

VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología  
XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología  
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos  
Aires, 2016.

# Riesgos psicosociales: su impacto en organizaciones públicas y privadas.

Furman, Jennifer.

Cita:

Furman, Jennifer (2016). *Riesgos psicosociales: su impacto en organizaciones públicas y privadas*. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-044/358>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eAth/CkA>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# RIESGOS PSICOSOCIALES: SU IMPACTO EN ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS

Furman, Jennifer

Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Argentina

---

## RESUMEN

El siguiente es un proyecto de investigación el cual se enmarca en el proceso de realización de la carrera de especialización en psicología organizacional y del trabajo del posgrado de psicología de la Universidad de Buenos Aires y en la participación en la investigación correspondiente al Proyecto UBACyT “Hacia un modelo comprensivo de las condiciones de emergencia y de las consecuencias psicosociales del acoso y la violencia en el trabajo. Insumos para intervenciones preventivas y resolutivas orientadas a la salud del trabajador” [código: 20020130100419BA, programación 2014-2017, dirigida por la Dra. Liliana Ferrari]. El mismo tiene por objetivo comparar la exposición a un conjunto de factores psicosociales de trabajadores de organizaciones del sector público y del sector privado de la Ciudad de Buenos Aires. El propósito es encontrar diferencias y similitudes en los riesgos psicosociales a los que se expone cada sector. Los factores psicosociales a tener en cuenta son los siguientes: Exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo-control-, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima.

## Palabras clave

Factores psicosociales, Riesgos Psicosociales, Sector Privado, Sector Público

## ABSTRACT

PSYCHOSOCIAL RISKS: YOUR IMPACT IN PUBLIC AND PRIVATE ORGANIZATIONS

The following is a research project within the completion process of the specialization career in Industrial and Organizational Psychology, belonging to the University Of Buenos Aires' postgraduate course in Psychology. It also takes part in UBACyT Project's research: 'Towards a comprehensive model for the rising conditions and psychosocial consequences of workplace harassment and violence. Inputs for preventive and operative interventions directed at the worker's health' [code: 20020130100419BA, term 2014-2017, director Dr. Liliana Ferrari]. The purpose of this one is to compare the exposure to a certain set of psychosocial factors endured by employees working for public organizations and private organizations in Buenos Aires City. It also aims at finding differences and similarities between those psychosocial risks to which each sector is being exposed. The following are the psychosocial factors that are to be taken into account: Psychological demands, active work and development-control possibilities, insecurity, social support and leadership quality, double presence and esteem.

## Key words

Psychosocial Factors, Psychosocial Risks, Private Sector, Public Sector

## Introducción

Existen variables organizacionales las cuales son fuentes de estrés laboral como los contenidos y el contexto de trabajo (Deitinger, 2006). Estos estímulos favorecedores de estrés-estresores- son todo elemento ambiental o situación que crea un estado emocional en el/los trabajador/es, que va a dar origen a la vivencia de estrés (Mazzola, Schonfeld & Spector, 2011). Cabe destacar que las fuentes del estrés pueden provenir de diferentes naturalezas entra las cuales se encuentra la psicosocial. En ella es en la que se focaliza este trabajo.

En el caso de las variables organizacionales fuente de estrés laboral de la naturaleza en cuestión, éstas son denominadas factores psicosociales. Según Moncada, Llorens y Kristensen (2002) los factores psicosociales son características del trabajo, tanto de sus condiciones como de su organización, que afectan la salud de las personas a través de ciertos mecanismos psicológicos y fisiológicos llamados estrés. Así es que los factores psicosociales representan la exposición, es decir el riesgo; el trabajo es el origen y el estrés es el precursor del efecto, del trastorno de salud que pueda producirse.

La Organización Internacional del Trabajo (1998) por su parte define a los factores psicosociales como ciertas condiciones del trabajo que conducen al estrés y otros problemas relacionados con la salud y con la seguridad. Son aspectos del puesto y del entorno de trabajo, entre los que se encuentra el clima organizacional, la cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales dentro del ámbito del trabajo y las tareas a desempeñar en cuanto a diseño y contenido. A su vez, los factores psicosociales se extienden también al entorno del sujeto fuera de la organización como las exigencias domésticas, y aspectos del individuo que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo.

Para Cox y Griffiths (1995) los factores psicosociales son los aspectos de la planificación, la organización y la gestión del trabajo, así como también sus respectivos contextos ambientales y sociales que potencialmente pueden provocar daños tanto físicos como psicológicos.

