



**RIDUNAJ**  
Repositorio Institucional  
Digital UNAJ



## Publicaciones Científicas

Liliana Edith Ferrari, Esteban Córdoba, Alberto Andrade, Lautaro Cirami y Andrea Batista Teliz

# Estudio longitudinal acerca del impacto pre-pandémico y pandémico en el sistema laboral y en la salud de los trabajadores

2022

*Evento: 3ras. Jornadas de Investigación UNAJ.*

*Universidad Nacional Arturo Jauretche,  
Florencio Varela, Argentina*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.  
Atribución – No comercial – Sin obra derivada 4.0  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

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

Cita recomendada:

Ferrari, L. E., Córdoba, E., Andrade, A., Cirami, L. y Batista Teliz, A. (3-4 de noviembre de 2022). *Estudio longitudinal acerca del impacto pre-pandémico y pandémico en el sistema laboral y en la salud de los trabajadores* [Ponencia]. 3ras. Jornadas de Investigación UNAJ : investigaciones interdisciplinarias en el Territorio en el actual contexto. Universidad Nacional Arturo Jauretche, Florencio Varela, Argentina.  
<https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/2919>

Este documento es resultado del financiamiento otorgado por el Estado Nacional, por lo tanto, queda sujeto al cumplimiento de la Ley N° 26.899

Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación. Universidad, Cultura y Territorio 2021. Argentina. Fortalecimiento de trayectos formativos para la educación y el trabajo. Experiencias de articulación con actores de la economía popular y social de Florencio Varela.

# ***Estudio longitudinal acerca del impacto pre-pandémico y pandémico en el sistema laboral y en la salud de los trabajadores***

---

**Liliana Edith Ferrari**

Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ)

**Esteban Córdoba**

Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ)

**Alberto Andrade**

Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ)

**Lautaro Cirami**

Universidad de Buenos Aires (UBA)

**Andrea Batista Teliz**

Universidad de Buenos Aires (UBA)

---

## **PALABRAS CLAVE**

Factores de Riesgo Psicosocial | Contrato Psicológico | Estudio Longitudinal

## **RESUMEN**

Los riesgos psicosociales en el trabajo tienen su génesis en diferentes dimensiones, en particular con la organización y gestión del trabajo, la cultura, la justicia organizacional y el modo en que las mismas impactan en las relaciones, percepciones, expectativas y la salud de los trabajadores. Por lo tanto, emerge la necesidad de indagar acerca de un proceso relacional dentro de las organizaciones denominado contrato psicológico. La aparición de la COVID-19 ha impactado sobre la estructura socioeconómica en su conjunto, así como en la organización del trabajo. La perspectiva de la psicología del trabajo se suma para la comprensión de estas nuevas tendencias y orientaciones. En función de lo expuesto, este trabajo tiene como objetivo analizar las diferencias en el estado del contrato psicológico y los riesgos psicosociales en función de dos momentos: 1) pre-pandemia, y 2) pandemia. Este es un estudio cuanti-cualitativo de naturaleza descriptiva e inferencial, y de carácter longitudinal. Se utilizó una muestra no probabilística accidental. La muestra se compone de 2436 trabajadores de CABA y

GBA, de los cuales 56% es de género femenino y el 44% masculino, un 27% trabaja en organizaciones públicas, un 70% en organizaciones privadas y un 3% en el tercer sector (media de edad de 32,47, DT= 9,834). Del total de trabajadores, 1456 fueron evaluados en un momento pre-pandemia, mientras que 980 fueron evaluados durante la misma. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales (CEFAP), el Cuestionario del estado del contrato psicológico y un cuestionario sociodemográfico-laboral. Entre las diferencias más significativas se presentan las variables referidas al contrato psicológico, a la doble presencia y al apoyo social, presentando puntajes de riesgo más pronunciados en pandemia respecto del grupo pre-pandemia. El estudio exploró las transformaciones en el contrato psicológico en los factores Estado del Contrato, Confianza y Justicia, y en los denominados factores de riesgo psicosociales del trabajo tales como exigencias y ritmo del trabajo, autonomía y control del puesto, apoyo social y forma de liderazgo, seguridad laboral, reconocimiento, entre otros. De este modo se evidencian cambios en la organización del trabajo que impactan directamente sobre la cotidianeidad de los trabajadores incrementando el riesgo en el trabajo. Este trabajo está enmarcado en el proyecto UNAJ-Investiga 2020-2022 “Post-pandemia y trabajo: nuevos riesgos psicosociales, transformaciones en las culturas y efectos en el contrato psicológico y la salud”.

