

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ



Análisis del clima organizacional como factor de riesgo psicosocial en la notaría novena del
círculo de Bogotá

Garavito Coy Mónica Alejandra

Montaño Herrera Xiomara Alejandra

Sandoval Escobar Daniela

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo

noviembre de 2021

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Análisis del clima organizacional como factor de riesgo psicosocial en la notaría novena del
círculo de Bogotá

Garavito Coy Mónica Alejandra

Montaño Herrera Xiomara Alejandra

Sandoval Escobar Daniela

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia
en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Luis Gabriel Gutiérrez Bernal

Magister en Prevención de Riesgos Laborales

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

noviembre de 2021

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedicamos a nuestros padres, hermanos y familiares por apoyarnos durante este proceso y ser aquellos pilares para llegar a dónde estamos el día de hoy.

A Dios por ser aquel que nos guía y respalda en todos nuestros procesos, quién nos da las fuerzas continuar y la fortaleza para afrontar los momentos de dificultad.

Agradecimientos

A Dios por darnos sabiduría y darnos vida para realizar este proyecto aún en los momentos difíciles que estamos afrontando como sociedad.

A nuestros padres por brindarnos su ayuda y creer siempre en nosotras, por apoyarnos en esta nueva formación profesional para nuestro crecimiento.

Agradecemos a la Universidad y profesores que nos apoyaron y ayudaron durante el desarrollo de este proyecto de investigación.

A la Notaría Novena del Círculo de Bogotá por permitirnos realizar esta investigación, ser un eje fundamental en el desarrollo del proyecto y contribuir al mejoramiento de la entidad por medio de las estrategias planteadas en este documento.

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

CONTENIDO

Resumen ejecutivo	
Introducción	
1. Problema	8
1.1 Descripción del problema	8
1.2 Pregunta de investigación	10
2. Objetivos	10
2.1 Objetivo general	10
2.2 Objetivos específicos	10
3. Justificación	11
4. Marco de referencia	12
4.1 Marco teórico	12
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	21
4.3 Marco legal	25
5. Metodología	27
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	27
5.2 Población y muestra	27
5.3 Instrumentos	28
5.4 Procedimiento.	30
5.5 Análisis de información.	32
5.6 Consideraciones éticas	32
6. Resultados y discusión	34
7. Conclusiones	48
8. Recomendaciones	50
9. Referencias bibliográficas	50

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Lista de Imágenes

Imagen 1. Planos de un buen lugar de trabajo “Great Workplace”

Lista de Anexos

Anexo 1: Consentimiento informado para realización de encuestas, entrevistas y trabajo de campo en la Notaria Novena

Anexo 2: Carta de Autorización para realización de encuestas, entrevistas y trabajo de campo en la Notaria Novena

Anexo 3. Consentimiento - autorizaciones Notaría y funcionarios (archivos adjuntos)

Lista de Tablas

Tabla 1. Recopilación de datos encuesta clima organizacional Notaria Novena del círculo de Bogotá

Tabla 2. Estrategias que coadyuven en el mejoramiento del clima organizacional y el riesgo psicosocial en la Notaría Novena del Círculo de Bogotá

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Resumen ejecutivo

El presente proyecto de investigación se realizó con el objetivo de diseñar un modelo de propuestas de mejora continua para prevenir, controlar y mitigar el riesgo psicosocial generado por el clima organizacional en la Notaría Novena del Círculo de Bogotá, fundamentada en el análisis cualitativo con el fin de analizar y comprobar datos e información concreta. La muestra estuvo conformada por 16 trabajadores de la empresa y para obtener los resultados de estudio y evaluación se diseñó como instrumento un cuestionario de Clima Organizacional, que permitió medir en los funcionarios de la Notaría Novena de Bogotá aspectos del clima organizacional, se realizó el análisis de los resultados por medio de una correlación entre los datos obtenidos y la revisión bibliográfica realizada. Una vez obtenidos los resultados, se establecieron estrategias a implementar en la Notaría Novena para prevenir, controlar y mitigar el riesgo psicosocial generado por el clima laboral de la entidad a través de cinco planos que abarca las necesidades del trabajador y mejora el desempeño de ellos en todos sus roles.

Palabras claves: factor de riesgo, riesgos psicosociales, clima organizacional, notaría.

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Introducción

Según la International Labour Organization (2016), en 1984 se definieron los factores de riesgo psicosociales como aquellas interacciones entre el entorno, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, además de las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, a través de percepciones y experiencias que pueden influir en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo. El riesgo psicosocial y su presencia dentro de los ambientes laborales es un tema que compete a todos los trabajadores debido a que se han hecho presentes diferentes enfermedades relacionadas con este riesgo y que además afecta la productividad y desempeño de los colaboradores dentro de la organización.

En Colombia en el año 2008, el Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 por la cual “se establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional” (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Una de las principales razones para realizar este trabajo de investigación es la identificación y análisis del clima organizacional en la Notaría Novena del círculo de Bogotá y cómo este se puede convertir en un riesgo psicosocial sobre los trabajadores a mediano o largo plazo, ya que no es un aspecto de relevancia o estudio dentro de los planes de acción pero que sí influyen sobre la vida y comportamiento de sus empleados. Además de conocer que el ser humano pasa más de un tercio de su vida útil en entornos de trabajo, de allí parte la necesidad de mantener ambientes adecuados e idóneos para el total de los empleados o para la mayoría de estos.

Se realizó el análisis de este proyecto de investigación en la Notaría Novena, ya que en la actualidad la organización no cuenta con estudios y estadísticas sobre el clima organizacional o los posibles factores psicosociales que puedan afectar a sus empleados

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

según sus funciones y actividades a realizar, y aquellos aspectos a los que están sometidos diariamente en la ejecución de sus labores, ya sea de forma directa o indirecta.

Así mismo, esta investigación contiene información teórica e investiga por medio del análisis de datos. La información presentada se basa en la percepción de los empleados frente al clima organizacional y cómo estos se pueden convertir en factores de riesgo, información del desempeño laboral, teniendo en cuenta los diferentes estudios que se han realizado hasta el día de hoy respecto a este tema de investigación.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

Los riesgos psicosociales, desde tiempos atrás han estado presentes en la clase trabajadora, por tanto ha surgido la necesidad de evaluarlos debido a las transformaciones sociales, políticas, económicas y tecnológicas que impactan a cada organización del siglo XXI, en donde se ha evidenciado la incidencia de condiciones de trabajo y el estrés, como unas de las principales causas de enfermedades laborales, es por esto que es necesario realizar un análisis sobre las condiciones reales de las organizaciones y las características específicas del sector económico al que pertenecen (Díaz, E., 2010).