Es importante destacar el hecho de que los factores psicosociales son variables que en sí mismas no son positivas ni negativas, sino que pueden ser tanto funcionales como disfuncionales en su interacción. En el caso de ser funcionales, favorecen el desarrollo de la actividad laboral como también la calidad de vida laboral de los trabajadores. Pero al ser disfuncionales no solo que no contribuyen de forma positiva a los trabajadores, sino que incluso tienen consecuencias perjudiciales para la salud y el bienestar de éstos. En este caso, los trabajadores se exponen a riesgo psicosocial siendo que esos factores son fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos (Gil Monte, 2009).

Los factores psicosociales pueden representar un riesgo para la salud y ser fuentes de estrés laboral pero además tener como consecuencia otros males. Estas variables organizacionales son capaces de deteriorar la salud de los trabajadores. (Dollard, M. F., Skinner, N., Tuckey, M. R. & Bailey, T., 2007; Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S. & Shapira, I. 2006; Quick & Tetrick, 2002). A su vez,

al ser los factores psicosociales disfuncionales dentro de una organización, existen mayores probabilidades de que trabajadores de ella padezcan *burn out* (Melamed et al., 2006) y *mobbing* (Boada, de Diego, Agulló, & Mañas, 2005).

Las investigaciones realizadas en el área dan cuenta de que tanto los niveles de estrés como los estresores varían en función de diferentes aspectos. Entre ellos está el ámbito de la organización en términos de pública y privada (Ahmad, Zia-ur-Rehman & Rashid, 2011; Fernandes, Kumar & Mekoth, 2009; Macklin, Smith & Dollard, 2006; Obholzer & Roberts, 1994; Sankpal, Negi & Vashishtha, 2010; Srivastav, 2009). Es innegable el hecho de que las organizaciones tienen ciertas especificidades en relación al sector que pertenecen, no solo en relación en cuanto a los capitales que usan. Cebey (2014) enumera algunas de sus particularidades. Las organizaciones públicas son tradicionalmente jerarquías burocratizadas. Suelen estar relacionadas con empleos permanentes, donde sus empleados tienen mayor estabilidad siendo que los despidos no son algo de todos los días. Los horarios son fijos y las condiciones contractuales son preestablecidas y mantenidas a lo largo del tiempo. Todo esto colabora en la disminución de incertidumbres y la posibilidad de planificación a futuro. Por su parte, las organizaciones privadas suelen no estar organizadas en relación a los objetivos que persiguen, es decir más orientadas a la funcionalidad que a la jerarquía. Suelen ser menos piramidales que las organizaciones públicas y más planas, así como también perseguir objetivos a más corto plazo. Usualmente son asociadas con idea de mayor libertad en cuanto a dirección, planificación y ejecución, pero también esta libertad se extiende a lo que es la incorporación de nuevo personal y despidos. Esto, junto a la inestabilidad de los mercados, genera incertidumbre en sus empleados. Si bien en la actualidad siguen teniendo sus particularidades originales, no todas las organizaciones públicas son como las descriptas, así como tampoco la totalidad de las privadas lo son. Pero sí siguen siendo así los imaginarios asociados a ellas. En este sentido, existiendo organizaciones públicas y privadas con sus respectivas diferencias, surgen ciertas preguntas las cuales guían la investigación. ¿A qué riesgos psicosociales se encuentran expuestos los trabajadores de organizaciones del sector público y los trabajadores de organizaciones del sector privado? ¿Existen diferencias en cuanto a los riesgos a los que se exponen los trabajadores en relación al sector al que pertenece la organización?

Si bien se han realizado investigaciones en las que se ha comparado los riesgos psicosociales a los que se exponen trabajadores del sector público y privado, no se ha llegado a un consenso entre los autores al respecto. Según algunos estudios los trabajadores de organizaciones privadas son los más estresados (Fernandes, Kumar & Mekoth, 2009; Sankpal, Negi & Vashishtha, 2010) y según otros los trabajadores de organizaciones públicas son los que presentan valores de estrés más elevados (Ahmad, Zia-ur-Rehman & Rashid, 2011; Macklin, Smith & Dollard, 2006; Obholzer & Roberts, 1994; Srivastav, 2009). Estas diferencias por sector no sólo existen en relación a la vivencia de estrés misma sino a las fuentes que le dan origen a esta vivencia y a las estrategias de *coping* (enfrentamiento) utilizadas por los trabajadores. En relación a la presencia de fuentes de estrés de manera diferenciada en organizaciones públicas y privadas, tampoco se ha llegado a un consenso entre los autores de los estudios realizados.