## INTRODUCCIÓN

La aparición de la COVID-19 ha impactado sobre la estructura socioeconómica en su conjunto, así como en la organización del trabajo. La perspectiva de la psicología del trabajo se suma para la comprensión de estas nuevas tendencias y orientaciones. Esta ponencia tiene como objetivo identificar y comparar la emergencia de nuevos riesgos psicosociales en el trabajo y las transformaciones consecuentes en la construcción de los contratos psicológicos y en la salud laboral de los trabajadores comparando tendencias en la pre-pandemia y la pandemia. Es preciso señalar que estos son resultados preliminares de un proyecto de una estructura mayor.

La CEPAL (2020) señala tendencias que se han acentuado a partir de la COVID-19 y que se suman a las dificultades respecto del crecimiento económico de América Latina y el Caribe. Estas tendencias se reflejan en el desempleo, que en el 2019 alcanzó el 8.1% y el aumento del cuentapropismo (27,4% y 4,3% de servicio doméstico). Por otra parte, la CEPAL y OIT (CEPAL/OIT, 2020) reporta un 54% del trabajo en la región es informal, particularmente en los grupos más vulnerables y en lo que respecta a las mujeres. Las medidas de aislamiento y distanciamiento han perjudicado al sector empleo en un 42,4%. En esta dirección, el impacto económico es tal, que se estima una reducción promedio en horas de trabajo, del 10.3% de las horas trabajadas. Según estos informes, en nuestro país se estima que las empresas del sector privado generan entre el 65 y 70 % del empleo, el más alto de América Latina.

Los riesgos psicosociales en el trabajo tienen su génesis en diferentes dimensiones, en particular con la organización y gestión del trabajo, la cultura, la justicia

organizacional y el modo en que las mismas impactan en las relaciones, percepciones, expectativas y la salud de los trabajadores. Por lo tanto, emerge la necesidad de indagar acerca de un proceso relacional dentro de las organizaciones denominado contrato psicológico. En sus orígenes, el contrato psicológico fue concebido como un conjunto de expectativas implícitas mutuas entre el trabajador y la organización (Argyris, 1960; Levinson et al. 1962; Shein, 1965). También se lo puede definir como las creencias de un individuo con respecto a los términos y condiciones de un acuerdo de intercambio recíproco entre la persona y otra parte. En esta concepción se incluye la creencia de que se ha hecho una promesa y se ha ofrecido una consideración a cambio, comprometiendo a las partes a un conjunto de obligaciones recíprocas (Rousseau, 1989).

Para Guest (1998) las promesas generan un mayor compromiso psicológico que las expectativas generales. Rousseau (1989) distingue entre dos tipos de promesas: las que surgen de las palabras, de forma oral o escrita, y las que se derivan de la interpretación de acciones. Esta última parte sugiere que existe una promesa cuando hay condiciones de contexto que crean expectativas en el otro. La autora destaca la importancia del contexto, señalando que existen determinadas situaciones de las cuales es más probable que se deriven promesas.

El contexto también actúa como reforzador de las promesas percibidas, de modo que es más probable que se tomen como promesas aquellos eventos que son consistentes con factores de contexto como la situación o la cultura organizacional. En particular los descubrimientos de Sutton & Griffin (2004) sobre afectos y comportamientos de los empleados luego de una ruptura señalan: negativismo, robo, acoso laboral, sabotaje y vandalismo, lo que da fundamento a explorar la relación entre el contrato psicológico y las conductas de hostigamiento y violencia laboral.

