio o “desgaste emocional”. *“En general, ¿considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?”*

EP04) Exigencias Psicológicas de esconder emociones (EE) Demanda de ocultamiento de las emociones que surgen en el transcurso del trabajo, normalmente

ante la atención de personas. En especial se refiere al control de la rabia o de la angustia, pero en ocasiones también se refiere a otras emociones. Esta subdimensión y la anterior suelen ser elevadas en ocupaciones que atienden personas directamente (usuarios, pacientes, alumnos, reos) o por teléfono. “En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?”

EP05) Exigencias Psicológicas sensoriales (ES) Exigencias laborales que significan utilizar los sentidos, en especial la visión, con una alta atención y alerta a los detalles. “¿Su trabajo requiere atención constante?”

Y la dimensión D5) “Doble Presencia” en adelante DP y sus subdimensiones;

DP01) Preocupación por tareas domesticas que se divide en dos preguntas relacionadas con la Intranquilidad provocada por las exigencias domesticas que pueden afectar

el desempeño laboral. Es más frecuente en las mujeres por lo que se produce una inequidad de género. “Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?”

DP02) “Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?”

La confiabilidad de los datos se obtuvo por medio de la prueba alfa de Cronbach, una consistencia interna que garantiza la fiabilidad de la escala. De esta manera, la cuantificación de los datos es viable dentro de los rangos, para los instrumentos utilizados (Murray, 1997).

Para el análisis de la significación entre variables, se utiliza la prueba U de Mann Whitney, considerando que son variables independientes, el tamaño de la muestra es de tipo ordinal y es una prueba no paramétrica que nos permite comparar las medianas de dos muestras y comprobar si

existen diferencias significativas entre ellas.

RESULTADOS

El grupo estudiado estaba constituido por 40 trabajadores con una media estadística en edad de 33 años y con una edad máxima de 55 años y una mínima de 22 años.

Respecto de la estratificación por género, la muestra está constituida por 50% (20) correspondiente a mujeres y el 50% (20) hombres, y en lo que concierne al promedio de edad de los hombres fue de 34,9 años y en mujeres 31,7 años. Debe considerarse que de acuerdo a las características del estudio realizado y a la muestra seleccionada todos los participantes, hombres o mujeres, tienen hijos, lo que para efectos del presente estudio corresponde a un criterio de inclusión.

La consistencia interna para el Test SUSESO-ISTAS 21, fue medida utilizando el estadígrafo Alpha de Cronbach's, el cual arrojó para la dimensión "Exigencias Psicológicas" valores de 0,783; y 0,787 y para la dimensión "Doble Presencia" 0,756; 0,760. Debe considerarse que este coeficiente se presenta basado en las varianzas como en las correlaciones de los ítems, los cuales corresponden a los primeros y segundos valores entregados. La consistencia total interna global considerando las dos dimensiones estudiadas fue de 0,699; 0,701. Estos valores dan cuenta de una adecuada consistencia de los datos asociados a cada una de las dimensiones, expresados estos como variables cuantificadas.

Al analizar los valores correspondiente a la correlación total de los elementos corregidos, que se muestra en la tabla #1, se entregan valores

consistentes mayores a 0,35 para cada una de las variables estudiadas asociadas a las dimensiones “Exigencias Psicológicas” y “Doble Presencia”, lo que permite anticipar resultados estadísticamente significativos, es decir cada una de las dimensiones estudiadas que constituyen magnitudes inobservables estaría siendo adecuadamente representada por las variables que se miden y por la independencia/relación que existe entre ellas.(Cohen & Manion, 2002).

encontrados permiten validar la confiabilidad del instrumento, de acuerdo a los estándares utilizados para esta medición y tipo de investigación, para lo cual se requiera un valor de Alpha de Cronbach’s mayor a 0,6 (Nunnally, 1967; Gliem y Gliem, 2003). Los resultados globales de la aplicación del test a las dos dimensiones estudiadas se muestran en la tabla # 2, donde se identifican de acuerdo a la puntuación estándar del test ISTAS-21 versión breve los niveles de riesgos alto, medio y bajo, tanto como hombre como para mujeres en la población estudiada.

