

La cultura organizacional y su relación con los factores psicosociales del trabajo. Estudio longitudinal entorno a la percepción de los trabajadores en el nuevo mercado laboral.

Ferrari, Liliana Edith, Duarte, Jaqueline, Batista, Andrea y Córdoba, Esteban Hernán.

Cita:

Ferrari, Liliana Edith, Duarte, Jaqueline, Batista, Andrea y Córdoba, Esteban Hernán (2025). *La cultura organizacional y su relación con los factores psicosociales del trabajo. Estudio longitudinal entorno a la percepción de los trabajadores en el nuevo mercado laboral. XVII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXXII Jornadas de Investigación XXI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. VII Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. VII Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-004/681>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eNDN/VVS>

LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LOS FACTORES PSICOSOCIALES DEL TRABAJO. ESTUDIO LONGITUDINAL ENTORNO A LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL NUEVO MERCADO LABORAL

Ferrari, Liliana Edith; Duarte, Jaqueline; Batista, Andrea; Córdoba, Esteban Hernán
Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

RESUMEN

El retorno a los modelos laborales mixtos o presenciales plantea desafíos significativos en las prácticas de trabajo, la vinculación, el compromiso y el cumplimiento de normas organizacionales. Este estudio explora los factores de riesgo psicosocial y las culturas organizacionales vividas en una muestra de trabajadores/as del AMBA, con el fin de describir las tendencias percibidas y las relaciones entre ambos constructos en el contexto actual de transformación del mundo laboral. Los riesgos psicosociales refieren a factores laborales que, cuando están en déficit, pueden afectar negativamente la salud física y mental de los trabajadores; en cambio, cuando son adecuados, operan como factores protectores. Su análisis contempla dimensiones como el diseño y organización del trabajo, el liderazgo, el reconocimiento, el apoyo social y la autonomía laboral. Diversos autores han señalado que los procesos de cambio, tanto internos como externos, pueden actuar como precipitantes o catalizadores de estos riesgos. Por su parte, la cultura organizacional, entendida como un sistema compartido de significados, valores y prácticas, influye en la forma en que se afrontan los cambios, la percepción de justicia organizacional, el estrés y los estilos de liderazgo. Este estudio aporta evidencia preliminar sobre los vínculos entre ambas variables en escenarios laborales actuales.

Palabras clave

Cultura organizacional - Factores psicosociales - Salud y trabajo

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL CULTURE AND ITS RELATIONSHIP TO PSYCHOSOCIAL FACTORS AT WORK. A LONGITUDINAL STUDY OF WORKERS' PERCEPTIONS IN THE NEW LABOR MARKET
The return to mixed or on-site work models presents significant challenges to work practices, interpersonal connection, commitment, and compliance with organizational norms. This study explores psychosocial risk factors and lived organizational cultures in a sample of workers from the Metropolitan Area of Buenos Aires (AMBA), aiming to describe perceived trends and the relationships between both constructs in the current workplace transformation. Psychosocial risks refer to work-related factors

that, when deficient, can negatively impact workers' physical and mental health; conversely, when properly managed, they act as protective factors. Their analysis includes dimensions such as job design and organization, leadership, recognition, social support, and job autonomy. Various authors have noted that internal and external change processes can act as triggers or catalysts for these risks. Organizational culture, understood as a shared system of meanings, values, and practices, influences how changes are addressed, how organizational justice is perceived, and how stress and leadership styles manifest. This study provides preliminary evidence on the links between psychosocial risks and organizational culture in today's evolving work environments.