Tal como afirma Rousseau (2001), la investigación sobre los antecedentes y la formación de los contratos psicológicos es considerablemente menor que la de las consecuencias asociadas con él. Dentro de estos estudios, los más numerosos son aquellos que abordan el incumplimiento o la ruptura de los contratos (Epitropaki, 2012; Matthijs Bal, et al. 2008; Topa Cantisano y Morales Domínguez, 2007).

## **METODOLOGÍA**

### *Diseño*

Este es un estudio cuanti-cualitativo de naturaleza descriptiva e inferencial, y de carácter longitudinal. Para ello, se utilizó una muestra no probabilística accidental.

### *Participantes*

La muestra se compone de 2436 trabajadores de CABA y GBA, de los cuales 56% es de género femenino y el 44% masculino, un 27% trabaja en organizaciones públicas, un 70% en organizaciones privadas y un 3% en el tercer sector (media de edad de 32,47,

DT= 9,834). Del total de trabajadores, 1456 fueron evaluados en un momento pre-pandemia, mientras que 980 fueron evaluados durante la misma.

### *Instrumentos*

*Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales (CEFAP)* (Ferrari et al., 2017), también adaptado, modificado y validado en base al cuestionario ISTAS21 (Moncada, Llorens, Kriestensen, 2002) en el proyecto anterior con una muestra de 873 trabajadores de organizaciones públicas de la Argentina, el mismo incluye once dimensiones, con una serie de ítems con formato tipo Likert organizados de acuerdo con un modelo teórico según el cual éstos cubrirían el espectro de factores psicosociales que contextualizan el trabajo. Todos los factores mostraron una alta consistencia interna, con valores  $\alpha$  de Cronbach comprendidos entre .49 (Relación salud-trabajo) y .92 (Apoyo Social y Estima).

*Cuestionario del estado del contrato psicológico* (Vauro Desiderio. 2013): Está compuesto por 14 ítems y mostró altos niveles de fiabilidad (Alfa de Cronbach: .886), presenta una escala de respuesta tipo Likert de 5 puntos, la que va desde (1) “muy de acuerdo” hasta (5) “muy en desacuerdo”. La cantidad de ítems propuestos para la medición de cada una de las 3 subescalas son los siguientes: confianza es medida por los ítems 1 a 3 (3 ítems); justicia se evalúa en los ítems 4 a 8 (5 ítems) y cumplimiento del trato evaluada en los ítems 9 a 14 (6 ítems).

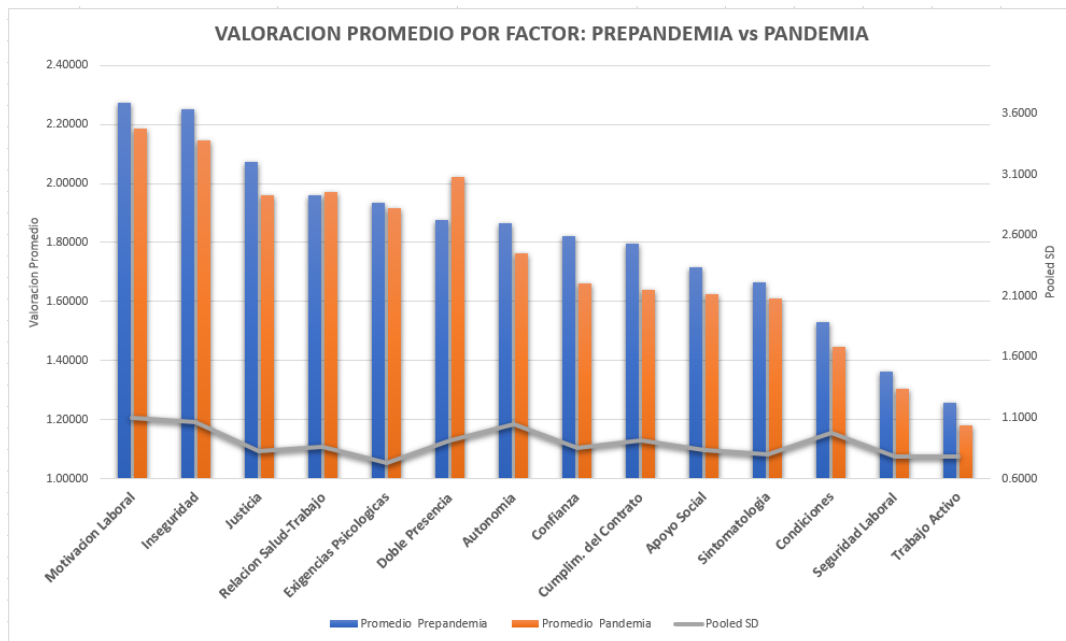
Estos dos instrumentos fueron acompañados por un cuestionario socio-laboral-demográfico.