A nivel local entre los estudios acerca de la temática de los riesgos psicosociales, varios de ellos lo hacen en relación a la presencia de violencia laboral y más específicamente aún, de *mobbing* (Cebey & Ferrari, 2010; Cebey & Ferrari, 2011; Ferrari, L. E., Trotta, M. F., Cebey, M. C. & Napoli, M. L., 2009). Incluso hay estudios locales que se

centran en poblaciones con especificaciones respecto al sector de la organización en la que el sujeto trabaja (Artigas, Ferrari & Ingusci, 2014). Existen comparaciones de diferentes tipos de trabajadores en cuanto a violencia laboral, consecuencias y factores que inciden en su emergencia (Artigas & Ferrari, 2015). También hay un estudio comparativo de ambos sectores en lo relativo a la violencia y al acoso laboral (Cebey, 2014). No obstante, aún no hay estudios a nivel local que realicen una comparación de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos empleados del sector público y del sector privado.

Es imposible pasar por alto la incidencia que los riesgos psicosociales tienen siendo variables organizacionales capaces de generar tantos malestares en los trabajadores. Por eso, es que resulta de suma importancia su estudio ya que ello aporta herramientas para la prevención. A su vez, para que ésta se lleve a cabo con mayor eficacia es útil saber más acerca de la especificidad de los factores psicosociales en relación al sector de la organización siendo que esa pertenencia conlleva características distintivas.

Este proyecto de investigación se enmarca en el proceso de realización de la carrera de especialización en psicología organizacional y del trabajo del posgrado de psicología de la Universidad de Buenos Aires y en la participación en la investigación correspondiente al Proyecto UBACyT “Hacia un modelo comprensivo de las condiciones de emergencia y de las consecuencias psicosociales del acoso y la violencia en el trabajo. Insumos para intervenciones preventivas y resolutivas orientadas a la salud del trabajador” [código: 20020130100419BA, programación 2014-2017, dirigida por la Dra. Liliانا Ferrari].

La primera hipótesis es que existen diferencias en cuanto a los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos trabajadores del sector público y trabajadores del sector privado. La segunda hipótesis es que la diferencia en cuanto a riesgos psicosociales específicos radica en el sector al que pertenece la organización en la que se encuentra el trabajador.

El objetivo general del estudio es explorar, identificar e indagar acerca de la existencia de similitudes y diferencias en lo que respecta a la exposición a riesgos psicosociales de trabajadores de organizaciones del sector público y del sector privado. Para ello se han establecido una serie de objetivos específicos. El primer objetivo específico es explorar la exposición a riesgos psicosociales, específicamente de los siguientes factores: Exigencias Psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima. Luego se procederá a indagar similitudes y diferencias en la exposición a riesgos psicosociales específicos en función del sector en el que se trabaja (público o privado).

## Metodología

Se trata de un estudio empírico-descriptivo comparativo de carácter cuantitativo. Para la recolección de datos cuantitativos se utilizará el método CoPsoQ-istas21 (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002). El mismo es un instrumento para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales con ganancias psicométricas de fiabilidad y validez. Esta técnica es un cuestionario compuesto por treinta y ocho ítems para los cuales hay cinco opciones de respuesta posible en escala tipo Likert con una puntuación que va de 0 a 4. Estos ítems se distribuyen en seis apartados siendo que en cada uno de ellos evalúa una dimensión psicosocial diferentes, representando así cada uno un aspecto de los que constituye la situación de malestar-bienestar de la salud dentro de una organización. Los apartados son: Exigencias Psicológicas, trabajo activo y posibilidades de

desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. En cada apartado, el trabajador encuestado obtiene un puntaje y en consecuencia se ubica dentro de un intervalo. Dependiendo de cuál sea éste, es posible decir si su nivel de exposición psicosocial es más favorable para la salud, intermedio, o bien más desfavorable para la salud del individuo encontrándose éste más vulnerable a daños.

La técnica será aplicada a una muestra no probabilística compuesta por sujetos trabajadores de organizaciones públicas y privadas de la Ciudad de Buenos Aires. La participación será voluntaria anónima y se trabajará con el consentimiento informado de los participantes.

### Reflexiones

El estudio planteado en este proyecto se espera que aporte información acerca de los riesgos psicosociales a los que las personas se encuentran expuestas en relación al sector de la organización en la cual desempeñan sus actividades laborales. El poner luz sobre la temática a su vez podría suministrar material útil a nivel preventivo en cuanto a los riesgos psicosociales. Así mismo, permitiría identificar áreas de mejora cooperando en el cuidado de la salud de los trabajadores. De esta manera no solo se podrían disminuir los riesgos psicosociales, sino también otros males relacionados.

A su vez, está como expectativa el hecho de que provea información de gran utilidad para la intervención sobre los factores que representan un riesgo para la salud y que propician el padecimiento de estrés, *burn out* y violencia laboral.