Keywords

Organizational culture - Psychosocial factors - Health and work

El retorno a los modelos organizacionales mixtos o presenciales, resulta un verdadero desafío para comprender las afectaciones en las prácticas de trabajo, en la vinculación y el compromiso, en la racionalidad, y en el clima y acatamiento de normas laborales. Por lo tanto, el objetivo de este trabajo consiste en analizar las relaciones entre las culturas organizacionales vividas y los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Los riesgos psicosociales estudian los factores que pueden impactar de forma negativa sobre la salud psíquica y física de los trabajadores cuando están en déficit. Su importancia surge de la necesidad de tener en cuenta los múltiples factores que convergen dentro del ámbito laboral, que tienen la potencialidad de generar impacto negativo en la salud (Neffa, 2015; Moncada et al., 2002; Ferrari et al., 2022). En lo que refiere al estudio acerca de los riesgos psicosociales en el contexto laboral, se distingue "la hipótesis del ambiente del trabajo" (Einarsen et al., 1994). Salin et al. (2011) y Ferrari et al. (2022) proponen las siguientes dimensiones para estudiarlas: el diseño y la organización del trabajo; la cultura y el clima organizacional; el liderazgo; el trato justo y el reconocimiento organizacional; los sistemas de recompensas y el cambio organizacional.

En relación con los procesos de cambio organizacional, Ferrari et al. (2022) y Salin et al. (2011) sostienen que los cambios internos

y externos son precipitantes y catalizadores de los procesos de riesgo psicosocial. En esta misma dirección, los cambios macro-sociales y el efecto de los procesos de globalización y la introducción de filosofías de mercado en sectores como salud y educación son productores de cambios que impactan y se traducen específicamente en la intensificación del trabajo, en el aumento de la discrecionalidad y el control del gerenciamiento (Beale, 2011; Gill-McLure et al., 2003; Lee, 2000). Hallazgos congruentes con los mencionados se obtuvieron en la exploración de las culturas organizacionales vividas, que son percibidas por quienes trabajan en ellas como de orientación a mercados y de asunciones jerarquizadas, siendo ambas las prevalentes e igualmente representadas en el espacio público y privado (Ferrari et al. 2022).

En lo que respecta a Cultura Organizacional, Pettigrew (1979) introdujo el concepto antropológico de “cultura” como “simbolismo”, “mito” y “ritual” de las organizaciones, para describir a la cultura organizacional como un sistema de significados que se comparte en un grupo específico y en un tiempo dado. Para Schein (1992) la cultura es inherente a todo grupo humano y la misma ayuda a resolver problemas tanto de adaptación externa como de integración interna. Ante el surgimiento de un problema el grupo social tiende a resolverlo, no obstante, cuando esas respuestas comunes se repiten en el tiempo son incorporadas por los trabajadores y posteriormente dadas por supuestas, originando visiones compartidas (Napoli, 2010). La cultura de una organización es reproductora de distintas formas de percepción y comportamiento que caracterizan los distintos niveles. Además, Hernández Junco et al. (2008) proponen a la cultura organizacional como medio para que las transiciones no provoquen conflicto puesto que la cultura es compartida y sostenida por los trabajadores de las organizaciones.

Otros abordajes teóricos, como el de Stackman et al. (2002), sostienen una perspectiva desde los valores, puesto que estos serían la esencia de las actitudes en el trabajo. Según estos autores, la cultura se encuentra en “el corazón de la organización” y modula la toma de decisiones éticas. Hernández Junco et al. (2008) propone a la cultura organizacional como medio para que las transiciones no provoquen conflicto puesto que la cultura es compartida y sostenida por los trabajadores de las organizaciones. Las distintas culturas organizacionales se asocian a estrés y nerviosismo, así como también con los estilos de jefatura y la distancia jerárquica (Góngora et al., 2014). Además, se sostiene que estas culturas, en función a su contexto de origen, presentan un acercamiento o un alejamiento al mercado y a los sistemas abiertos (Hoftade, 1980).