Tabla #1 Correlación Total Corregida

Dimensión	Variable	Media	Correlación Total Corregida
Exigencias Psicológicas	EP01	3,65	,562
	EP02	3,30	,503
	EP03	3,10	,636
	EP04	2,8	,584
	EP05	2,4	,529
Doble Presencia	DP01	3,23	,613
	DP02	3,45	,613

Fuente: Elaboración Propia basada en Análisis de datos.

Debe considerarse para el análisis de consistencia, que los valores

Tabla #2 resultado ISTAS-21

Dimensión	Bajo			Medio			Alto		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Exigencias Psicológicas	0	0	0	1	0	1	19	20	39
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Apoyo social en la empresa	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensaciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doble Presencia	0	0	0	0	0	0	20	20	40

Elaboración propia basada en resultado de datos

Para cada una de las dimensiones estudiadas del test ISTAS-21 correspondientes a “Exigencias Psicológicas” y “Doble Presencia” se procedió a calcular los promedios de cada una de las variables que integran las dimensiones señaladas, resultados que se muestran en la tabla # 3. Debe señalarse en este punto que efectuada las pruebas de normalidad, no se pudo comprobar que los datos provinieran de una distribución normal por lo cual los promedios si bien fueron calculados ocupando la aplicación SPSS y la prueba T de Student, esto fue realizado solo como un cálculo matemático dado que finalmente las pruebas utilizadas correspondieron a pruebas no paramétricas.

Para la dimensión “Exigencias Psicológicas” consistentemente los promedios asociados a mujeres para el total de las variables fueron superiores al promedio de los hombres. En efecto,

EP01 presenta una diferencia de 0,10 puntos en tanto EP02, EP03 y EP05 presentan diferencias de 0,20 puntos y EP04 establece una diferencia de 0,40 puntos. Para la dimensión “Doble Presencia” DP01 presenta una diferencia de 0,45 puntos y DP02 de 0,20 puntos.

Al analizar los resultados sobre las dimensiones del test SUSESO ISTAS-21 y tal como se muestra en la tabla # 2, donde los promedios de las mujeres para ambas dimensiones son superiores a la de los hombres, los resultados parecen sugerir que el desgaste emocional de las mujeres producto de su trabajo y tener que guardar sus emociones y no expresarlas en una situación de confinamiento, como el que se está estudiando, es mayor que la que presentan los hombres. Lo mismo se puede observar en la capacidad que expresan las mujeres de poder hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día, el tomar decisiones

difíciles y requerir por parte de su trabajo una atención constante.

Tabla #3 diferencias de medias

Dimensión	Variable	N(H/M)	\bar{X} H	\bar{X} M	Δ
Exigencias psicológicas	EP01	20/20	3,60	3,70	0,10
	EP02	20/20	3,20	3,40	0,20
	EP03	20/20	3,00	3,20	0,20
	EP04	20/20	2,60	3,00	0,40
	EP05	20/20	2,30	2,50	0,20
Doble presencia	DP01	20/20	3,00	3,45	0,45
	DP02	20/20	3,35	3,55	0,20

H: Hombre

M: Mujer

Fuente: SPSS, basado en resultados

Frente a esta situación puede aventurarse que los efectos que se tendrán sobre la doble presencia podrían ser también mayores. Así, el concepto de tareas domésticas que quedan sin hacer y las exigencias domésticas familiares también arrojan resultados consistentemente mayores en mujeres que en hombres. De esta forma en ambas dimensiones existe una mayor carga en las “Exigencias Psicológicas” que enfrenta la mujer y en

la “Doble Presencia”. Sin embargo, estos valores son solamente indicativos de las diferencias existentes, por lo cual, se comprobó mediante la prueba U de Mann-Whitney si estas diferencias entre hombres y mujeres para cada una de las variables asociadas a las dimensiones resultaban significativas o no, de lo cual se da cuenta en la tabla #3.