De acuerdo a estimaciones recientes de la OIT, cada año alrededor de 2,78 millones de trabajadores en el mundo pierden la vida en accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, de los cuales, un 86,3% lo hace por causa de enfermedades de origen laboral. Además, cada año se producen 374 millones de lesiones y enfermedades no mortales relacionadas con el trabajo, muchas de las cuales provocan ausencias prolongadas del trabajo, y también afectan a la productividad y la competitividad (OIT,2019).

Muchas de estas enfermedades con origen laboral afectan a la salud mental de los trabajadores. En este contexto, y en el marco de la conmemoración del centenario de la OIT, la Oficina de la OIT para el Cono Sur, el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) de España, el PIT-CNT y la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado (COFE), organizaron un seminario internacional para abordar esta

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

temática y fortalecer las capacidades de los actores tripartitos para un mejor abordaje de los riesgos psicosociales en el trabajo.(OIT,2019)

El clima organizacional en la Notaría Novena del Círculo de Bogotá, refleja dificultades en el ámbito de Seguridad y Salud en el Trabajo, como lo son los diferentes factores internos y externos de la organización que afectan el desempeño de los empleados de la empresa, debido a que las características del medio de trabajo percibidas por los trabajadores no son las idóneas e influyen en su comportamiento y rendimiento en la realización de tareas.

La Notaría Novena presta servicios de elaboración y trámite de escrituras públicas, guarda, apertura y publicación de testamentos, reconocimiento de documentos privados, autenticaciones, expedición de copias de las escrituras públicas entre otros servicios; cuenta además con la infraestructura tecnológica y el recurso humano idóneo para operar y administrar sus actividades; sin embargo, se ha podido evidenciar la presencia de un inadecuado clima organizacional, debido a la implementación de una estructura organizacional obsoleta y poco adecuada, manifestándose deficiencias en las relaciones interpersonales, falta de comunicación, estrés, malas actitudes comportamentales, bajo desempeño en el desarrollo de actividades de la Notaría, poca motivación a los empleados, inconformidades laborales, entre otros aspectos que genera un clima organizacional negativo y por ende un riesgo para los empleados a corto, mediano y largo plazo.

Dentro de los efectos más relevantes se puede considerar: la fatiga mental producto del cansancio, somnolencia, disminución del nivel de atención, lentitud del pensamiento, torpeza de los movimientos, cambios en la gestión organizacional y características del trabajo, reducción general de la actividades; asociados todos estos efectos, se produce un aumento de los errores en el trabajo generado por olvidos, confusiones, imprecisiones, falta de comunicación, demandas por parte del trabajador (negativamente hablando) durante la realización de tareas. Todo lo anterior, repercute significativamente en los resultados de la productividad, disminución en la prestación del servicio a los usuarios y principalmente prevalencia del riesgo psicosocial en los empleados que conforman la entidad.

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Para la organización es importante conocer cómo afecta y repercute el clima organizacional en el personal que labora allí, además de entender que es un peligro latente en la entidad y que al no tomar las acciones adecuadas a tiempo, se pueden convertir en un riesgo, pues se puede establecer en la literatura que el clima organizacional impacta significativamente en los resultados, de forma positiva o negativa y puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño. Es por ello que se hace necesario analizar el clima organizacional como un factor de riesgo psicosocial en la Notaría Novena de Bogotá para la toma de decisiones y generación de estrategias a favor de los empleados y la entidad.

Cabe mencionar, que la notaría novena cambió de administración el 25 de junio de 2019 y desde esa fecha hasta la actualidad no presenta ningún sistema de gestión organizacional, no se han realizado estudios de clima organizacional y riesgos psicosociales e igualmente no se tiene ninguna información relacionada de sí las administraciones pasadas realizaron estudios relacionados con estos temas, es por ello que esta investigación, es nueva para la entidad y permitirá identificar si el clima organizacional es un posible factor de riesgo psicosocial en la Notaría.

1.2 Pregunta de investigación

¿El clima organizacional puede ser un factor de riesgo psicosocial en la Notaría Novena del Círculo de Bogotá?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Diseñar un modelo de propuestas de mejora continua para prevenir, controlar y mitigar el riesgo psicosocial generado por el clima organizacional en la Notaría Novena del Círculo de Bogotá.

2.2 Objetivos específicos

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Realizar un diagnóstico del clima organizacional que se presenta en la Notaría Novena del Círculo de Bogotá, mediante entrevistas, encuesta y trabajo de campo.

Identificar mediante revisión bibliográfica, cómo el clima organizacional se convierte en un factor de riesgo psicosocial.

Establecer estrategias que coadyuven en el mejoramiento del clima organizacional y el riesgo psicosocial en la Notaría Novena del Círculo de Bogotá.

3. Justificación

La presente monografía de investigación se enfocó desde el ámbito social y empresarial de la Notaría Novena del Círculo de Bogotá, que busca esencialmente la protección del trabajador como individuo de un colectivo laboral y el correcto funcionamiento de los organismos administrativos y operativos de la organización, manteniendo la eficiencia de los servicios a prestar. Para la notaría novena es necesario brindar servicios de alta calidad, que les permita ser un actor relevante en el cumplimiento de sus actividades, para esto busca optimizar al máximo los recursos, llevando a cabo una revisión de los recursos económicos, humanos, tecnológicos, materiales, entre otros, de tal manera que satisfaga las necesidades de la organización y los empleados, desde el cargo más alto al más bajo.

La eficiencia y eficacia en la prestación del servicio a los usuarios, es un aspecto importante para la entidad, ya que busca la satisfacción del cliente, por lo cual, es indispensable revisar situaciones, actitudes y/o comportamientos en los empleados como: insatisfacción, ineficiencia, improductividad, fatiga, enfermedades cardiovasculares, desmotivación, estrés, ansiedad, aislamiento, bajo rendimiento, baja calidad en la prestación del servicio, entre otros, para hallar la causa-raíz frente a ese riesgo psicosocial y clima organizacional (González Anaya & Pola García, 2013).

