

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

RIESGOS PSICOSOCIALES EN
INSTITUCIONES PÚBLICAS UN
ESTUDIO REALIZADO EN LA
ALCALDÍA DE TARIJA – CERCADO

PSYCHOSOCIAL RISKS IN PUBLIC INSTITUTIONS A STUDY CARRIED OUT IN
THE CITY HALL OF TARIJA – CERCADO

Fecha de recepción: 31-10-2022 | Fecha de aceptación: 11-12-2022

Autor (es):

¹ Puerta Carranza Nils,

² Koria Casado Camila,

² Laura Yucra Fabiola Emily,

² Andrew Choque Jhonn.

¹ Docente Carrera de
Psicología, Facultad
de Humanidades,
UAJMS.

² Sociedad Científica,
estudiantes de la Carrera
de Psicología, Facultad de
Humanidades, UAJMS.

Correspondencia del autor(es): nils.puerta@uajms.edu.bo¹,
Tarija – Bolivia.

RESUMEN

El estudio de los riesgos psicosociales es un tema de interés a nivel mundial, debido a los efectos negativos que generan en los trabajadores. En el medio Tarijeño se evidencia la necesidad de identificar los mismos en empresas públicas, debido a que se puede percibir un ambiente laboral tenso, estresante, con poca importancia hacia las necesidades básicas del trabajador y la existencia de personal improvisado, como consecuencia de la elección por favoritismo, que hace referencia a la presencia de sujeción política partidaria. Es así que surge la intención de poder realizar un análisis profundo que tiene como objetivo indagar acerca de los riesgos psicosociales presentes en la alcaldía (como el mobbing, la satisfacción laboral, la sujeción política, la ansiedad, el estrés laboral, etc.), para esto se encuestó a 120 trabajadores entre las distintas oficinas pertenecientes al despacho del alcalde, entre los cuales se pudo determinar la presencia elevada de distintos tipos de riesgos psicosociales en la gestión 2021.

ABSTRACT

The study of psychosocial risks is a topic of interest worldwide, due to the negative effects they generate on workers. In the Tarija environment, the need to identify them in public companies is evident, because a tense work environment can be perceived, stressful, with little importance towards the basic needs of the worker and the existence of improvised personnel as a consequence of the election by favoritism, which refers to the presence of partisan political subjection. This is how the intention arises to be able to carry out a deep analysis which aims to inquire about the psychosocial risks present in the mayor's office (such as mobbing, job satisfaction, political subjection, anxiety, work stress) For this, 120 workers were surveyed among the different offices belonging to the mayor's office, among which it was possible to determine the high presence of different types of psychosocial risks in the 2021 management.

Palabras Claves: Riesgos psicosociales, estrés laboral, ansiedad.

Keywords: Psychosocial risks, work stress, anxiety.

1. INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales en las instituciones han sido motivo de interés durante muchos años, esto debido a que, a pesar de que los problemas de integridad física del individuo originados por motivos técnicos son más evidentes y próximos, hay otros factores que aún permanecen invisibilizados y sobre los que se debe tomar conciencia en tanto afectan a la salud y bienestar del trabajador; estos son los denominados riesgos psicosociales. Estos factores se encuentran en el medio de trabajo, son numerosos y de diferente naturaleza, comprenden aspectos de la organización y sistema de trabajo, así como las relaciones humanas. Si bien no son tan evidentes como los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no son menos reales. Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, musculoesqueléticas gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo. (Urtizberea, 2012, pág. 14)

Es de ahí que recae la importancia de conocerlos y prevenirlos, ya que *“la carencia de políticas de prevención permite que lo habitual se convierta en natural, perdiendo la valoración de la propia fuerza como trabajadores/as para ejercer los derechos que le son propios. Los efectos pueden ser desastrosos y llegan a afectar a varios ámbitos de la vida del individuo. No sólo implica consecuencias negativas para el trabajador/as sino que de la misma manera se ven afectados los familiares, la propia organización y la sociedad en su conjunto”* (Urtizberea, 2012, pág. 15)