Tabla #4 Test Statistics^a: U de Mann-Whitney

	EP01	EP02	EP03	EP04	EP05	DP01	DP02
U de Mann-Whitney	180,000	164,000	166,000	132,000	177,000	123,500	160,000
Z	-2,655	-1,71	-2,142	-2,115	-0,718	-2,424	-1,255
Sig. asintótica (bilateral)	,001	,242	,033	,034	,0473	,015	,209

NPAR TESTS

a. EP01 EP02 EP03 EP04 EP05 DP01 DP02 BY Sexo (1,2)

MISSING ANALYSIS.

Debe considerarse en este punto que, dada las características de las variables en estudio correspondientes a dos variables independientes, no

paramétricas y de tipo ordinal, se ha utilizado la prueba de U Mann- Whitney especialmente al considerar el instrumento de recogida de datos que correspondió a una escala de Likert (cualitativa). Así, si bien la prueba de U Mann- Whitney se complementa con la prueba de W de Wilcoxon, la tabla #4 solo muestra los resultados de la prueba U Mann- Whitney habiéndose excluido de ellas los parámetros correspondientes a la prueba W de Wilcoxon.

Al analizar los resultados mostrados en la tabla # 3 de diferencias de medias y en la tabla #4 correspondientes a la prueba U de Mann Whitney se encuentra que existen diferencias significativas en las variables EP01 [0,001, $p < ,01$]; EP03 [0,033, $p < ,05$]; EP04 [0,034, $p < ,05$] correspondientes a la dimensión “Exigencias Psicológicas” donde EP01 corresponde a la pregunta “¿Puede hacer

su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?”, EP03 corresponde a “*En general ¿considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?*” y EP04 “*En su trabajo, ¿Tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?*”.

Con respecto a la dimensión “Doble presencia” se puede apreciar que existen diferencias significativas en la variable DP01 [0,015, $p < ,05$] correspondiente a la pregunta “*Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?*”.

No se encontraron diferencias significativas en las variables EP02 y EP05 de la dimensión “Exigencias Psicológicas” y DP02 de la dimensión “Doble Presencia”.

Las hipótesis de investigación establecidas para el presente trabajo señalaban **H1:** Existen diferencias significativas entre las variables de la

dimensión “Exigencias Psicológicas” entre hombres y mujeres y **H2:** Existen diferencias significativas entre las variables de la dimensión “Doble Presencia” entre hombres y mujeres.

En consecuencia se acepta la hipótesis de investigación H1 al encontrar diferencias significativas mediante la prueba U de Mann Whitney en las variables EP01 [,001, $p < ,01$]; EP03 [,033, $p < ,05$]; EP04 [,034, $p < ,05$].

Se acepta la hipótesis de investigación H2 al encontrar diferencias significativas en la variable DP01 [,015, $p < ,05$].

DISCUSION

A partir de los resultados presentados en la investigación, se identificó que existen diferencias significativas entre hombres y mujeres para las dimensiones analizadas que

corresponden a “Exigencias Psicológicas” que se dividen en cinco subdimensiones, Exigencias Cognitivas, Exigencias Cuantitativas, Exigencias Emocionales, Exigencias de Esconder Emociones y Exigencias Sensoriales; y en la dimensión “Doble Presencia” que se divide en dos subdimensiones que se relacionan con la preocupación de las labores domésticas, ambas en un contexto de confinamiento por la situación de excepción constitucional producto de la pandemia del COVID-19, la cual ha impuesto exigencias de confinamiento y de restricción de movilidad. Al aplicar la versión breve del cuestionario ISTAS-21, que en circunstancias no asociadas a los efectos de la pandemia y que mide a modo de prevención, los riesgos psicosociales que se puedan generar en la interacción entre la organización y sus trabajadores en el desarrollo de tareas y actividades y en lo que respecta su lugar de trabajo, se ha buscado analizar sus