Se ha comprobado que para que los empleados e incluso los directivos de la empresa puedan trabajar a gusto y con buenos resultados, se debe contar con un clima organizacional adecuado. Para ello es necesario que las organizaciones se encuentren en

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

óptimas condiciones en el interior de las mismas, buscando la satisfacción de los trabajadores para que impacte en la productividad de la empresa. (Edel Navarro, García Santillan, & Casiano Bustamante, 2007)

Un ambiente laboral sano, aumenta el rendimiento y hace que los trabajadores realicen sus tareas y actividades de manera eficaz, correcta y sin riesgo de generar algún daño sobre sí mismo (físico, mental, psicológico), por ello es importante reconocer cuáles son los aspectos que afectan la eficiencia y eficacia, mencionadas anteriormente, para buscar alternativas de prevención, control y mitigación de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores y las posibles enfermedades laborales que puedan surgir con el paso del tiempo (Bernal, L. & Duarte, W. 2020).

Al realizar un modelo de mejora continua se puede examinar objetivamente el clima organizacional de la entidad y cómo este influye en los empleados y los posibles riesgos psicosociales que se puedan generar, además de aportar a la empresa herramientas más efectivas, las cuales puedan contribuir en la implementación de estrategias de intervención influyendo de forma positiva en los trabajadores y la empresa como un común denominador.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

Una vez definido el planteamiento del problema y determinando los objetivos de la presente investigación, es necesario establecer los aspectos teóricos que sustentan este estudio. Considerando lo antes expuesto, se muestran las bases de algunas teorías relativas al riesgo psicosocial, clima organizacional y la motivación del recurso humano en las organizaciones.

4.1.1. Riesgo Psicosocial

En el campo de la Seguridad y la Salud, los objetivos centrales son los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Los factores psicosociales tienen por objeto que las condiciones de trabajo procuren el bienestar personal y social de los trabajadores, PSICO porque afectan a

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social debido a determinadas características de la organización del trabajo. (Castellá, T, p.11).

Por tanto, las condiciones de trabajo favorables propician buena salud, y por el contrario, condiciones nocivas y actitudes inadecuadas en el desarrollo de trabajo desencadenan malestar y patologías. La OIT. Desde 1986 define los riesgos psicosociales como "...las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones necesarias de los trabajadores/as, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores/as a través de sus percepciones y experiencias". Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, como horarios, asignación salarial, ambiente laboral, beneficios, oportunidades, entre otros, los cuales al tener conocimiento de estas características se puede reducir considerablemente factores de riesgo ya que aumenta la satisfacción laboral (Abello Bolívar & Lozano Torres, 2013)

También se han definido los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores. (Cox y Griffiths, 1996; Cox, Griffiths y Randall, 2003).

4.1.1.1. Tipos de factores de riesgo psicosocial: los factores de riesgo psicosocial comprende aspectos extra laborales, intra laborales y condiciones del individuo, los cuales al estar dinámicamente relacionados influyen sobre la salud y desempeño de los trabajadores; se conoce cuatro tipos de factores de riesgo psicosocial: el primero son las condiciones de realización de trabajo la cuál hace referencia a la cantidad y complejidad de las tareas, responsabilidad, autonomía y ambiente de trabajo en general, el segundo es la organización del trabajo en donde influyen las competencias del

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

empleado, comunicación interna y externa, relaciones personales, alta dirección, ritmo de trabajo y capacidad de decisión. La tercera son las relaciones interpersonales en donde la persona trabaja de la mano con otros empleados de mayor, igual o menor “jerarquía”, se buscan metas generales, hay cooperación y se ve la disposición y actitud de los trabajadores, por último los aspectos extra laborales que afectan al trabajador de manera directa como la calidad de vida, problemas sociales y familiares, salud, entre otros (Abello Bolívar & Lozano Torres, 2013).

4.1.2. Clima Organizacional

El conocimiento del clima existente en una organización proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planeados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional, Likert en su teoría de clima organizacional menciona que “el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben, por sus esperanzas, capacidades y valores” (Rodríguez, 2016).

Teniendo en cuenta lo anterior el concepto de clima organizacional es de relevancia ya que a través de este se puede interpretar la atmósfera que existe dentro de las organizaciones.

4.1.2.1. Definiciones de Clima Organizacional: Existen diversas definiciones que se enuncian a continuación: Hall, citado por Ponce y Navarro (2002) “El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados influyendo directamente en sus conductas”, Rodríguez, citado por Valencia y Wulf (2001) definen que “El clima organizacional es una autorreflexión de los miembros de la organización acerca de su vinculación entre sí y con el sistema organizacional. Sin embargo, esto no hace que el clima sea

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

necesariamente una autorreflexión de la organización, para que lo sea, es necesario que el tema del clima sea tratado en el decidir organizacional”. Para Gonzales (1997), los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las perspectivas de los miembros. El clima resultante induce a determinados comportamientos en los individuos y cuyos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima de manera proporcional.

4.1.2.2. Objetivo del Clima Organizacional: El objetivo del clima organizacional es descubrir los atributos que son producto de la estructura de la organización, los procesos institucionales y la conducta de los empleados cuyo impacto es significativo en el desempeño de la gestión y resultados en la entidad. El clima organizacional junto con las características organizacionales y los empleados, forman un sistema transversal dinámico (Coronel, 2017).

4.1.2.3. Tipos de Clima Organizacional: Existen diferentes tipos de clima organizacional, según el modelo Likert existen cuatro formas de segregarlos, el primero es el clima autoritario-explotador en donde la dirección no posee confianza en sus empleados, las recompensas son casi nulas y las decisiones y objetivos se toman únicamente por la alta dirección, así mismo la comunicación no existe y las comunicaciones son verticales; el segundo es el clima autoritario-paternalista en donde existe confianza entre la dirección y los empleados, hay recompensas pero también sanciones como fuente de motivación, las decisiones en su mayoría son tomadas por la alta dirección y a veces tienen en cuenta a los empleados y finalmente las comunicaciones son de forma descendente.

