

- - [Institucional](#)
 - [Universidad y políticas públicas](#)
 - [PiPP](#)
 - [Cómo participar](#)
 - [Contacto](#)

Más

[Buscador de indicadores](#)

Economía, trabajo y producción

El empleo público en Mendoza: riesgos y calidad de vida laboral

El presente estudio se centra en la calidad de vida laboral de organismos estatales, desde una perspectiva positiva de revalorización del empleo público. Tiene como objetivo el abordaje integral de los condicionantes organizacionales y psicosociales que influyen en la satisfacción o malestar laboral de empleados públicos y que impactan en la calidad de los servicios estatales.

Publicada el 23 DE FEBRERO 2015

En el marco del estudio de la calidad de las organizaciones, esta investigación tiene como objetivo conocer el perfil psicosocial que presenta el empleo público en la Provincia de Mendoza, Argentina. Son escasos los estudios en profundidad realizados con este sector, pese a que desempeña un rol fundamental como baluarte del buen funcionamiento de las organizaciones públicas. Es nuestro objetivo conocer cuáles son las demandas y los recursos, los riesgos psicosociales que los afectan de manera directa, así como aquellos factores que promueven su calidad de vida laboral. Ello, en vistas a generar estrategias que favorezcan no solo en bienestar para el trabajador y su grupo inmediato, sino también para el desarrollo organizacional y la sociedad en general.

La Calidad de Vida Laboral es un concepto amplio y complejo que se centra tanto en los factores organizacionales (propios de las instituciones y su funcionamiento) como también en los psicosociales (que hacen referencia a cómo cada trabajador percibe y se desenvuelve en ese medio). En su ámbito laboral, las personas no solo contribuyen a la misión y visión de las instituciones democráticas sino que además realizan su proyecto de vida profesional y propio. Al respecto Pérez Jáuregui (2005) sostiene:

“Las organizaciones pueden ser significadas por las personas que las componen, como un lugar donde es bueno trabajar, donde existe empatía, albergando un discurso legitimador de lo institucional como representante de un orden social, de valores, o un lugar que simboliza el rechazo, la agresión, la violencia, la presencia de disvalores y antivalores”.

Identificación de las características, desarrollo de acciones de intervención y fortalecimiento de las relaciones institucionales

Como objetivos generales de nuestra investigación nos propusimos, en primer lugar, conocer las principales características del empleo público en Mendoza, a efectos de identificar los factores organizacionales y psicosociales que condicionan el trabajo en las organizaciones estatales.

Además, buscamos promover el desarrollo de acciones de intervención (charlas, jornadas, capacitaciones, etc.) orientadas a la formación en actividad y a la mejora del bienestar laboral de los empleados públicos.

Finalmente, pretendemos contribuir al fortalecimiento de la relación entre la Universidad y las instituciones estatales, fomentando la investigación seria y responsable sobre el empleo en las instituciones públicas.

El Estado como ambiente laboral

La organización estatal presenta algunas connotaciones propias como ambiente laboral, que la distinguen de cualquier empresa. Quizás, una de las características más reconocidas es su estructura fuertemente burocratizada y verticalista. Este modelo organizacional, definido por Mintzberg (2001) como burocracia mecánica, se caracteriza por tareas rutinarias y altamente especializadas, un exagerado apego a las normas y reglamentos, excesivo formalismo administrativo y de los canales de comunicación, dificultades en las relaciones humanas y una profunda resistencia al cambio, entre otros aspectos significativos.

Las consecuencias de una estructura burocrática mecanicista afectan el comportamiento organizacional, en tanto los individuos y grupos, no siempre encuentran un espacio propicio para su desarrollo profesional. La rigidez e impersonalización de las normas hace que los sujetos sientan la autoridad como arbitraria y que no contempla las diferencias individuales. Aparece un desplazamiento de las metas propias con respecto a las organizacionales, se pierden de vista los objetivos y todo se reduce a ponerse como única meta el puro cumplimiento de las reglas, lo que puede generar en última instancia, un cuadro de anomia institucional (Pithod, 1993). En su análisis de la Administración Pública en Latinoamérica, Waldmann (2003) sostiene, que es posible hablar de una burocracia anómica. Ambos términos, de concepciones contradictorias, coexistirían según el análisis del autor, en las estructuras organizacionales de América Latina. La burocracia anómica, podría ser explicada como la falta o ambigüedad de normas y valores, la presencia de códigos no escritos y una baja orientación a la búsqueda del bienestar general (Catoira, 2009). En otros términos, actualmente, la burocracia se ha convertido en una forma vacía, ha perdido su sentido de organización racional y de adecuación de los medios a sus fines. Por ello, en nuestro lenguaje cotidiano, hablar de burocracia atribuye al término connotaciones peyorativas, asociándose básicamente con lentitud e ineficiencia. Diversos estudios psicosociales concluyen que es justamente la rutina, la monotonía y la falta de control lo que causa estrés, desgaste o diversas enfermedades psicosomáticas en las burocracias mecánicas (Winnubst, 1993; Gil Monte y Peiró, 1997). López (2007) profundiza la investigación sobre el interjuego entre los aspectos de la burocracia weberiana y la nueva gestión pública, presente en las administraciones contemporáneas. Todo ello, además, coadyuva a la construcción de una imagen negativa de la Administración Pública en la sociedad, que es percibida también por el trabajador estatal e influye en su desempeño.