resultados al ser aplicado en situación de confinamiento y con el sistema de teletrabajo, para medir cuan expuestas han quedado las brechas existentes entre hombres y mujeres, por el desarrollo de estas en sus hogares o viviendas y no en un contexto laboral. Por lo tanto, el presente análisis se centra en los resultados, que, si bien es cierto, nos muestran que sí existen diferencias entre hombres y mujeres, daremos especial énfasis en las que arrojaron diferencias importantes o significativas para las variables y dimensiones estudiadas.

A través de la cuantificación de los datos con el Alfa de Cronbach's se pudo observar que si existían diferencias importantes entre los resultados de las variables hombres y mujeres en las dimensiones analizadas, pero su valor no nos indicaría que estas fueran realmente concluyentes para la investigación por tanto a través de la utilización de la

prueba de U Mann Whitney se pudo observar que estas diferencias si indicarían significancia.

Dentro de los valores se puede detectar un valor más sobresaliente de entre todas las variables, que indicaría una mayor significación en las brechas ya mencionadas, esto es en la dimensión "Doble Presencia" y su pregunta "*Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?*" arrojando una diferencia de un 0,45% , entre los resultados de hombres y mujeres, lo que dejaría en evidencia un tema profundamente vigente como lo es la compatibilización de las labores domésticas con el trabajo, como una necesidad que recae mayormente en una sola persona, vinculada en mayor medida al género femenino.

Estos resultados coinciden con los aportados por Cárdenas et al. (2015) en

el análisis complementario al cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial en un hospital psiquiátrico, que señala que en la actualidad las mujeres se han insertado activamente al campo laboral remunerado, pero que los hombres no han asumido en la misma medida el trabajo hacia el cuidado de la familia y el hogar.

En esta línea nos vemos inducidos a un tema atingente relacionado al género, y las implicancias que surgen en las diferencias entre hombres y mujeres y que podrían estar ligadas a situaciones de discriminación que lograrían tener un papel protagónico como un nuevo factor de riesgo psicosocial para la salud de manera directa o indirecta. Ya que en gran medida existe un constructo social que adjudica las labores o tareas domésticas al género femenino, por lo que se observa en este punto que el crecimiento profesional se ve también en

desmedro de sus pares masculinos que se pueden traducir, en menores oportunidades de formación, capacitación y participación. (Ceballos et al, 2014).

Otro resultado que en sus cifras llama la atención, es el que corresponde a la dimensión “Exigencias Psicológicas” EP04 y su pregunta “*En su trabajo ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?*” Que alcanzó una alta significancia a través de la prueba de U de Mann Whitney, de un 0,40%, esta diferencia según, Urzúa et al, (2020), puede que esté ligada a la construcción social y cultural, donde las disparidades son aprendidas en la manera de interiorizar y expresar las emociones y su sintomatología, además de una mayor vulnerabilidad de la mujer que estaría dada por la disparidad del sistema, constituyéndose el género en una determinante estructural de la salud.

A sí mismo, nuestros resultados se asemejan a las diferencias significativas encontradas en un estudio de salud mental en trabajadores de la salud durante la pandemia por COVID-19 en Chile, en donde se detectó que las mujeres tenían más prevalencia en lo que respecta a problemas de salud mental y mayor sintomatología depresiva en Chile. El margen detectado se puede corroborar con un estudio del Núcleo Milenio en desarrollo social de la Universidad de Chile en donde se señala que hay una tendencia al alza en enfermedades de salud mental en mujeres debido a las labores domésticas, mayor carga de trabajo, cuidado de niños, teletrabajo e incluso violencia doméstica.

Los valores expuestos hablan de que el 38% de las mujeres presenta sintomatología depresiva moderada a severa, mientras que los hombres un 18,6%; las mujeres con hijos presentan

una mayor carga de síntomas depresivos moderados a severos que las mujeres sin hijos menores de 10 años.