Así mismo, en una investigación titulada *“Incidencia de los Factores psicosociales en empleados del sector público de la provincia de Tarma”*, se destaca que *“es necesario que las organizaciones actuales trabajen en la prevención y gestión de los factores psicosociales en sus ambientes laborales, pues ello implica generar condiciones adecuadas para la per-*

manencia y desarrollo de los trabajadores, la calidad de vida laboral y la salud física y mental. En tal sentido, se puede enfatizar que, si los trabajadores no presentan adecuadas condiciones de salud física y mental, la productividad se verá perjudicada”. (Medrano, Paredes, & Ramirez, 2021, págs. 113, 114)

Por todo lo mencionado, la presente investigación busca indagar acerca de los riesgos psicosociales presentes en la Alcaldía de Tarija, con el fin de poder visibilizar aquellos aspectos que afectan a la estabilidad mental de los trabajadores dentro de este contexto.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. RIESGOS PSICOSOCIALES

El concepto de factores psicosociales en el trabajo es relativamente reciente y probablemente se origina en el último cuarto de siglo pasado. Es a partir de entonces cuando, de forma muy escasa, se comienza a hablar de ellos. Una de las primeras referencias oficiales al tema aparece en 1984 en el trabajo *“Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”* en un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo. Desde el primer momento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad. *“Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”* (Moreno Jimenez, 2011)

2.2. ESTRÉS LABORAL

La Organización Mundial de la Salud define al estrés laboral como, *“un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima. Por ejemplo, puede sentir tensión muscular, aumento de presión sanguínea y ritmo cardiaco; miedo, irritabilidad, depresión;*

presentar atención disminuida, entre otros síntomas" (OMS, 2021, pág. 5).

Así mismo, el estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene "alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo" (Moreno y Báez, 2010, p. 50).

2.3. ACOSO LABORAL O MOBBING

El acoso laboral o, en otras palabras, el "mobbing" es un problema muy común que se da dentro de las instituciones, y según (Briceño, 2019) se entiende a esto como "todo tipo de conducta que incluye una agresión o un hostigamiento reiterados el cual es ejercido por el empleador o por trabajadores en contra de otros por cualquier tipo de medio".

2.4. SUJECCIÓN POLÍTICA

Según Maldonado (2020) se puede entender a la sujeción política como "la dependencia, en sentido político, es una situación de sujeción en la que se encuentra una entidad estatal o una comunidad nacional, de otra entidad estatal, de tal modo que su voluntad se encuentra anulada o limitada para tomar decisiones fundamentales" (Maldonado, 2020, pág. 4)

3. METODOLOGÍA

3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar los principales riesgos psicosociales presentes en la Alcaldía de la ciudad de Tarija-Cercado durante la gestión 2021.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ☐ Determinar el nivel de estrés laboral y las consecuencias del mismo dentro de las oficinas pertenecientes al despacho del alcalde de la Alcaldía de Tarija.
- ☐ Detectar la presencia de acoso laboral dentro de las oficinas pertenecientes al despacho del Alcalde municipal de la ciudad de Tarija.

- ☐ Identificar la presencia de sujeción política dentro de las oficinas pertenecientes al despacho del alcalde de la Alcaldía de Tarija.

3.3. SELECCIÓN DE LA MUESTRA

La población del presente estudio son los trabajadores pertenecientes al despacho del alcalde. Se empleó el muestreo aleatorio, a partir del cual se encuestó a 120 trabajadores entre las distintas oficinas pertenecientes al despacho del alcalde.