Cuando la estructura organizacional no promueve el desarrollo de los empleados, y no se genera un clima favorable, el proyecto de vida laboral de los trabajadores se ve obstaculizado. Golembiewski, Munzenrider y Carter, 1983 y Winnubst, 1993, centraron su atención en los factores organizacionales y cómo la estructura, el clima organizacional y el apoyo social en el trabajo afectan la psicología de los sujetos e inducen a procesos de estrés y desgaste profesional.

Estudios realizados en España han mostrado la influencia de las organizaciones burocratizadas en los empleados, en tanto las características señaladas (rutina, monotonía, etc.) podrían ocasionar desgaste emocional o despersonalización en sus trabajadores. En un reciente estudio realizado con empleados públicos de Mendoza sobre el nivel de desgaste laboral, se observó la misma tendencia al encontrarse elevados niveles de despersonalización y cansancio emocional de los trabajadores (Marsollier, 2009). En otros términos, este indicador pone en evidencia la autocrítica, desvalorización y desconsideración hacia el alcance y valor del propio trabajo y también, de la organización (Moreno Jiménez, et al., 2001).

Riesgos psicosociales en el trabajo

Gil Monte (2012) realiza un análisis detallado de los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral, los que pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción, entre los que se señalan los riesgos vinculados a las características de la tarea, las condiciones del empleo, las características organizacionales y los procesos de comunicación interpersonales y organizacionales.

- Según características de la tarea: entre las condiciones de trabajo que pueden ser percibidas como riesgos psicosociales encontramos la sobrecarga o infracarga de trabajo, la monotonía, los ritmos lentos o exagerados de trabajo, el grado de responsabilidad y toma de decisiones (decisiones comprometidas, tareas peligrosas, se delega un exceso de responsabilidades en una misma persona).
- Según características del empleo: tienen vinculación con la precariedad en el trabajo (inseguridad o percepción de inestabilidad laboral, etc.), las condiciones físicas del trabajo (situaciones térmicas con exceso de frío o calor, ruido ambiental, vibraciones, la iluminación y la contaminación) y la organización del tiempo de trabajo (trabajo a turnos, exceso de jornada laboral, control excesivo de horarios).
- Según características de la organización: incluye las variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización, estructura jerárquica), ambigüedad o conflicto de rol, falta de participación y de promoción en el trabajo.
- Según características comunicacionales: alude a estilos de mando (tanto los que puedan ser más autoritarios como aquellos donde la misma no se ejerce o es deficitaria), relaciones interpersonales (por falta de apoyo, aislamiento de compañeros o jefes, etc.) y falta de canales de comunicación fluida interna respecto de la tarea y la organización.

Como puede observarse, los aspectos son variados e implican comprender el ambiente laboral en la complejidad de factores que intervienen. Cómo perciban las personas su ambiente laboral – ya sea como demanda o cómo recurso – influirá en su sentimiento de adecuación y bienestar en el trabajo (Cifre, Salanova y Ventura, 2009).

Uno de los riesgos psicosociales es el síndrome de burnout o desgaste profesional. El burnout ha sido estudiado a nivel mundial desde mediados de la década de los '70, identificándose por la comunidad científica como uno de los daños psicosociales más importantes de nuestros tiempos y una problemática de carácter transcultural.

Se trata de un estrés extremo vinculado al trabajo, aunque su definición es mucho más compleja ya que presenta una estructura tridimensional. En el caso de la población que nos ocupa –sector administrativo– observamos que el desgaste profesional se caracteriza por un alto cansancio emocional y elevado nivel de cinismo, acompañados de baja eficacia en el trabajo (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996). El cansancio emocional fue definido como el desgaste, la fatiga que puede manifestarse tanto física como psíquicamente. Implica la sensación de no tener nada más que ofrecer profesionalmente. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios. En esta situación, el trabajador se encuentra abrumado emocionalmente y esto le impide enfrentarse a los retos que su labor demanda. El cinismo indica, al igual que la despersonalización, la distancia emocional que pone el sujeto de la realidad que lo abruma, mostrándose como indiferente ante ella. Por su parte, la falta de eficacia profesional se encuentra vinculada a las autopercepciones negativas de los sujetos respecto de su trabajo, en función de sus expectativas de realización profesional.