Los indicadores nos entregaron que también existían diferencias importantes en otras preguntas que corresponden a las dos dimensiones analizadas, “Exigencias Psicológicas” y “Doble Presencia” en sus preguntas; EP02 *“En su trabajo ¿Tiene usted que tomar decisiones difíciles?”*; EP03 *“En general ¿considera usted que su trabajo le provoca estrés emocional?”*; EP05 *“¿Su trabajo requiere atención constante?”*; DP02 *“Cuando está en el trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?”*. Con un resultado total para la diferencia entre hombres y mujeres de un 0,20%. Estos valores podrían tener un factor común, que vendría siendo el estrés, que se considera en (SUSES0, 2016) como la respuesta antes las

exigencias y presiones laborales que son inadecuadas para el trabajador, lo que podría traducirse en enfermedades como problemas cardiovasculares, depresión, trastornos musculo esqueléticos, entre otras (*op.cit*).

Al analizar y el párrafo anterior, y evaluar las distintas enfermedades y respectivas sintomatologías que un trabajador se expone en condiciones “normales”, ya sea depresión , estrés o enfermedades cardiovasculares y le agregamos el contexto actual de pandemia y el factor en estudio de “diferencias de género”, podríamos evidenciar lo que nos indica Orellana et al, (2020) en su investigación de predictores de síntomas emocionales durante la cuarentena domiciliar por pandemia de Covid-19 en el Salvador, que un 75% de la muestra evidenciaría que los niveles de tales síntomas como depresión, ansiedad y estrés, son

estadísticamente mayores en mujeres, que cuentan con menos de 32 años.

Lo expuesto compatibiliza con el estudio Consideraciones Sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19, de Huarcaya (2020) que hace alusión a los trabajadores de salud, constatando que la incidencia de ansiedad en el personal médico fue de 23,1 y que fue mucho mayor en el personal femenino y que la incidencia de trastornos por estrés de estos fue del 27,4 y también fue mayor en personal femenino, en una escala de autoevaluación de ansiedad (SAS, siglas en inglés) y la escala de autoevaluación de trastorno de estrés postraumático (PTSD, siglas en inglés) de un total de 230 profesionales de la salud.

Al constatar que la mujeres tienen un mayor incidencia de riesgo psicosocial en el contexto actual de confinamiento , se podría relacionar con la investigación, Desgaste y riesgo Psicosocial en

profesionales de la salud durante la pandemia en Chile, que realizó Matamala et al. (2020) que indica, si bien es cierto, que los hombres poseen una mayor despersonalización y un mayor daño social relacionado con el trabajo en comparación con las mujeres, grupo con mayor incidencia en identificar tener dificultades en la conciliación de la vida laboral y familiar considerándose como un grupo de riesgo al obtener los valores más altos de desgaste profesional y riesgo psicosocial.

Al respecto nuestros resultados son coincidentes con los presentados por Leiva et. al, (2020) que efectuaron un estudio titulado dimensión Psicosocial de la pandemia: la otra cara del COVID-19, en que identifican las consecuencias Psicosociales de la pandemia y establecen como factores de riesgo la satisfacción de necesidades básicas, la mantención de

vínculos sociales incluyendo los laborales.

Si continuamos con el análisis de nuestra investigación nos encontramos con los resultados que arrojaron una menor diferencia y significancia entre hombre y mujeres que corresponde a un 0,10% en la dimensión “Exigencias Psicológicas” en su pregunta “¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?” y nos vemos en la necesidad de mencionar que estos bajos resultados podrían corresponder a que la pregunta está más inclinada a evaluar el desempeño en las labores, resultados que pueden coincidir con los obtenidos por Cárdenas et al. (2015) en donde señala la posible existencia de una doble vertiente al realizar esta pregunta, ya que los colaboradores podrían optar por responder que son capaces de cumplir las labores dentro de la organización, es decir hacer su trabajo y mantenerlo al día,

dejando de lado la percepción personal, de tranquilidad o intranquilidad, que este cumplimiento les genera.