Por otro lado, Omar et al. (2010), han analizado las relaciones entre la cultura nacional y la cultura organizacional en empresas argentinas. Este estudio evidenció que las prácticas de las empresas reflejaban valores de la cultura de origen. Las organizaciones argentinas se destacaron por su relación con prácticas de colectivismo, alta distancia al poder y alta evitación de la incertidumbre. Mientras que las empresas privadas que

participaron se destacaron por desarrollar prácticas más individualistas, baja distancia al poder, baja evitación de la incertidumbre, bajo paternalismo y bajo fatalismo.

Este trabajo propone explorar los factores de riesgo psicosociales y la cultura organizacional en el ámbito laboral, a partir del análisis de datos preliminares de una muestra de trabajadores/as del AMBA, con el fin de describir las tendencias percibidas de los trabajadores en las variables mencionadas.

METODOLOGÍA

En el marco de lo expuesto se llevó a cabo un estudio cualitativo, de tipo descriptivo-correlacional e inferencial.

Para la evaluación de la cultura organizacional, se ha utilizado el *Organizational Culture Assessment (OCAI)* (Laurence, 2004): este cuestionario se apoyó en el modelo Competing Values Framework (CVF). Los resultados de este cuestionario permiten conocer el estado actual de la cultura organizacional dominante e identificar la cultura preferida por los miembros de la organización para afrontar los desafíos existentes y futuros. El instrumento OCAI consiste en un cuestionario de seis preguntas tipo, con cuatro sub alternativas. En este caso se trata de cuatro tipos de cultura dominante descritas anteriormente. Frente a cada cultura se encuentran a su vez dos aspectos a evaluar: Cultura Actual y Cultura Preferida. Las dimensiones evaluadas son: Características Dominantes, Liderazgo Organizacional, Administración del Recurso Humano, Unión de la Organización, Énfasis Estratégicos y Criterio de Éxito.

Para la evaluación de Factores de Riesgos psicosociales se ha utilizado el *Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales (CEFAP)* (Ferrari, Filippi, Córdoba, Cebey, Napoli, Trotta, Bordalejo, Furman, 2016), también adaptado, modificado y validado en base al cuestionario ISTAS 21 (Moncada, Llorens, Kriestensen, 2002) en un 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 α de Cronbach comprendidos entre .49 (Relación salud-trabajo) y .92 (Apoyo Social y Estima). También se ha utilizado un *Cuestionario sociodemográfico-organizacional Ad Hoc*: Se evaluó género, edad, tipo de organización y tipo de contratación.

RESULTADOS

La muestra estuvo compuesta por 1131 trabajadores del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). La misma está compuesta por un 56,3% de mujeres, un 41,8% de varones y un 1,3% género no binario, y un 0,5% prefiere no decirlo. Un 78,5% trabaja bajo relación de dependencia, 17,9% trabaja bajo

monotributo y el 3,6% de manera cuenta-propista. El 20,3% tienen menos de 25 años, el 35,9% tienen una edad entre 26 y 34 años, el 17,9% tienen entre 35 y 44 años, el 14,8% tienen entre 45 y 54 años y el 10,87% tienen más de 55 años. Un 72,5% pertenece a organizaciones privadas, 25,4% a organizaciones públicas y el 2,1% al tercer sector. El 71,8% no posee personal a cargo y el 28,2% posee personal a cargo.

A continuación, describiremos los resultados obtenidos de las culturas actuales y percibidas realizando una descripción de las frecuencias por dimensiones.

1. *Características Dominantes*

Se puede observar que dentro de esta dimensión la cultura percibida actual más frecuente es la jerarquizada (426 casos), siguiendo la de mercado (322 casos) y en menor medida de clan (224 casos) y ad hoc (159 casos). Por otro lado, las culturas preferidas son en primer lugar la de clan (483 casos) y la cultura ad hoc (371 casos), y por último la jerarquizada (139 casos) y la de mercado (138 casos). Esto sugiere que en esta dimensión existe una brecha cultural significativa entre la organización actual y la deseada. En la actualidad predomina la percepción de estar en una cultura Jerárquica y de Mercado, pero las personas aspiran a una transformación hacia una organización más de Clan y Adhocrática: cercana, innovadora y menos rígida. Este contraste indica que hay un impulso colectivo hacia una cultura que priorice el bienestar, la participación, la adaptabilidad y la creatividad, en lugar de una cultura que prioriza las normas o una que prioriza los resultados.