Aún más, contribuiría a que tanto las acciones preventivas como las intervenciones se ajusten a las particularidades y características de cada sector de actividad laboral.

Así es que la realización de este estudio se espera que aporte datos para las organizaciones acerca de las variables psicosociales que, específicamente por el sector al que pertenecen, suelen poner en riesgo la salud de sus trabajadores en más de un sentido. Cooperaría con información sobre qué factores estar más atentas y alertas para proteger la salud de los empleados. A su vez, el estudio dejaría abierta la pregunta del por qué de los resultados, es decir, a qué se deben las similitudes y diferencias entre los sectores, para futuras investigaciones.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ahmad, A., Zia-ur-Rehman, M. & Rashid, M. (2011). Assessing the characteristics of work-related stress in public sector organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2 (10), 511-535

Artigas, M. V. & Ferrari, L. E. (2015) Percepciones comparadas de riesgos psico-sociales de cuatro grupos de empleados y profesionales de organizaciones públicas y privadas. VIII Congreso Argentino de Ingeniería Industrial. COINI. Córdoba, Argentina.

Artigas, M. V., Ferrari, L. E. & Ingusci, E. (2014). Percepciones de riesgos psico-sociales de un grupo de empleados de organizaciones públicas. VII Congreso Argentino de Ingeniería Industrial. COINI. Chubut, Argentina.

Boada, J., de Diego, R., Agulló, E. & Mañas, M. A. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17 (2), 212-218.

Cebey, M. C. (2014). Situaciones de acoso en los procesos de trabajo: Aproximación a homogeneidades y diferencias en organizaciones públicas y privadas. Tesis doctoral. Doctorado de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires.

Cebey, M. C. & Ferrari, L. E. (2011a). El tratamiento de la violencia laboral en las organizaciones públicas: análisis de la incorporación de la temática en Convenios Colectivos de Trabajo. XVIII Anuario de investigaciones, Tomo I, 107-115. Buenos Aires: Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

Cebey, M. C. & Ferrari, L. E. (2010). "Funciones, expectativas y riesgos psicosociales del trabajo contemporáneo". XVII Anuario de investigaciones. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA. Tomo I. Pp. 91-98. ISSN 0329-5885 (impresa). ISSN 1851-11686 (en línea).

Cox, T. & Griffiths, A.J. (1995). The assessment of psychosocial hazards at work. En Shabracq, M.J., Winnubst J.A.M. & Copeer C.L. *Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 127-146) Chichester: Wiley & Sons.

Deitinger, P. (2006). Estrés de origen laboral y mobbing: Intervenciones preventivas y metodologías de diagnosis. *Revista Psicodiagnosticar de ADEIP*. 16, 35-51.

Dollard, M. F., Skinner, N., Tuckey, M. R. & Bailey, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress*, 21, 1-29.

Fernandes, C. F. V., Kumar, S. & Mekoth, N. (2009). Gender differences in stress among bank officers of private public sectors. *ICFAI Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 63-69.

Ferrari, L. E., Trotta, M. F., Cebey, M. C. & Napoli, M. L. (2009). Factores psicosociales de la violencia laboral. Una aproximación discursiva. I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVI Jornadas de Investigación Quinto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

Gil Monte, P. (2009) Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista española de salud pública*, ISSN-e 1135-5727, 83 (2), 169-173. Recuperado de file:///C:/Users/guido/Downloads/Dialnet-AlgunasRazones-ParaConsiderarLosRiesgosPsicosociale-2990621.pdf

Macklin, D. S., Smith, L. A. & Dollard, M. F. (2006). Public and private sector work stress: Workers compensation, levels of distress and job satisfaction, and the demand-control-support model. *Australian Journal of Psychology*, 58, 130-143.

Mazzola, J., Schonfeld, I. S. & Spector, P. (2011). What qualitative research has taught us about occupational stress. *Stress and Health*.

Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S. & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132, 327-353.

Moncada, S., Llorens, C. & Kristensen, T. S. (2002). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *Métodistas 21 (CoPsoQ)*. España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Obholzer, A. & Roberts, V. Z. (1994). *The Unconscious at Work: Individual and Organizational Stress in the Human Services*. London: Routledge.

Organización Internacional del Trabajo (1998). *Enciclopedia de Seguridad y salud en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales

Quick, J. C. & Tetrick, L. E. (2002). *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.

Sankpal, S., Negi, P. & Vashishtha, J. (2010). Organizational Role Stress of Employees: Public Vs Private Banks. *Vidwat: The Indian Journal of Management*, 3 (1), 4-16.

Srivastav, A. K. (2009). Control climate in public sector: relationship with role stress, coping strategy and personal variables. *Pranaja: The Journal of Management Awareness*. 12 (1), 51-63.