Siguiendo la línea anterior, el cuestionario SUSESO-ISTAS-21 es considerado como un método para medir y modificar los riesgos psicosociales del trabajo, para posteriormente intervenir las condiciones laborales, por lo que se muestra como una oportunidad para comprender y actuar sobre las condiciones que propician dichos riesgos.

Teniendo en cuenta la relevancia de esto, puede señalarse que la presente investigación constituye un avance para el estudio y comprensión de riesgos psicosociales en situaciones de pandemia o confinamiento y el costo emocional que implica a todos los trabajadores en especial a las mujeres que sufren una interferencia al tener que compatibilizar los roles de tareas domésticas y tareas en el ámbito profesional o laboral, como se

evidencio en los resultados recogidos en este estudio.

Finalmente creemos que el estudio no se agota en esta instancia, debiendo profundizarse, por ejemplo, en el análisis de dimensiones específicas y las variables asociadas, con el objetivo de determinar si los resultados sufren modificaciones con una medición en dos momentos diferentes y en las mismas condiciones y determinar qué variable resulta más incidente en una dimensión específica, lo cual, si bien fue realizado en esta investigación, excede el análisis aquí presentado. De igual forma, la aplicación de otros test o la aparición de otros instrumentos de medición, o perfeccionamiento del aquí utilizado, pudiera hacer variar los resultados expuestos, lo cual no constituiría una limitación a la presente investigación sino a una característica propia de la investigación en ciencias sociales.

BIBLIOGRAFIA

- Alvarado, R.; Pérez-Franco, J.; Saavedra, N.; Fuentealba, C.; Alarcón, A.; Marchetti, N.; Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar Riesgos Psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Rev. Med. Chile.* 140, 1154 – 1163.
- Alvarado-Dotë, ML., Vidal-Díaz, M., and Guzmán-Sanza, R. (2020), “Relación entre Síndrome de Burnout y Riesgos Psicosociales en Docentes. Social Science Research Network, Uniacc, Chile
- Benavides FG, Benach J, Castejón J, Mira M, Serra C., (2001). La evaluación de riesgos laborales en la planificación de la prevención: una perspectiva epidemiológica. *Arch Prev Riesgos Laboral.*
- Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad.* Barcelona: Paidós
- Buvinic, M. (2018). Género, desigualdad y el contrato social en América Latina y el Caribe: progreso y desafíos, *Revista Pensamiento Iberoamericano* n° 4.
- Cáceres, N., Campillay, J., Cvitanovic, C., Bargsted, M. (2015). Los Factores de Riesgos Psicosocial del Trabajo afectan la Salud Mental de los Profesores según el tipo de establecimiento, *Salud y Sociedad.* 6, (1), 050-075.
- Cárdenas, C., Crawford, K.,; Guzmán, C. (2015), “Análisis Complementario al Cuestionario de Evaluación del Riesgo Psicosocial en un Hospital Psiquiátrico” - Escuela de Psicología, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Cepal., (2001). *Panorama Social de América Latina.* Santiago, Cepal.
- Ceballos, P., Valenzuela, S., & Paravic, T. (2014). Psychosocial risk factors at work: gender and nursing. *Avances en Enfermería,* 32(2), 271-279. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v32n2.46231>
- Fernández R, (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo.* Alicante: Editorial Club Universitario.
- Gill-Monte P, (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública* 83(2):169-173.
- Gómez, S., Ballester, R., Gil, B., Abizanda, R. (2015)., Ansiedad, depresión y malestar emocional en los profesionales sanitarios de las Unidades de Cuidados Intensivos, *Anal. Psicol.* 31(2), Murcia.
- Gliem, J. & Gliem, R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and community Education, retrieved January 10, 2008 from <http://www.alumniosu.org/midwest/midwest%20papers/Gliem%20&%20Gliem--Done.pdf>.
- Hakim, C. (1992) Explaining trends in occupational segregation: the measurement, causes and consequences of the sexual division of labour. *European Sociological Review.* Vol. 8. N° 2. Oxford
- Huarcaya-Victoria. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica,* 37(2), 327-334. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Instituto Nacional de Estadísticas, (2010). *Nueva Encuesta Nacional de Empleo, Manual conceptual y metodológico.*
- Kirkwood J., (1986). “Ser política en Chile”. FLACSO, Santiago, Primera Edición. LOM ediciones, Universidad de Chile, Santiago, 1010, Tercera Edición
- Leiva, AM., Nazar, G., Martínez-Sanguinetti, M., Petermann-Rocha, F., Richezza, J., & Celis-Morales, C. (2020). DIMENSIÓN PSICOSOCIAL DE LA PANDEMIA: LA OTRA CARA DEL COVID-19. *Ciencia y enfermería,* 26, 10. Epub 21 de agosto de 2020. <https://dx.doi.org/10.29393/ce26-3dpal60003>
- Matamala José, Barrera Alba, (2020), “Desgaste y Riesgos Psicosociales en profesionales de la salud durante la pandemia en Chile” – Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