2. *Liderazgo organizacional*

En esta dimensión se observa que la cultura percibida actual con más frecuencia es nuevamente la de mercado (434 casos), seguida por la jerarquizada (421 casos), y por último se encuentran las de clan (206 casos) y ad hoc (70 casos) respectivamente. Sin embargo, en la cultura preferida se ubican nuevamente en primer lugar la de clan (585 casos) y la ad hoc (204 casos) y por último la jerarquizada (238 casos) y la de mercado (104 casos). Esto sugiere que en la actualidad predominan estilos de liderazgo jerárquicos y de mercado, centrados en el control, la eficiencia y el cumplimiento de objetivos. Esto puede reflejar estructuras rígidas, comunicación unidireccional y presión por resultados. Sin embargo, los participantes expresan una preferencia contundente por estilos de liderazgo de tipo Clan y Ad hoc, es decir, líderes más cercanos, empáticos, colaborativos, innovadores y adaptables.

3. *Administración del Recurso Humano*

En esta dimensión, tanto la cultura actual percibida como la preferida tienen la misma tendencia en relación con su frecuencia, en primer lugar, se observa la cultura de Clan (393 casos en percepción actual y 726 casos en preferencia), en segundo lugar, la jerarquizada (263 casos en percepción actual y 289 casos en

preferencia), en tercero las ad hoc (213 casos en percepción actual y 67 casos en preferencia) y por último las de mercado (262 casos en percepción actual y 49 casos en preferencia). A diferencia de otras dimensiones, aquí se observa coherencia entre la cultura actual y la cultura preferida. Tanto en la percepción como en la aspiración, el estilo predominante es el tipo Clan, lo cual indica que los participantes valoran profundamente una gestión del recurso humano basada en el compañerismo, el apoyo mutuo, el desarrollo personal y el sentido de pertenencia. Al aparecer en segundo lugar la cultura jerárquica, podría sugerir que también se valora cierta estructura y claridad en los procesos vinculados a la gestión de personas. Luego, le siguen la Adhocracia y el Mercado, lo que implica que la innovación o la orientación a resultados son menos centrales en esta dimensión específica.

4. *Unión de la organización*

En esta dimensión puede observarse que la cultura actual percibida se encuentra en primer lugar la cultura jerarquizada (542 casos), seguida por la de mercado (300 casos) y luego por las de clan (211 casos) y ad hoc (78 casos). En cuanto a las culturas preferidas se encuentran la de clan con una frecuencia muy elevada (599 casos), seguida por la de mercado (228 casos), luego por las ad hoc (184 casos) y por último por la jerarquizada (120 casos).

Esto sugiere que, en la actualidad, los participantes perciben que la organización a la cual pertenecen se mantiene cohesionada principalmente a través de normas, procedimientos, control y presión por resultados, más que por relaciones interpersonales o valores compartidos. En contraste, la cultura preferida se invierte: se desea que la unión de la organización se base prioritariamente en una cultura Clan, que promueva la cohesión a partir de la confianza, el trabajo colaborativo y el sentido de familia. También se valoran más los elementos Ad hoc, lo que indica el deseo de una organización unida a través de la innovación, la adaptabilidad y los desafíos compartidos.