## **RESULTADOS**

Para comparar entre aquellos trabajadores de grupo pre-pandemia y pandemia se utilizó la *t* de Student para muestras independientes. Nueve de las variables dependientes muestran significaciones de interés, pero con muy moderado tamaño del efecto (Ver Tabla 1 y Figura 1). Entre las más significativas se presentan las variables referidas al contrato psicológico, a la doble presencia y al apoyo social, presentando puntajes de riesgo más pronunciados en pandemia respecto del grupo pre-pandemia.

**Tabla 1.** Comparaciones entre grupo pre-pandemia y pandemia para todas las variables evaluadas.

	t	df	sig. (2-tailed)	Diferencias de medias	ds de Cohen
Confianza	-4,527	2371	0.000	-163	-0,19
Cumplimiento del contrato	-4,088	2371	0.000	-0,157	-0,17
Doble Presencia	-3,637	2371	0.000	-0,146	-0,16
Justicia	-3,247	2371	0.001	-0,112	-0,14
Apoyo social	-2,702	2371	0.007	-0,094	-0,11
Inseguridad	2,351	2371	0.019	0,105	0,1
Trabajo activo	-2,35	2371	0.019	-0,077	-0,1
Autonomía	-2,329	2371	0.02	-0,102	-0,1
Condiciones	2,083	2371	0.037	0,086	0,09
Motivación laboral	1,871	2371	0,061	0,087	0,08
Seguridad laboral	1,831	2371	0,067	0,06	0,08
Sintomatología	1,595	2371	0,111	0,053	0,07
Exigencias psicológicas	0,611	2371	0,541	0,019	0,03
Relación salud-trabajo	0,301	2371	0,763	0,011	0,01



**Figura 1.** Gráfico de bastones con las medias de cada factor comparadas en momento pre-pandemia y pandemia.

## DISCUSIÓN

Estos resultados cumplen con el objetivo propuesto presentando de manera preliminar los resultados más relevantes en relación a las transformaciones en el contrato psicológico en los factores Estado del Contrato, Confianza y Justicia, y en los denominados factores de riesgo psicosociales del trabajo tales como exigencias y ritmo

del trabajo, autonomía y control del puesto, apoyo social y forma de liderazgo, seguridad laboral, reconocimiento, entre otros. De este modo se evidencian cambios en la organización del trabajo que impactan directamente sobre la cotidianidad de los trabajadores incrementando el riesgo en el trabajo.

En primer lugar, los aspectos referidos al contrato psicológico se encuentran afectados, por lo que hay transformaciones y rupturas en las promesas que sostendrían la mutualidad de expectativas entre trabajador y organización. Tanto el cumplimiento, como la confianza y la percepción de justicia se encuentran en niveles significativamente más bajos en la pandemia respecto al tiempo pre-pandémico. En este sentido, las transformaciones causadas por el COVID-19, podrían haber modificado las dinámicas en lo que refiere a la constitución del contrato psicológico, generando el incumplimiento de los mismos, una pérdida de confianza y la percepción de inequidad. En este sentido, aspectos como la comunicación y la percepción son procesos psicológicos que precisan especial atención para explicitar y regular los contratos psicológicos de modos que puedan estabilizarse y cumplirse. Por otro lado, debe reconocerse que frente a todo cambio, estos contratos psicológicos, que por definición son dinámicos y actualizables, debieran ser revisados y explicitados para dicho ajuste.