- Minsal, (2013), Indicadores básicos de salud Chile 2013, Ministerio de Salud. Departamento de Estadísticas e Información de Salud (DEIS), Santiago: Chile.
- 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. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO.
- Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C. (2014). Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado.: espacios sociales y tiempos. ISTAS, UAB. España.
- Mursula, L (2006) Largas horas de trabajo remunerado, trabajo doméstico y subsecuente ausencia por enfermedad: ¿importa el control sobre el horario diario de trabajo? *Occup. Environ Med*; 63:608-616. Finlandia.
- Murray, S. (1997). Probabilidad y Estadística. McGraw Hill, México.
- Navarrete, M. Valdebenito, J. (2014), “Riesgos Psicosociales en los Docentes del Colegio Santa Cruz de Victoria”, Tesis de Grado, Universidad Arturo Prat.
- Nunnally, J. (1967). *Psychometric Methods* (New York: McGraw-Hill Book Co.
- OIT, Organización Internacional de Trabajo, (1984). Factores Psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra. Informe del Comité Mixto OIT/OMS, Ginebra.
- Orellana C., Orellana L., (2020), “Predictores de síntomas emocionales durante la cuarentena domiciliar por pandemia de COVID-19 en el Salvador”. Dirección de postgrado de Ciencias Sociales, Universidad Don Bosco, El Salvador.
- Rubin, G. (1975), “Thinking Sex: Notes for a Radical Theory of the Politics of Sexuality,” in *Pleasure an Anthropology of Women* ed. Rayna Reiter, New York: Monthly Review Press: 157–210
- SERNAM, (2007). “Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la Mujer. Diagnóstico de género – Chile.
- SUSESO, (2016). Manual de uso del cuestionario SUSESO-SUCESO-ISTAS 21. Superintendencia de Seguridad Social, Ministerio del Trabajo y Prevención Social: Chile.
- Torns T, Carrasquer P, Borrás V, (2002). “El estudio de la doble presencia: una apuesta para la conciliación de la vida laboral y familiar. Proyecto I+D+I Exp. N° 37/00. Barcelona.
- Urzúa A, Vera-Villaruel P, Caqueo-Urizar A, Polanco-Carrasco R., (2020). La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicial.
- Villalobos G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores Psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Cienc. Trab. Oct-Dic*. 6(14):197-201.
- Villardefrancos, E., Santiago. M., Castro, C., Aché, S., Otero, J. (2012). Estrés en profesores de enseñanza secundaria: un análisis desde el optimismo, *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 2 (3), 91-101.
- Wainerman, C. (2003). Familia, Trabajo y Género. Un mundo de nuevas relaciones. Buenos Aires: UNICEF y Fondo de Cultura Económica.