El tercer tipo de clima, es el clima participativo-consultivo en donde existe una confianza entre los supervisores y los empleados, se satisfacen las necesidades de los trabajadores mediante recompensas y ocasionalmente hay llamadas de atención, se le permite a los empleados tomar decisiones concretas y la comunicación es descendente; finalmente el cuarto tipo de clima es el de participación en grupos en donde hay plena confianza en los

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

empleados por parte de la dirección, se motiva a los empleados a través de objetivos de rendimiento y beneficios por el cumplimiento de estos, la toma de decisiones es en toda la organización y la comunicación es ascendente, descendente y lateral (Rodríguez, 2016).

4.1.2.4. Dimensiones del Clima Organizacional: Se entiende por dimensiones del clima organizacional a aquellas características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen directamente en el comportamiento de los individuos. Varios expertos como Likert, Litwin, Stringer, Pritchard, Karasick, Bowers, Taylor y Brunet; consideran importante la comunicación de los empleados con la alta dirección, la forma en que se toman decisiones, la responsabilidad individual, la autonomía del empleado en la resolución de conflictos y motivación y rendimiento; lo anteriormente mencionado es el factor común de estos expertos sin embargo discrepan en otras dimensiones que ya son propias de cada autoría (Rodríguez, 2016).

4.1.3. Desempeño Laboral

Según Chiavenato, el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”, también se puede entender el desempeño laboral como un indicador de si los empleados realizan bien o no su trabajo, el comportamiento del empleado frente a la obtención de resultados, el resultado de ciertos beneficios, la ejecución de tareas, el compromiso del trabajador, entre otros (Chiavenato, 2001).

4.1.3.1. Características Desempeño laboral: Algunas características del desempeño laboral corresponde a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera en los trabajadores de una entidad, según lo estipulado por Furnham algunas características relevantes en el desempeño laboral son: la adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencialización en el diseño del trabajo y maximización del desempeño (Coronel, 2017).

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

4.1.3.2. Factores del Desempeño Laboral: El desempeño laboral se entiende como el enlace entre el trabajo realizado y los resultados obtenidos a favor de la entidad, este desempeño no se basa simplemente en los trabajadores o quien realiza las labores o funciones, sino que está relacionado a factores externos en donde se desenvuelve el individuo. Como se mencionó antes, está ligado transversalmente con el ambiente organizacional y resulta afectado por la forma de liderazgo que se lleva a cabo en la organización, la forma de tomar decisiones, el tipo de comunicación entre la alta dirección y los empleados, la manera en cómo se fijan las metas de la organización y la estructura organizacional (Coronel, 2017), (Chiavenato, 2001).

4.1.4. Motivación

Se puede definir como un aspecto de importancia en diferentes aspectos de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, ya que permite orientar las acciones que realiza una persona y los objetivos a los que se dirige. Según Santrock (2002), citado en Pereira (2021), la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de la forma en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido”. Por su parte Ajello (2003), citado en Pereira (2021), indica que la motivación se puede entender como la trama que sostiene el desarrollo de actividades significativas para una persona y en las que esta toma parte y Herrera, Ramirez & Roa (2004), citado en Pereira (2021), indican que la motivación es clave en la conducta humana para entender el por qué del comportamiento, es decir que es la motivación la que determina que la persona inicie una acción, se dirija hacia un objetivo y persista en alcanzarlo (Pereira, 2021).

Santrock 2002, citado en Pereira (2021), menciona que hay tres tipos de perspectivas en la motivación las cuales son:

- **Perspectiva conductual:** señala que las recompensas externas y las sanciones son determinantes en la motivación de las personas, los incentivos agregan interés y motivación a la conducta, dirigen la

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

atención hacia acciones adecuadas y la distancian de aquellas acciones que son consideradas inadecuadas. El reforzamiento negativo casi siempre va acompañado de reforzamiento positivo para que sea eficaz (Pereira, 2021).

Cuando una conducta no se refuerza se denomina método de extinción, según Trachera (2005), citado en Pereira (2021), se produce la extinción de una conducta cuando no hay el estímulo reforzador que la sustenta, pues a no estimularse cierto comportamiento este se irá debilitando y disminuyendo la probabilidad de que se repita (Pereira, 2021).

- Perspectiva humanista: esta perspectiva hace énfasis en la capacidad de la persona para tener un crecimiento en diferentes roles, características positivas y la libertad de dirigir su vida. En esta perspectiva se ubica la Teoría de las Necesidades, siendo una de las más conocidas la “Teoría de la Jerarquía de las Necesidades” propuesta por Abraham H. Maslow de acuerdo con García (2008), citado en Pereira (2021), dentro de esas necesidades se encuentran: las necesidades fisiológicas que se relacionan con el ser humano como ser biológico y que hace referencia al alimento, abrigo y descanso; necesidades de seguridad que conduce a la persona a librarse de riesgos físicos, necesidades de amor y pertenencia donde las personas requieren relacionarse con los demás, ser aceptadas y pertenecer a un grupo social, la necesidad de estima relacionada con el sentirse bien consigo mismo y las necesidades de autorrealización referente al crecimiento propio, realización del potencial propio y autoestima (Pereira, 2021).

Bisquerra (2000), citado en Pereira (2021), argumentó que aquellas necesidades no satisfechas tienen un impacto emocional importante en la persona y Valdés (2005), citado en Pereira (2021), explica que Maslow descubrió dos necesidades adicionales que eran experimentadas por aquellas personas que han satisfecho las cinco

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

necesidades descritas anteriormente, esas dos necesidades adicionales son: la necesidad de conocer y entender el mundo que rodea a esa persona y la necesidad de satisfacción estética, entendida a las necesidades de belleza y arte en general.

- **Perspectiva cognitiva:** esta teoría hace énfasis en los pensamientos de la persona y cómo esos pensamientos son importantes para determinar lo que sucede. El sistema cognitivo es el encargado de recibir y enviar información a otros sistemas como el afectivo, comportamental y fisiológico, regulando el comportamiento de cada uno de ellos y generando respuestas en función del significado de la información que dispone. Es decir, que las ideas, creencias y opiniones que la persona tenga sobre sí misma y sus capacidades y habilidades, determinará el tipo y duración del esfuerzo que realiza y por consiguiente el resultado de esas acciones (Pereira, 2021).