Por otro lado, en términos de estrés laboral, desde la perspectiva de Karasek (1998), los factores psicosociales incrementarían la tensión puesto que las exigencias y ritmo de trabajo aumentan mientras que la autonomía y el apoyo social disminuyen. Estos últimos funcionarían como factores que moderan el estrés, no obstante, ahora se encuentran disminuyendo y, por lo tanto, incrementando riesgo respecto de la salud de los trabajadores.

Otro de los factores analizados es el de doble presencia. En este caso, distintas medidas tomadas a partir de la irrupción de la COVID-19, como por ejemplo la ASPO y la DISPO (medidas de aislamiento social) habilitaron la implementación abrupta del teletrabajo y con ello la transformación del hogar en ambiente laboral. En este sentido, el área laboral y el área personal de los trabajadores se encuentran con límites difusos que generan malestar e impactan negativamente en la salud de los trabajadores. En este sentido, la doble presencia pareciera ser uno de los factores que más aumentó en cuanto al riesgo entre la pre-pandemia y la pandemia. Todo apunta a que el teletrabajo precisa de procedimientos específicos para poder llevarse a cabo los cuales incluyen una estructura digital (p.e. hardware y plataformas y seguridad que garanticen los materiales de trabajo), así como también una capacitación para el desarrollo de competencias específicas (p.e. manejo de contenido digital, conocimiento de TICs, dominio de plataformas para compartir contenido digital, claridad en la comunicación virtual sincrónica y asincrónica y conocimientos sobre seguridad digital) (Peiró y Soler, 2020).

Si bien se pudieron realizar análisis preliminares de los primeros hallazgos del proyecto de investigación, para futuras ponencias y artículos se indagará con mayor profundidad sobre las diferencias entre pre-pandemia y pandemia, así como también, se aportarán resultados respecto de las relaciones entre contrato, factores psicosociales y otras variables como cultura organizacional, estrategias de afrontamiento y estrés.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*. London: Ed. Tavistock Publication.
- CEPAL. (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales*.
- CEPAL/OIT. (2020). *El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Santiago: CEPAL/OIT.
- Epitropaki, O. (2012). A multi-level investigation of psychological contract breach and organizational identification through the lens of perceived organizational membership: Testing a moderated-mediated model. *Journal of Organizational Behavior*.
- Ferrari, L.; Filippi, G. L.; Córdoba E.; Cebey, M. C.; Napoli, M. L.; Trotta, M. F. et al.. (2017). *Cuestionario de evaluación de factores psicosociales (CEFAP): estructura y propiedades psicométricas*. XXIII Anuario de investigaciones. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA. ISSN 0329-5885 (impresa). ISSN 1851-1686 (en línea).
- Guest, D. E. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of organizational behavior*, 19, pp 649-664.
- Karasek, R. (1998). Demand/control model: A social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. *Encyclopedia of occupational health and safety*.
- Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J., & Solley, C. M. (1962). *Men, Management and Mental Health*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Matthijs Bal, P., De Lange, A. H., Jansen, P. G., & Van Der Velde, M. E. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of Vocational Behavior* 72, 143-158.
- Moncada, S., Llorens, C., Font, A., Galtés, A. & Navarro, A. (2008). Exposición laboral a riesgos psicosociales en población asalariada en España (2004-05): valores de referencia del
- Peiró, J. M., & Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1, 1-10.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 2, 2, 389 - 400.
- Schein, E. H. (1965). *Organization Psychology*. Engelwood Cliffs: NI.

- Sutton, G., & Griffin, M. A. (2004). Integrating expectations, experiences, and psychological contract violations: A longitudinal study of new professionals. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77, 493-514.
- Topa Cantisano, G., & Morales Domínguez, F. (2007). Identificación organizacional y ruptura de contrato psicológico: sus influencias sobre la satisfacción de los empleados. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 365 - 379.
- Vauro Desiderio, M. R. (2013). *El estado del contrato psicológico y su relación con la calidad de vida laboral en profesionales de la salud de Chile*. Tesis de doctorado en Psicología Social y Antropología de las organizaciones. Universidad de Salamanca.