5. *Énfasis estratégico*

En esta dimensión se observa que la cultura actual percibida se caracteriza por la cultura jerárquica en una gran medida (555 casos), seguida por la de mercado (237 casos), la ad hoc (173 casos) y por último por la de clan (166 casos). Sin embargo, en relación con la cultura preferida, vuelve a aparecer como la tendencia ha marcado en otras dimensiones, en primer lugar, la cultura de clan (476 casos), la ad hoc (315 casos), la jerarquizada (269 casos) y en muy menor medida la de mercado (71 casos). Esto sugiere que las estrategias vigentes priorizan la estabilidad, el control, las normas institucionales y la competencia externa. Sin embargo, las preferencias apuntan en primer lugar a una cultura de Clan, lo que indica que las personas aspiran a una estrategia basada en el compromiso, los valores compartidos y el desarrollo humano. En segundo lugar, aparece la cultura Ad hoc, vinculada con la innovación, la flexibilidad y la

capacidad de adaptación a entornos cambiantes. La cultura de Mercado, que ocupa el segundo lugar en la percepción actual, se desploma en las preferencias, lo cual sugiere que el énfasis actual en la competitividad y los resultados podría estar siendo un factor visto de forma negativa.

6. *Criterio de éxito*

En esta dimensión se puede observar que la cultura percibida actual es nuevamente la jerarquizada en un nivel muy alto (543 casos), seguida por la de mercado (277 casos), luego la de clan (206 casos) y por último la ad hoc (105 casos). Con relación a la cultura preferida, se encuentra con la frecuencia más alta la cultura de clan (728 casos), seguida por la jerarquizada (188 casos), luego la ad hoc (107 casos) y por último la de mercado (108 casos). Con relación a la cultura actual percibida, el criterio de éxito se asocia principalmente con una cultura Jerárquica, lo que sugiere que el logro organizacional se mide en función del cumplimiento de normas, procedimientos y control institucional. En segundo lugar, aparece la cultura de Mercado, vinculada a resultados, competencia y rendimiento. Sin embargo, las preferencias revelan una orientación a la cultura de Clan, la cual se posiciona como el modelo más deseado para definir el éxito, lo que indica que los miembros de la organización aspiran a valorar el compromiso, la cohesión del equipo y las relaciones humanas como indicadores de logro organizacional. La cultura Jerárquica, aunque todavía valorada, pasa a un segundo plano; mientras que Ad hoc mantiene una presencia moderada, abriendo la posibilidad de introducir también innovación como parte del éxito. La cultura de Mercado, por su parte, pierde protagonismo por completo en la mirada de las preferencias.

A continuación, se realizará el análisis de la distribución de los resultados de los factores de riesgos psicosociales.

1. *Exigencias del puesto:*

La mayoría de los evaluados perciben bajas exigencias en su puesto de trabajo (495 casos) o medio-bajas (283 casos), lo que podría indicar que las demandas laborales no son excesivas en términos de carga mental, esfuerzo físico o presión temporal. Sin embargo, una porción menor pero relevante reporta niveles medio-altos (185 casos) o altos (168 casos), lo que sugiere que para un subgrupo específico las exigencias podrían estar generando potenciales fuentes de estrés o sobrecarga. Este aspecto requiere atención si se busca prevenir riesgos psicosociales en estos individuos.

2. *Trabajo activo:*

Predomina un nivel bajo de trabajo activo (557 casos), y medio-bajo (200 casos) lo que sugiere que la mayoría de los trabajadores experimenta baja posibilidad de utilizar sus habilidades, de autonomía o de control sobre sus tareas. Este resultado es desfavorable en términos de bienestar laboral, ya que el trabajo

activo suele relacionarse con mayor motivación y satisfacción laboral. La proporción de casos medio-alto (178 casos) o alto (196 casos) indica que una parte de la muestra sí percibe su trabajo como retador y con oportunidades de desarrollo, sin embargo son minoría.

3. *Inseguridad laboral:*

La inseguridad laboral se encuentra con mayor frecuencia en medio-bajo (416 casos) o bajo (358 casos) para la mayor parte de la muestra, lo cual resulta positivo debido a que la percepción de estabilidad laboral reduce la probabilidad de aparición de estrés laboral crónico. Sin embargo, la frecuencia de casos en medio-alto (282 casos) y alto (75 casos), podría sugerir que se encuentran preocupados por su futuro laboral o por condiciones contractuales inciertas, lo que representa un grupo vulnerable a desarrollar malestar o distrés si no se gestionan adecuadamente estas percepciones.