4. RESULTADOS

VARIABLE SOCIO-DEMOGRÁFICA	INDICADOR	PORCENTAJE
Sexo	Masculino	34%
	Femenino	66%
Edad	Menos de 26 años	29%
	Entre 26 y 35 años	30%
	Entre 36 y 45 años	41%
Área de Trabajo	Cuerpo de Asesores	8%
	Dirección de Autoría Interna	6%
	Unidad de Comunicación e Información pública	10%
	Dirección de Recursos Humanos	8%
	Dirección de Gestión Autonómica	8%
	Dirección de Asuntos Jurídicos	8%
	Unidad de Coordinación Legislativa del despacho	10%
	Oficina de Relaciones Públicas	13%
	Unidad de Transparencia y lucha contra la Corrupción	15%
	Unidad Técnica Rural	5%
Unidad Administrativa Rural	9%	

Tabla 1. Características de la Muestra

De acuerdo con el estudio, participaron 41 personas pertenecientes al género masculino, que representan el 34% y 79 pertenecientes al femenino, que representan el 66%. Por otro lado, participaron trabajadores de menos de 26 años, que representan

el 29%, trabajadores entre 26 y 35 años que representan el 30%, y trabajadores entre 36 y 45 años que representan el 41%. Así mismo, la muestra fue tomada en base a las distintas oficinas que pertenecen al despacho del alcalde según el organigrama de la Institución.

VARIABLE	INDICADOR	PORCENTAJE
Últimamente, ¿Has estado muy nervioso/a?	Muchas Veces	30%
	Casi Siempre	37%
	Siempre	33%
¿te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	Muchas Veces	63%
	Casi Siempre	37%
¿Te has sentido calmada/o y tranquila/o?	Algunas Veces	36%
	Muchas Veces	64%
¿Te has sentido desanimado/a y triste?	Muchas Veces	63%
	Casi Siempre	37%
¿Te has sentido agotado/a?	Algunas Veces	58%
	Siempre	42%
¿Te has sentido cansada/o?	Solo Una Vez	31%
	Algunas Veces	23%
	Casi Siempre	46%

Tabla 2. Resultados Indicadores de Ansiedad y Estrés

De acuerdo con los resultados, se omitió las opciones de respuesta que no fueron marcadas con ningún porcentaje, con lo que se puede evidenciar que la mayoría de los trabajadores encuestados presentan indicadores de ansiedad y estrés según la escala utilizada en el instrumento.

VARIABLE	INDICADOR	PORCENTAJE
No he tenido ánimos para estar con gente	Muchas Veces	63.5%
	Casi Siempre	36.5%
No he podido dormir bien	Muchas Veces	100%
He estado irritable	Muchas Veces	63.5%
	Casi Siempre	36.5%
Me he sentido cansado/a	Muchas veces	36.5%
	Casi Siempre	63.5%
¿Has sentido opresión o dolor en el pecho?	Solo una vez	33.3%
	Algunas veces	33.3%
	Casi siempre	33.3%
¿Has sentido tensión en los músculos?	Muchas veces	100%

Tabla 3. Resultados consecuencias por Ansiedad y Estrés

De acuerdo con los resultados de la tabla 3, se evidencia que el principal síntoma que se presenta en el trabajo a causa de la ansiedad y estrés es el no dormir bien, ya que la totalidad de los encuestados señaló que muchas veces les sucede eso. Así mismo, otra de las principales reacciones a este problema es la tensión en los músculos. Con esto se evidencia que la manifestación de estos problemas, que suelen ser a nivel mental, se manifiestan también a nivel físico en distintas formas.

VARIABLE	INDICADOR	PORCENTAJE
¿Alguna vez se ha sentido acosado/a por un compañero de trabajo?	Sí	0%
	No	100%
	Prefiero no decirlo	0%
¿Alguna vez ha visto a un compañero/a de trabajo sufrir de acoso laboral?	Sí	33.3%
	No	66.7%
	Prefiero no decirlo	0%
Si la respuesta a las anteriores preguntas fue sí, ¿existe alguna sanción para esto?	Sí	36%
	No	64%
	No estoy seguro	0%

Tabla 4. Resultados Acoso Laboral o Mobbing

De acuerdo con los resultados del presente cuadro se puede observar que la totalidad de los encuestados no se habían sentido acosados nunca, sin embargo, el 33,3% de ellos afirma haber evidenciado a sus compañeros sufrir acoso, así mismo el 66% respondió que en caso de evidenciar acoso en su área laboral sí existía sanción para ésta, mientras que el 33,3% mencionó que no existía ninguna sanción. Esto implica que la población laboral de esta institución se encuentra parcializada en cuanto al tema del acoso laboral, ya que mientras unos afirman que existe acoso laboral, otra parte niega esta problemática.