Según Santrock (2002), citado en Pereira (2021), Pintrich, Schunk, Ertmer y Zimmerman argumentan que la teoría cognitiva ha cobrado importancia ya que centra las ideas según la motivación interna de logro de las personas, su percepción frente al éxito y el fracaso, la importancia de plantearse metas y el progreso para el logro de esta.

4.1.5. Clima Organizacional y Riesgo Psicosocial

Según González (2019) el estudio de los riesgos psicosociales en el país (Colombia) ha tenido mayor relevancia los últimos años debido al surgimiento de nueva normatividad para el favorecimiento de este, la cual busca prevenir la incidencia de los riesgos sobre la salud mental de los trabajadores. En Colombia, se han realizado dos Encuestas Nacionales de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema de Riesgos Laborales en Colombia, con el fin de encaminar estrategias que impacten de manera positiva sobre la calidad de vida, en la población trabajadora de los sectores formales e informales (Ministerio del Trabajo, 2013).

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

González (2019) menciona que el Ministerio de la Protección Social, mediante la Resolución 2646 de 2008 enfatizó, en como las condiciones negativas sobre el empleado, ya sea: en el bienestar, ambiente de trabajo, condiciones individuales u otros factores intra y extra laborales influyen en la salud y desempeño de los trabajadores. Así mismo en esta norma se establece indicaciones para identificar, evaluar, prevenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral.

Aspectos como el desarrollo económico, políticas económicas, reestructuración organizacional, nuevas formas de contratación, sistemas de compensación y beneficios, cultura y clima organizacional, roles y responsabilidades, entre otros; son factores que inciden directamente sobre la salud física y mental del trabajador, y por ende sobre el bienestar y productividad laboral (González, 2019).

Abello Bolívar & Lozano Torres (2013), menciona que el Instituto Navarro de Salud Laboral realizó un estudio sobre los factores de riesgo psicosocial y cómo estos deterioraban el clima organizacional. Al relacionar el clima organizacional y su influencia sobre los asuntos personales del individuo, se identificó que este puede afectar, de manera positiva o negativa: la toma de decisiones, comunicación, motivación, solución de problemas, productividad, realización personal, entre otros. Oliver, Tomas & Cheyne (2005), citados en Abello Bolívar & Lozano Torres (2013), establecen que según la dinámica de cada organización, se pueden obtener elementos que permitan identificar el comportamiento de cada uno de sus integrantes y las posibles consecuencias en el entorno laboral.

Finalmente en un estudio denominado “Relación entre el clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga”, se pudo concluir que el clima organizacional y los factores de riesgo psicosociales son ejes fundamentales en la salud y

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

bienestar de los trabajadores, lo que hace necesario que las entidades realicen programas cuyo propósito sea generar vínculos con el compromiso organizacional que ayuden al cumplimiento de los objetivos empresariales pero también el desarrollo del individuo. El clima organizacional es positivo con aspectos como la motivación, control y liderazgo, mientras que la demanda de trabajo genera un mal clima organizacional y con ello un factor de riesgo psicosocial intralaboral de riesgo alto o muy alto (Méndez García, Galvis Rojas & Ortiz Olago, 2019)

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

En un grupo de profesionales en España, se tomó una muestra de 398 trabajadores que pertenecían a siete sectores profesionales diferentes, para evaluar la carga mental percibida en sus puestos de trabajo, debido a cada una de las dimensiones de carga que distingue el “NASA TLX” como: esfuerzo, demanda mental, demanda física, demanda temporal, rendimiento y frustración; el método “NASA TLX” es un procedimiento de valoración multidimensional que da una puntuación global de carga de trabajo, esto implica establecer y definir fuentes de carga y la valoración de los mismos. Se concluyó, que el personal docente fue el que obtuvo mayores puntuaciones en las seis dimensiones, pero con el rendimiento más bajo, seguido por el personal de mantenimiento el cual obtuvo niveles bajos en esfuerzo, demanda mental, demanda temporal y nivel de frustración, sin embargo, su valoración de rendimiento fueron los que más alta puntuación obtuvieron. Por otro lado el personal sanitario, ocupó el segundo lugar con puntuaciones más altas en esfuerzo, demanda mental y demanda física (Díaz Ramiro Eva, 2010).

En México, en el 2011 se realizó una “Propuesta para determinar la reacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de México”, la cual concluyó que el clima organizacional es uno de los mejores indicadores para poder determinar el funcionamiento de una organización, ya sea a nivel individual, grupal u organizacional. Además ayuda a determinar los factores que intervienen en dicha entidad, permitiendo identificar las diferentes problemáticas y las áreas susceptibles de

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

mejora de la organización para poder realizar cambios que generen un mayor desempeño laboral. (Galindo, 2011)

En Ecuador, se realizó una investigación denominada “El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de Andalus CÍA”, el objetivo fue investigar las relaciones entre el clima organizacional y el desempeño laboral de cuarenta personas miembros de la empresa y los resultados obtenidos fueron: inconformidad en los trabajadores por falta de reconocimientos de sus superiores, desmotivación, aplicación de liderazgo autocrático, el sistema de comunicación con un estilo jerarquizado, bajo fomento del trabajo en equipo y falta de compromiso con la empresa. Se concluyó que el mal clima organizacional afecta el desempeño laboral en la empresa, recomendando aplicar un estilo de liderazgo democrático, un sistema de comunicación multidireccional, formar equipos de trabajo complementarios para una retroalimentación entre trabajadores, y medir continuamente, tanto el clima organizacional como el desempeño laboral, para poder evaluar los resultados de los cambios realizados en la empresa (Calderón, 2011).

En un estudio realizado en Lima Perú en el 2015 llamado “Influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de la Institución Fondo Mivivienda S.A. Lima - 2015”, se tenía como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores, los resultados indicaron que los factores que más influyen en el desempeño laboral son las relaciones humanas, el reconocimiento al desempeño, las remuneraciones, el microambiente de trabajo y la comunicación. Se concluyó que los trabajadores consideran que el factor más importante del clima organizacional es la motivación, la cual influye en sus actividades diarias, y que la remuneración, utilidades y los beneficios son factores que incrementan el desempeño y la productividad, los cambios del entorno afectan al desempeño laboral de los trabajadores y el clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral (Muñoz, 2016).