4. *Apoyo social:*

El apoyo social percibido por los trabajadores se concentra principalmente en los niveles medio-bajo (341 casos) y medio-alto (248 casos), lo que podría reflejar que existe una base de soporte entre pares o superiores, pero no siempre suficiente o plenamente satisfactorio. La cantidad de casos en nivel bajo (209 casos) es llamativa y de cierto grado de alerta, ya que la falta de apoyo social es un importante factor de riesgo psicosocial que puede incrementar la percepción de estrés y malestar. Pocos casos reportan un alto nivel de apoyo (58 casos), lo que indica oportunidades de mejora en la cultura organizacional o en las redes de contención en el ámbito laboral.

5. *Doble presencia:*

Una gran cantidad de trabajadores reportan un nivel alto de doble presencia (505 casos), lo que sugiere que una gran parte de los evaluados percibe una fuerte carga por la combinación de responsabilidades laborales y familiares. El resto de los participantes se ubican en medio-alto (170 casos), medio-bajo (112 casos) y bajo (74 casos). Este es un importante factor de riesgo psicosocial, especialmente en contextos donde no hay medidas de conciliación entre la vida laboral y personal, y puede asociarse a fatiga crónica, estrés elevado y disminución del bienestar general. Es uno de los factores con resultado más desfavorable hasta el momento.

6. *Autonomía:*

Los resultados muestran que la gran mayoría de los casos perciben baja (455 casos) o medio-baja (421 casos) de autonomía, lo que indica que los trabajadores tienen escasa capacidad de decisión o control sobre la organización y ejecución de sus tareas. Esto puede generar desmotivación, menor compromiso y sensación de falta de poder sobre las propias condiciones laborales. La baja autonomía es un factor clásico de riesgo en

los modelos de demanda-control de Karasek. Por otro lado, los demás participantes evaluaron la autonomía laboral en niveles medio-alto (186 casos) y alto (69 casos), lo cual sería un factor protector en estos casos.

7. Seguridad:

Los resultados de este factor demuestran que la mayoría percibe este factor en un grado medio-alto (562 casos) o alto (294 casos), lo que sugiere que las condiciones relacionadas con la prevención de riesgos físicos, ergonomía, y protección laboral son valoradas positivamente por los trabajadores. Este resultado es un factor protector que puede amortiguar otros riesgos psicosociales. Por otro lado, los participantes que evaluaron la seguridad en un nivel medio-bajo (255 casos) o bajo (20 casos) se encontrarían en mayor riesgo relacionado a este factor.

8. Condiciones laborales:

En este factor, los resultados se distribuyen principalmente en los niveles bajo (250 casos) y medio-bajo (211 casos), indicando que muchos trabajadores perciben condiciones laborales deficientes o no totalmente adecuadas, ya sea en relación con los recursos materiales, instalaciones o ambiente físico. Este aspecto puede constituir un área de oportunidad para la organización si desea mejorar la percepción del entorno laboral. Aun así, existe una minoría que valora positivamente estas condiciones en los casos donde se valora como alto (121 casos) y medio-alto (116 casos).

9. Relación trabajo-salud:

Los resultados muestran que la gran mayoría de los trabajadores percibe que el trabajo tiene poca o escasa influencia negativa sobre su salud en los casos ubicados en bajo (465 casos) y medio-bajo (460 casos), lo cual es un dato positivo en términos de salud ocupacional. Sin embargo, los casos medio-alto (148 casos) y alto (58 casos) manifiestan que su trabajo sí puede estar afectando su bienestar físico o mental, lo que constituye una señal de alerta para intervenciones preventivas en esos grupos específicos.