VARIABLE SOCIODEMOGRÁFICA	INDICADOR	PORCENTAJE
He realizado campaña a favor de algún partido político para no tener problemas en el trabajo:	Muchas veces	67%
	Casi nunca	33%
He recibido alguna sanción por no apoyar a determinado partido político:	Algunas veces	33,3%
	Casi nunca	33,3%
	Nunca	33,3%
He tenido algún beneficio por apoyar a determinado partido político:	Casi nunca	67%
	Muchas veces	33%
He evidenciado que en algunas áreas de trabajo existe personal no capacitado que se encuentra en el puesto solo por la relación que tiene con los superiores:	Siempre	33,3%
	Muchas veces	33,3%
	Casi nunca	33,3%
Las relaciones familiares son importantes para conseguir un puesto de trabajo en esta institución:	Siempre	33,3%
	Algunas veces	33,3%
	Casi nunca	33,3%
Las relaciones amistosas son importantes para conseguir un puesto de trabajo en esta institución:	Siempre	67%
	Nunca	33%

Tabla 5. Resultados indicadores de Sujeción Política

Como se observa en la tabla 5, se evidencia que el 67% de los trabajadores encuestados afirma haber realizado campaña a favor de un partido político para no tener problemas en el trabajo, lo que de-

muestra que el ejercicio de poder existente en este medio lleva a las personas a realizar distintas actividades con el fin de no tener efectos negativos en su ambiente laboral. Así mismo, la mayoría menciona que ha obtenido beneficios por apoyar a determinado partido político, demostrando así que existe una gran influencia política en la institución.

En este sentido, gran parte del personal estudiado señala que existe una sujeción política en la institución, lo que implica que este riesgo psicosocial está intrínsecamente relacionado con la mecánica y el ejercicio del poder en la cotidianeidad productiva, teniendo como consecuencias, problemas y conflictos tanto a nivel personal como colectivo. Lo que se refleja en afirmaciones como que la población encuestada se divide en que siempre, muchas veces ha evidenciado que en algunas áreas de trabajo existe personal no capacitado que se encuentra en el puesto solo por la relación que tiene con los superiores, siendo el restante 33% que menciona que casi nunca sucede eso.

Así mismo, se evidencia un problema al mencionar que las relaciones familiares y amistosas son importantes para conseguir un puesto de trabajo en la institución, ocasionando que la selección de personal se vea parcializada, afectando de manera subjetiva al trabajador, y muchas veces de manera objetiva al establecimiento.

5. CONCLUSIONES

Después de realizar un análisis de los datos obtenidos se puede concluir que:

- ☐ Se puede evidenciar que el personal de la institución presenta ansiedad y estrés debido al trabajo, lo que se refleja en el ámbito personal, donde existe una dificultad para poder dormir, una ausencia de interés en compartir tiempo con otras personas, y un sentimiento de tristeza en los mismos.
- ☐ El mobbing o acoso laboral se encuentra presente en la institución, ya que la mayoría de los encuestados conocen a un compañero de trabajo que haya pasado por esto.

- Existe una subjetividad al momento de contratar el personal, y al momento de elegir que puesto ejercerá, lo que se encuentra estrechamente relacionado con las relaciones amistosas y familiares que existen entre los trabajadores de la institución.

6. DISCUSIÓN

La investigación realizada permite constatar cómo la organización del trabajo influye positiva o negativamente en el desarrollo personal del trabajador, siendo así que se encuentran distintos factores que funcionan como detonantes de un malestar a nivel físico y emocional en la persona.