Así mismo en la universidad César Vallejo de Perú, se pudo determinar mediante un estudio realizado sobre la “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Chachapoyas” que las

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

características de un sistema organizacional genera un determinado clima laboral, en donde las motivaciones de los empleados de una organización repercute sobre el comportamiento de estos. Dichos comportamientos pueden tener efectos positivos o negativos para la organización ya sea en la productividad, satisfacción, adaptación, entre otros factores extrínsecos e intrínsecos (Coronel, E., 2017).

Cada componente organizativo proporciona un determinado clima organizacional siendo uno de los mayores influyentes en el actuar y hacer de los empleados, junto con los factores organizacionales internos y externos (Coronel, 2017), Robbins, Stephen, Coulter, (2013) citados en Grimaldos A., (2018) define el desempeño laboral como aquel proceso que determina qué tan exitosa es una organización en el logro de actividades y objetivos laborales y si estos aspectos permite que se mida el desempeño general de los trabajadores, además del aporte de estos a la compañía, generando una medición general de la organización pero también una individual en cada trabajador.

Así mismo Robbins & Judge (2013) citados en Grimaldos A.(2018) mencionan que existen 03 tipos de conductas que constituyen el desempeño laboral, permitiendo obtener más información al momento de evaluar el desempeño de los trabajadores, esas tres conductas son: desempeño de las tareas, la cual está relacionada con la ejecución de las actividades y obligaciones de los empleados como aspecto positivo para la entidad, el segundo es civismo y hace referencia al ambiente psicológico del contexto organizacional, el respeto con el personal de la compañía, la realización de críticas constructivas, entre otros, y por último se encuentra la falta de productividad que está relacionada con el ausentismo, malos tratos, daños a la propiedad entre otras conductas que perjudican a la organización (Grimaldos A., 2018).

En Colombia, en un estudio denominado “Influencia del clima laboral en el desempeño del colaborador dentro de la organización”, los autores concluyeron que es necesario abordar el clima laboral de la empresa para así comprender aquellas variables internas que afectan el comportamiento de los trabajadores, pues que estos gocen de una buena calidad de vida genera que el desempeño laboral y personal sea óptimo. Para identificar aquellas variables se puede hacer uso de instrumentos de evaluación de cualquier

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

constructo teórico el cual permita detallar de manera eficiente los componentes teóricos del clima organizacional, pues es a través del análisis y la valoración de esas variables que se puede tomar decisiones para que los trabajadores gocen de un ambiente laboral apto, haya productividad, competitividad y se genere expectativas en cada funcionario (Castillo B., 2019).

Otro estudio realizado por la Universidad Militar, en donde se quería verificar qué tan determinante es el clima organizacional en la ejecución de las actividades en las empresas colombianas, pudo determinar que el clima organizacional es de vital importancia en la organización, pues este permite que los empleados trabajen en un ambiente propicio en donde se puedan desarrollar en todos los aspectos, ya sea a nivel personal como profesional. Para lograr ese desarrollo es necesario implementar políticas que permitan ese buen clima laboral por parte de la alta dirección, en donde se pueda exaltar al individuo y con ello generar un crecimiento exponencial en el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos por la entidad (Montaño, 2017).

La revista Facultad Nacional de la Salud Pública, de la Universidad de Antioquia, explica diferentes instrumentos para evaluar factores psicosociales en el trabajo que pueden ser agrupados en tres categorías. La primera categoría: es aquella que va enfocada en brindar información general sobre las condiciones de trabajo y la influencia de los entornos como: los contratos, puestos laborales, remuneraciones y horarios de trabajo.

La segunda categoría: proporciona información sobre algún efecto en particular de la exposición a riesgos psicosociales; se destacó aquellos que se orientan al estrés laboral como: el síndrome de quemarse en el trabajo, satisfacción laboral, violencia y acoso laboral. Para evaluar cada uno de estos aspectos mencionados se utilizaron herramientas, cómo la Batería de Riesgo Psicosocial Resolución 2404 de 2019, orientada a los factores de riesgo psicosocial, el “*maslach Burnout Inventory*” y la escala de desgaste ocupacional, encargada de evaluar el síndrome de desgaste de trabajo y por último la *Utrecht Work Engagement Scale*, evalúa la experiencia, bienestar, inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo.

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

La tercera categoría asume los cuestionarios de auto informe denominado *Effort Reward Imbalance*, los cuales van dirigidos al trabajador para comprender los procesos que generan estrés, los modelos adoptados son: el *Desequilibrio-Esfuerzo- Recompensa*, el cual tiene en cuenta las características individuales del trabajador, el esfuerzo físico y psicológico; este permite evidenciar qué pasa cuando el trabajador tiene grandes esfuerzos y bajas recompensas y lo que puede conllevar a tener un bajo nivel de control emocional, produciendo un mayor riesgo de enfermedades asociadas al estrés laboral. También se utiliza el instrumento *Demanda- Control*, este explica el estrés en función de la interacción de las características específicas como: el puesto laboral, las demandas psicológicas y el grado de control sobre las tareas (Charria V, 2011).

4.3 Marco legal

Considerando a los empleados como objeto central de esta investigación, se hizo una revisión de referentes legales relacionados según el contexto del cual hacen parte, esto permite identificar las diferentes percepciones de los empleados en las condiciones laborales, culturales y sociales, que generan a su vez diferencias en la forma en que perciben ciertos aspectos internos y externos.

A partir del punto de vista normativo inicialmente se toma la Constitución Política de Colombia (1991), en la cual se define el trabajo en el artículo 25 como un derecho que debe ser protegido por el estado sin importar la modalidad a la que pertenezca, además establece como todas las personas tienen derecho a trabajar bajo condiciones dignas y justas (Colombia, 2021).

Así mismo el Código Sustantivo del Trabajo (1990), se encarga de regular lo referente a toda labor en el país, buscando lograr la equidad y justicia para todos los trabajadores y empleadores. En este código se define el trabajo como toda actividad humana libre, material o intelectual, que una persona ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. También en el artículo 10 se encuentran los 10 principios generales de cómo todos los trabajadores son iguales ante la ley independientemente de su condición intelectual, material o de la labor que realizan (Trabajo, 2021).

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

El objeto de la Ley 1616 de 2013 es garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental de la población colombiana, dando prioridad a los niños, niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud (Colombia C. d., 2013). El Artículo 3°. define a la salud mental como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad (Colombia C. d., 2013).