10. Motivación:

El nivel de motivación percibido es bajo (473 casos) o medio-bajo (318 casos) en la mayor parte de la muestra lo que puede indicar desinterés, falta de retos o de reconocimiento en el trabajo. Este es un factor crítico, ya que la baja motivación está vinculada con menor desempeño, mayor ausentismo y riesgo de rotación laboral. Solamente 330 casos refieren niveles aceptables o altos de motivación, reflejando una oportunidad de mejora en estrategias de incentivo, desarrollo y compromiso laboral.

Diferencias significativas de los factores de riesgo psicosociales asociadas a formas de culturas específicas.

Se realizó un ANOVA para analizar las interacciones entre los distintos tipos de cultura, así como también una prueba Post Hoc (Turkey) para determinar en dónde se hallaron las diferencias significativas. Las interacciones se hallaron en las variables exigencias psicológicas ($F= 7.88, p< .01$), trabajo activo ($F= 9.16, p< .01$), apoyo social ($F= 17.96, p< .01$), doble presencia ($F= 9.06, p< .01$), autonomía ($F= 26.77, p< .01$), condiciones laborales ($F= 8.74, p< .01$), sintomatología ($F= 4.25, p< .01$) y relación salud-trabajo ($F= 18.15, p< .01$). A excepción de doble presencia y condiciones laborales, las culturas de mercado presentan niveles de riesgo más altos para todas las variables mencionadas.

CONCLUSIONES

Si bien estos son datos preliminares, presentan el punto de partida para evaluar el lugar que ocupan las culturas organizacionales vividas en la organización del trabajo y el riesgo psicosocial. Es llamativo que las culturas de mercado presentan por lo general niveles de riesgo más alto, no obstante, están conservados los factores de doble presencia y condiciones laborales (al menos en comparación con otras culturas, especialmente las de clan y ad hoc). A su vez, el rol de las culturas jerarquizadas también resulta llamativo, presentando muchas veces un nivel de riesgo mayor al de culturas ad hoc y de clan, aunque no superan los niveles de las de mercado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beale, D. (2011). An industrial relations perspective of workplace bullying. En Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. (Eds.). *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research, and practice*. Boca Raton, FL: Taylor & Francis.
- Bordalejo, M. P., Ferrari, L. E. (2017). Cultura organizacional: su relación con la violencia laboral. *Anuario XXIV. Anuario de investigaciones*. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA. ISSN 0329-5885 (impresa). ISSN 1851-11686 (en línea)
- Bruck-Lee, V. & Spector, P. E. (2006). The social stressors-counterproductive work behaviors link: Are conflicts with supervisors and coworkers the same? *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 145-156.
- Cirami, L. & Ferrari, L. (2021). Estrategias de afrontamiento de la violencia en el trabajo: Un estudio con metodología mixta. 2do. Congreso internacional de psicología y 9no. Congreso costarricense. Costa Rica, 2021, noviembre.
- Cirami, L., Ferrari, L. (2019). "¿Cómo investigar las trayectorias laborales? Revisión bibliográfica sistemática".
- Einarsen, S., Raknes, B. & Matthiesen, S. (1994). Bullying and harassment at work and the relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4, 381-401.