El estrés laboral y ansiedad conforman parte de los riesgos psicosociales en el trabajo, considerándose la problemática que asecha a las organizaciones hoy en día, donde diversos estudios realizados sobre el estrés y su incidencia en el desempeño laboral, lo confirman. Se considera que el estrés laboral es un detonante para dar inicio a muchas enfermedades con diversos síntomas como los trastornos digestivos, falta de sueño, dolor de cabeza y tensiones musculares que deterioran la calidad de vida de las personas (Zuñiga, 2019). Es por esto que estudiar este fenómeno cobra vital importancia, en especial ya que el estudio realizado demostró que la mayoría de los encuestados sufren ansiedad y estrés a causa del trabajo. Así mismo se evidencia las consecuencias que conlleva esto a nivel físico y mental, generando un desgaste emocional, que además se ve reflejado en el nivel de producción y en las relaciones interpersonales de los trabajadores.

En cuanto al acoso laboral o mobbing es un riesgo psicosocial, generado en el ámbito de las relaciones interpersonales de las organizaciones empresariales que ha advertido un notable incremento en los últimos años. Sus consecuencias son devastadoras, no solo para la víctima, sino también para la empresa, la cual experimenta una importante disminución de su productividad. Asimismo, los sectores que se ven más afectados por este fenómeno son aquellos relativos al sector servicios, en los que el trato

con terceras personas ajenas a la organización es continuo (Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016). En este sentido, según los resultados obtenidos, se evidencia que una parte de los trabajadores de la institución percibe la existencia del acoso laboral dentro del establecimiento, donde la mayoría afirmó que no existe una sanción para esto. Lo que se puede interpretar además como un factor detonante de estrés y ansiedad para el trabajador, situación que repercute en su estabilidad mental, emocional, física, y en el nivel de productividad del mismo.

Por otra parte, al hablar de la sujeción política en una institución pública se encuentra que el caso descrito constata que la politización de los trabajadores ha sido un proceso contradictorio en el que se conjugaron sensibilidades, deseos y creencias que entraron en tensión entre sí y adoptaron disposiciones afectivas relativamente defensivas y reaccionarias ya que, como se afirma en los resultados, existe una gran influencia por parte de las amistades o familia a la que pueda pertenecer una persona para ser contratada o no en una institución. Así mismo, se sigue esta lógica para poder determinar qué puesto ejercerá la persona dentro de la institución

7. BIBLIOGRAFÍA

- Briceño, G. (2019). ACOSO LABORAL. Recuperado el 13 de Noviembre de 2021, de ACOSO LABORAL: <https://www.euston96.com/acoso-laboral/>
- Cómo manejar la ansiedad en el trabajo. (s.f.). Obtenido de CIGNA: <https://www.cigna.com/es-us/individuals-families/health-wellness/work-anxiety>
- Maldonado, C. (2020). La represión de la sujeción política sobre lo político comunitario. Un estudio de caso en el Estado de México. Mexico: El colegio de Sonora.
- Medrano, G., Paredes, M., & Ramirez, M. (Septiembre de 2021). Incidencia de los Factores psicosociales en empleados del sector público de la provincia de Tarma. Gaceta Científica, 7(3). Re-

- cuperado el 1 de Noviembre de 2021, de <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/articulo/view/1137/1109>
- 🔖 Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. (Noviembre de 2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. (e. C. Red de Revistas Científicas de América Latina, Ed.) *Perspectivas*(18). Recuperado el Septiembre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- 🔖 Moreno Jimenez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1). Recuperado el Septiembre de 2021, de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- 🔖 OMS . (2021). Estrés laboral. Obtenido de Organización Mundial De la Salud: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- 🔖 Urtizbera, F. (2012). Prevención de riesgos psicosociales en empleados públicos de la Municipalidad de La Plata. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Recuperado el Septiembre de 2021, de <https://www.aacademica.org/000-097/225.pdf?view>
- 🔖 Zuñiga, E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44). Recuperado el Septiembre de 2021, de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiosYnXx-Jr7AhWSIrkGHYVtDFkQFnoECA4QAQ&url=https%3A%2F%2Frevistasinvestigacion.unmsm.edu.pe%2Findex.php%2Fadministrativas%2Farticle%2Fdownload%2F17317%2F14574%2F60360&usg=AOvVaw2Q-_lw