Por su parte la Resolución 2404 de 2019 presenta unos referentes o instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y los protocolos específicos (Ministerio del Trabajo, 2019), complementándose con la Resolución 2626 de 2008 en donde se establecen disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Salud Capital , 2008).

La Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones y define responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinar el origen de patologías causadas por el estrés ocupacional, en el artículo 5 de la norma se “comprende los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y desempeño de las personas” (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2008).

Teniendo en cuenta lo anterior, la salud mental es de interés, prioridad y es un derecho fundamental para la República de Colombia, por esto es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

colombianos y colombianas. El Código de Ética del ministerio de trabajo parte de un concepto básico de Ética, definiéndose como un conjunto de normas y costumbres que regulan las relaciones humanas, la relación consigo mismo, con el otro, es decir las demás personas, y con lo otro, es decir las cosas y el ambiente (Ministerio del Trabajo, 2013).

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Teniendo en cuenta la literatura el enfoque de esta investigación es cualitativa, lo que permite tener en la investigación un enfoque cualitativo con ciertos datos estadísticos, de manera que se puede realizar una integración sistemática y obtener resultados más completos de la investigación, recolectar y analizar datos alfa numéricos para la integración y discusión conjunta del tema, e implementar una secuencia en paralelo o transversal del planteamiento de la investigación (Mendoza, s.f), (Universidad de Colima, s.f).

El alcance es descriptivo, debido que se realizaron especificaciones en los procesos, actividades o tareas que realiza el grupo de trabajadores de la Notaría Novena del Círculo de Bogotá; por otro lado, se tendrán en cuenta el número de colaboradores involucrados, los puestos laborales, los horarios de trabajo y las herramientas que se encuentran alrededor o que utilizan cada uno de ellos. Las variables están sujetas a los comportamientos, dinámicas o procesos que se llevan a cabo en el análisis, observación y toma de datos dentro de las áreas, para así determinar características o situaciones específicas, en el grupo de trabajadores de la Notaría.

5.2 Población y muestra

Población: La población para efectos de esta investigación son todos los funcionarios, independiente del tipo de contrato, que se encuentra laborando en la Notaría Novena del círculo de Bogotá, ubicada en la Avenida Carrera 20 No. 81-24, barrio Héroes, considerándose una entidad de carácter público encargada del desarrollo y trámite de actos públicos y notariales, al estado y ciudadanía en general.

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Se tomó como variables personas de ambos sexos, que tengan un contrato laboral en la notaría, mayores de edad y sin influir su raza, religión, entre otros, con diferentes perfiles profesionales o laborales.

Muestra: Según Bernal (2016), la muestra será ese subgrupo de la población de estudio, en donde se recolectarán los datos necesarios y pertinentes, que representen a dicha población, teniendo en cuenta las características de esta investigación se tomará la muestra en la única sede de la Notaría Novena de forma presencial, en un horario de 8:00 am - 5:30 pm, la cual cuenta con 19 trabajadores en total. Se tomó como muestra a N=16 personas que laboran en las áreas de: autenticaciones, registro civil, protocolo, escrituración, radicación, digitación, jurídica, contabilidad y la notaria; a quienes se le aplicaran los instrumentos descritos en el ítem a continuación, con un nivel de confianza del 99% para dar respuesta a, si el clima organizacional puede ser un factor de riesgo psicosocial en la notaría novena del círculo de Bogotá.

La muestra tiene una evaluación cuantitativa y cualitativa, la muestra cuantitativa se desarrollará una muestra probabilística, por medio de un muestreo aleatorio simple, pues en este caso las unidades tienen la misma posibilidad de ser escogidos para conformar la muestra o ser elegidos; se quiere conocer las variables que influyen en el clima organizacional como lugar de trabajo, compensaciones, nivel salarial, apoyo de las alta dirección, entre otros, estableciendo ese tipo de muestreo para tener un panorama general de la empresa y no se sesgue ningún proceso u área (Bernal, 2016), (Mendoza, s.f).

Para la muestra cualitativa por atributos se generarán hipótesis de trabajo conforme a los resultados obtenidos de la muestra cualitativa, se conocerán los diferentes puntos de vista interno e individual de los empleados, las muestras cualitativas se realizan a través de unidades representativas como: encuentros, roles, grupos, procesos, etc. (Mendoza, s.f).

5.3 Instrumentos

La presente monografía de investigación permitió construir un Cuestionario de Clima Organizacional, que posibilitó medir en los funcionarios de la Notaría Novena de Bogotá aspectos del clima organizacional, el cual fue aplicable a todos los trabajadores que

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

desarrollan los servicios. A partir de éste instrumento, se integró y amplió aspectos, y variables, relacionados con el clima organizacional y el riesgo psicosocial, empleando una encuesta de 21 ítems.

Para la construcción del primer instrumento se tuvo en cuenta diferentes categorías que integraran el objeto de investigación, cómo se mencionó anteriormente, las categorías que se desarrollan en la encuesta son las siguientes (Solarte, 2009):

- **Clima organizacional:** conjunto de las características estructurales objetivas y subjetivas, duraderas en el medio ambiente interno de la organización, y que, dependiendo de cómo sean percibidas, pensadas, aprendidas y sentidas, determina el comportamiento de los individuos en ella.
- **Trato interpersonal:** grado en que los empleados se ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas.
- **Apoyo de la alta dirección:** percepción subjetiva acerca del grado de atención, interés personal y apoyo que el empleado obtiene de la empresa por medio de sus jefes.
- **Sentido de pertenencia:** grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentido de compromiso y de responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.
- **Retribución Correspondiente:** percepción de equidad de los miembros sobre la adecuación de la recompensa o retribución recibida por el trabajo bien hecho.
- **Disponibilidad de recursos:** grado en que los empleados cuentan con información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo.
- **Estabilidad:** grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de permanencia y estima que la gente se conserva o despiden con criterio justo.
- **Comunicación:** la comunicación es el medio para tomar decisiones y obtener los objetivos trazados por la organización. Es la llave que le permite a los

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

sujetos comprender las redes organizacionales e integrar las subunidades de la organización.