- Ferrari, L. (2021 a). (Compiladora). *Calidad De Vida En El Trabajo: Investigaciones En Torno Al Alcance, Modalidades, Contextos Y Problemas Del Bienestar Y Padecimiento Laboral*. Florencio Varela: Universidad Nacional Arturo Jauretche (Cuadernos de Investigación).
- Ferrari, L., Filippi, G., Córdoba, E., Cebey, M. C., Napoli, M. L., Trotta, M. F., Bordalejo, M. P., Furman, J. P. (2016). Cuestionario de evaluación de factores psicosociales (cefap). estructura y propiedades psicométricas. Anuario XXIII. Anuario de investigaciones. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA. ISSN 0329-5885 (impresa). ISSN 1851-11686 (en línea).
- Ferrari, L. et al (2023). *El papel de las emociones en las competencias laborales: afectaciones por la discriminación y la violencia. Una exploración de la salud laboral desde la perspectiva de los riesgos psicosociales*. Proyecto de investigación UBACyT 2023-actualidad. Universidad de Buenos Aires.
- Gill-McLure, W, Ironside, M., Seifert, R. (2003). The consequences for the management of conflict of the reform of English local government finance and structure, *Critical Perspectives on Accounting*, Volume 14, Issue 3, Pages 255-272, ISSN 1045-2354, <https://doi.org/10.1006/cpac.2001.0513>.
- Gollac, M. (2011) (coord.). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé. Paris: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.
- Gollac, M. (2012). Les risques psychosociaux au travail: d'une « question de société » à des questions scientifiques. Introduction. *Travail et emploi*, nro. 129, pp. 5-10.
- Gollac, M. (2013). "Los riesgos psicosociales en el trabajo". Ponencia en el Seminario internacional "Los riesgos psicosociales en el trabajo", UNLP, CEIL, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. [Inédito].
- Góngora, N. H., Nobile, C. I., & Reija, L. S. (2014). Estudio Comparativo de la Cultura Organizacional. *Ciencias Administrativas*, (4). Recuperado a partir de <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/1138>
- Hernández Junco, V., Quintana Tápanes, L., Mederos Torres, R., Guedes Díaz, R., García Gutiérrez, B.N., Cabrera Rosell, P. Influencia de la cultura organizacional en la calidad del servicio en el Hospital "Mario Muñoz Monroy". *Rev Cubana Med Milit [Internet]* 2008 [citado 11 Jun 2011],37(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S013865572008000300003&lng=es&nrm=iso&tlang=es
- Hofstede, G. (2003). What is culture? A reply to Baskerville, *Accounting, Organizations and Society*, Volume 28, Issues 7-8, Pages 811-813, ISSN 0361-3682, [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(03\)00018-7](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(03)00018-7).
- Napoli, M. L. y Muratori, M. (2010). Influencia del trabajo en la satisfacción y el bienestar. En *II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2010.
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Buenos Aires: CEIL del CONICET, FCE-UNNE, FCE-UNLP, UNM, UMET-CITRA. ISBN 978-987-21579-9-9.
- Moncada, S., Llorens, C. & Kristensen, T. S. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método Istas21 (CoPsoQ)*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). ISBN: 84-609-0559-4
- OIT (2019). Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. URL: <https://www.ilo.org/infostories/es/ES/Campaigns/future-work/global-commission#intro>
- OIT (27 de octubre de 2021). Covid-19: Observatorio de la OIT - 8ª edición, OIT: Empeora la previsión del impacto de la pandemia en el empleo. Noticias. URL: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_836198/lang--es/index.htm#:~:text=%E2%80%99CSin%20un%20conjunto%20de%20medidas,encargado%20de%20preparar%20este%20informe.
- Omar y Urtega (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. *Universitas Psychologica* 9(1):83-96. DOI:10.11144/Javeriana.upsy9-1.icnc
- Pettigrew, A. M. (1979). On Studying Organizational Cultures. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 24, No. 4, Qualitative Methodology (Dec., 1979). pp. 570-581 (12 pages). Published By: Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.2307/2392363> <https://www.jstor.org/stable/2392363>
- Lee, S. M., & Peterson, S. J. (2000). Culture, entrepreneurial orientation, and global competitiveness. *Journal of World Business*, 35(4). 401-416. [https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(00\)00045-6](https://doi.org/10.1016/S1090-9516(00)00045-6)
- Salin, S. & Hoel, H. (2011). Organizational causes of workplace bullying. En Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. (Eds.). *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research, and practice*. Boca Raton, FL: Taylor & Francis.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.