Aspectos metodológicos: Estudio en la Legislatura de la Provincia de Mendoza

Se trabaja con empleados públicos de diferente nivel de instrucción y jerarquía que se desempeñan en la Legislatura de la Provincia de Mendoza. Luego de obtener la autorización correspondiente, se realizó una prueba piloto a efectos de efectuar los ajustes correspondientes en el instrumento. El estudio se encuentra en la etapa de relevamiento.

Se optó por diseño metodológico que combina metodologías cuantitativas – por ejemplo, en orden a medir los niveles de burnout, mobbing, clima laboral, engagement– y cualitativas –destinadas a profundizar en los sistemas de expectativas y valoraciones de los empleados–. Se utiliza una encuesta semiestructurada, administrada en forma on line o manual según las preferencias del empleado. La participación es voluntaria, luego de conocer los alcances del estudio. La encuesta está dividida en grandes bloques: “Datos sociodemográficos”, “Situación laboral”, “El desempeño de la tarea”, “El espacio de trabajo”, “Clima laboral” y “Valores laborales y sociales”.

Entre los instrumentos utilizados, se encuentra la aplicación de test específicos destinados a la medición de ciertos factores antes enunciados, tales como el Maslach Burnout Inventory -General Survey (MBI-GS) (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996) y el Utrech Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli et al., 2002), entre otros, los que han sido replicados a nivel mundial y en diferentes contextos laborales.

Por otra parte, se incluyen herramientas cualitativas que permiten recuperar las expresiones literales de los participantes, sus valoraciones sobre el “ambiente de trabajo” o sus “expectativas laborales”, las representaciones sobre el “valor social del empleo público”, entre otros aspectos centrales. Su finalidad es profundizar en las valoraciones que subyacen en relación con el empleo y los niveles de desgaste/satisfacción en el trabajo, trabajando a posteriori en la construcción de categorías explicativas.

Hacia una mejor calidad de vida laboral

Es relevante en la actualidad del Estado, cualquiera sea su nivel, el rol que cumple la gestión y la dirección de las personas en las instituciones públicas en el desarrollo organizacional y también el aporte significativo que pueden ofrecer los trabajadores del Estado, ya sea en el diseño, la formulación y la evaluación de las políticas públicas como en las transformaciones, retos y evolución del Estado y de las administraciones públicas contemporáneas.

El presente estudio busca conocer los condicionantes organizacionales y psicosociales con el fin de promover una mejor calidad de vida laboral y así poder alcanzar una revalorización del empleo público.

Los resultados obtenidos beneficiarán a las instituciones estatales participantes, ya que ofrecerán una fuente confiable de información que permita posteriormente una aproximación a las condiciones reales del trabajo estatal, insumo fundamental para la toma de decisiones.

El camino a seguir

Del estudio se desprenden varias líneas de trabajo a futuro: Desde el plano teórico, el estudio permitirá obtener datos estadísticos confiables y además, trabajar comparativamente con otras investigaciones psicosociales realizadas a nivel internacional a efectos de revisar teorías y enfoques vinculados a la Psicología Ocupacional.

En cuanto al plano práctico, esta investigación permite fortalecer el vínculo entre la universidad y las instituciones estatales y favorecer la participación de estudiantes universitarios de carreras afines, así como de otros cursos o especialidades interesados en la temática.

A partir de aquellos aspectos más vulnerables que develen los resultados, desde la Universidad se propiciarán programas de formación continua a abordar por la Universidad y las organizaciones estatales en forma conjunta, muy extendidos ya en el contexto europeo pero no así en nuestro país en orden a la reafirmación de los factores psicosociales que muestren hallarse asociados a logro profesional y calidad de vida laboral. De esta manera, se planificarán acciones orientadas a la capacitación de empleados y/o dirigentes, tales como talleres, jornadas, debates, etc. así como la detección de casos específicos que requieran asistencia profesional.

Bibliografía

Catoira, P. (2009). Burocracia y anomia. Un análisis de la informalidad en el comportamiento de los empleados estatales. En Azcorra, A., Buchter, I., Catoira, P. y González, I. Una mirada de transformaciones y singularidades del aparato estatal. Documento del Centro de Investigaciones en Administración Pública, Universidad de Buenos Aires, pp.31-64.

Cifre, E.; Salanova, M. & Ventura, M. (2009). Demandas y recursos del ambiente de trabajo. En Salanova, M. Psicología de la Salud Ocupacional. Madrid: Síntesis.

Gil Monte, P. & Peiró, J. M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo. Madrid: Síntesis Psicología.

Gil Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev. Peru Med. Exp. Salud Pública. 2012; 29(2):237-41.

Golembiewski, R., Munzenrider, R. & Carter, D. (1983). Progressive phases of burnout and their worksite covariants. Journal of Applied Behavioral Science, 19 (4): 464-481.

López, A. (2007). La Nueva Gestión Pública: Principios Teóricos e Implicancias Prácticas en el Quehacer de la Administración Estatal. Asociación Argentina de Administración Pública. Documento institucional.

Marsollier, R. (2009) Educación y trabajo. Un estudio sobre factores psicosociales y organizacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública. Tesis no publicada para optar al título de Doctor en Educación, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina.

Mintzberg, H. (2001). Diseño de organizaciones eficientes. Buenos Aires: El Ateneo.

Moreno Jimenez, B.; Rodríguez Carvajal, R & Escobar Redonda, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. Ansiedad y Estrés, 7 (1): 69-78

Pérez Jáuregui, I. (2005). Estrés laboral y síndrome de Burn-out. Sufrimiento y sinsentido en el trabajo. Estrategias para abordarlos. Buenos Aires: Psicoteca.

Pithod, A. (1993). Comportamiento organizacional. Psicología de las organizaciones. Buenos Aires: Editorial Docencia.

Schaufeli W.B., Leiter M.P., Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996) The Maslach Burnout Inventory: General Survey (MBI-GS). En: Maslach, C., Jackson, S.E. y Leiter, M.P. ed. Maslach Burnout Inventory Manual. 3a edición. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press: 19-26.

Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.

Waldmann, P. (2003). El estado anómico. Derecho, seguridad pública y vida cotidiana en América Latina. Caracas: Nueva Sociedad.

Winnubst, J. (1993). Organizational structure, social support, and burnout. En W.B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), Professional burnout: Recent developments in theory and research. (Londres: Taylor y Francis, 151-162).

Link permanente:

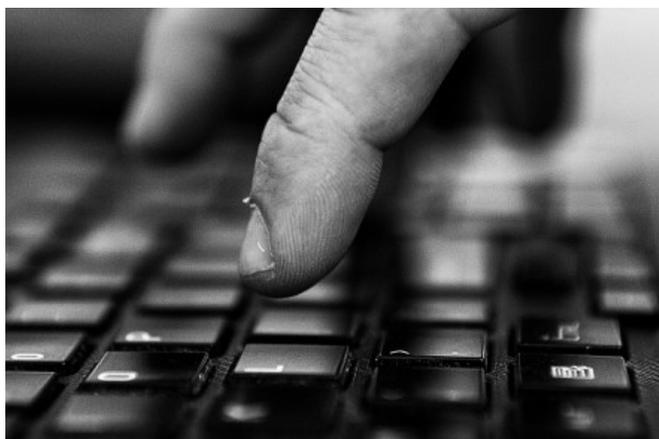
<http://www.politicaspUBLICAS.uncu.edu.ar/articulos/index/el-empleo-publico-en-mendoza-riesgos-y-calidad-de-vida-laboral>

Advertencia legal:

Las opiniones y los conceptos vertidos en los artículos publicados expresan la postura de sus respectivos autores y no necesariamente coinciden con la de la Universidad Nacional de Cuyo. La institución declina toda responsabilidad por las consecuencias que pudieran derivarse de la lectura y/o interpretación del contenido de los artículos publicados.



Esta obra está licenciada bajo una [Licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 2.5 Argentina](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/arg/).



Compartir



Investigadores responsables

[Marsollier, Roxana Graciela - Ver Ficha](#)

Palabras Clave

[empleo público](#), [riesgos psicosociales](#), [calidad de vida laboral](#)

Cómo citar este artículo

Marsollier, Roxana Graciela (23 de febrero 2015) "El empleo público en Mendoza: riesgos y calidad de vida laboral".

Publicado en la Plataforma de información para políticas públicas de la Universidad Nacional de Cuyo.

URL del artículo <http://www.politicaspUBLICAS.uncu.edu.ar/articulos/index/el-empleo-publico-en-mendoza-riesgos-y-calidad-de-vida-laboral>

Fecha de consulta: 22/04/2015

Contenidos relacionados

Articulo

[¿Qué pasa con los pequeños viñateros de Mendoza y con las políticas de asistencia al sector? 2004-2010](#)

Articulo

[Las relaciones sino-latinoamericanas 1990-2012. Retos y oportunidades para América Latina.](#)

Articulo

[Trabajadores privados no registrados y trabajadores públicos precarios.](#)

Articulo

[Una experiencia de desarrollo local: La Incubadora de Empresas de Malargüe](#)

Articulo

[Inserción laboral de mujeres de distintas generaciones en la vitivinicultura](#)

PiPP

Plataforma de Información
para Políticas Públicas





- [PiPP](#)
- [Universidad y políticas públicas](#)
- [Cómo participar](#)
- [Institucional](#)
- [Contacto](#)

Políticas Públicas - ISSN 1853-4384 » Centro Universitario » M5502JMA. Mendoza, Argentina » +54 261 4135000