- **Trabajo en equipo:** es la capacidad de cooperar con los demás, formar parte de un grupo que funcione en equipo para lograr unos objetivos propuestos, aportando todas sus capacidades (Solarte, 2009).

Para conocer el impacto que tiene el clima laboral en la Notaría Novena de Bogotá, y como se indica en el libro Metodología de Investigación “Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad” (Sampieri, Collado & Lucio, 2006. P 200); se realizó la encuesta virtual de clima laboral abarcando temas como cultura organizacional, ambiente laboral, reconocimiento, comunicación con superiores, satisfacción, carrera, entre otros aspectos anteriormente mencionados. La encuesta se evidencia en el siguiente link <https://forms.gle/s1MSF3cBe8d9bJ8Y6> (Monsalve, C. J., 2015), (COPEME, Consorcio de Organizaciones Privadas de Promoción al Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, 2009) (Universidad EAN, s.f.).

Además, se desarrolló un análisis bibliográfico de diferentes documentos, teniendo en cuenta el título, el objetivo de investigación del proyecto, la población, metodología, resultados y conclusiones. Se tuvo en cuenta otros tipos de medición, de manera indirecta, cómo anotaciones, observación, entrevistas, relatos, preguntas, generados durante el proceso de recolección de datos; los cuales permitieron complementar el registro de la información.

5.4 Procedimiento.

Como primer paso se incluyó al personal directivo y a los colaboradores de la Notaría Novena de Bogotá, para ello se realizó una pequeña capacitación, cuyo objetivo fue mostrar los temas que intervienen en la problemática del comportamiento organizacional, es decir: la diferencia de la satisfacción y motivación del personal, las implicancias de la aplicación de las encuestas de clima organizacional, las expectativas que genera en los colaboradores, la necesidad de llevar a cabo los planes de acción, etc.

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

La importancia de este trabajo se centró en solicitar el apoyo y compromiso de todo el personal a lo largo del proceso, dando espacio a la resolución de dudas e inquietudes, firma del documento para el tratamiento de datos personales y documento de aceptación de la encuesta y trabajo de campo.

Para el segundo paso se contó con el equipo responsable de hacer la medición del clima organizacional en la Notaría Novena de Bogotá. La persona tenía conocimiento previo de los principales temas que aquejan al personal, para lo cual fue necesario tomar un modelo de encuesta (antes descrita) que abordara los principales aspectos a evaluar como son: remuneraciones, ambiente de trabajo, carga laboral, relación con los jefes, compañeros, etc.

Seguidamente se realizó la encuesta virtual de manera anónima para asegurar la confiabilidad de los resultados, recolectando los datos en una herramienta diseñada para tal fin. Una vez realizada la encuesta se procesaron los resultados a nivel de la organización, el ingreso de datos se realizó en un documento Excel y en la herramienta SPSS Statistics ya que permitió un manejo amplio de la información recogida (Universidad tecnológica de Pereira, s.f.).

De forma transversal a la realización de la encuesta, se realizó un análisis y revisión bibliográfica para establecer la relación existente entre el clima organizacional y el riesgo psicosocial, esto se logró mediante la búsqueda de diferentes estudios, investigaciones y otros documentos, en diferentes bases de datos académicas, utilizando palabras claves como: “clima organizacional, riesgo psicosocial, desempeño laboral, estrés, motivación, estrés laboral, gestión organizacional, comunicación, trabajo en equipo,..”, en artículos de los últimos siete años aproximadamente o en años previos según los resultados relevantes en el caso de estudio.

Finalmente se generó estrategias o medidas de intervención, involucrando a todos los niveles de colaboradores de la Notaría Novena de Bogotá, sin embargo para establecer y priorizar las acciones, además se tuvo en cuenta las mediciones indirectas antes mencionadas (entrevistas, observación, relatos) para un mejor análisis del entorno. Con

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

base a la información revelada se procedió al cumplimiento de los objetivos de este proyecto.

5.5 Análisis de información.

Para la recolección de información primaria, se realizó una encuesta por medio de la plataforma Google Forms, este formulario permitió obtener las respuestas en tiempo real con resúmenes automáticos mediante gráficos de tortas los cuales permiten obtener una perspectiva de los resultados de la encuesta (Google Workspace, s.f.). Para efectos de este ejercicio se tomaron los resúmenes automáticos como un preámbulo de la pregunta de investigación “¿Cómo afecta el clima organizacional el desarrollo de las actividades que se llevan a cabo en la notaría novena del círculo de Bogotá?” .

Los datos obtenidos de la plataforma anteriormente mencionados, se descargaron en hojas de cálculo de Excel, haciendo uso de este en la herramienta SPSS Statistics, al ser una herramienta que ofrece un análisis estadístico completo, permitiendo encontrar nuevas oportunidades, mejorar la eficiencia y disminuir el riesgo del objeto de estudio; según la naturaleza de esta investigación y la muestra establecida, este programa funciona para el análisis estadístico, puesto que la cantidad de datos permite que se genere un análisis apropiado y se exporten datos desde la base de datos de Excel generada anteriormente. Así mismo este software permite que los datos sean seleccionados por categorías (establecidas en el ítem instrumentos: clima organizacional, trato interpersonal, apoyo de la alta dirección, entre otros) y así obtener un análisis más puntual de los datos requeridos, estos datos se agrupan en gráficos, tablas, diagramas, funciones lineales, etc (IBM, 2021)

5.6 Consideraciones éticas

Teniendo en cuenta la Ley Estatutaria 1581 de 2012, “por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales en Colombia”, se establece que para efectos de esta investigación, se garantizará el cumplimiento de las normas éticas y jurídicas que determina la protección de los derechos a cada participante para la recolección de los datos para los fines pertinentes.

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Según la Universidad del Rosario (s.f), la clasificación de los datos que se obtienen en una investigación, se engloban en tres grupos teniendo en cuenta la clasificación de tipos de datos FECYT y que hace referencia a los establecido por la National Science Foundation; el primer grupo son los datos observacionales, los cuales son los registros históricos que se obtienen en un lugar y tiempo determinado y no se pueden reproducir, el segundo grupo son los datos computacionales los cuales son reproducidos por modelos adaptados a dispositivos electrónicos y por último los datos experimentales los cuales se obtienen a lo largo de la investigación, debido a condiciones experimentales controladas o semicontroladas (Universidad del Rosario, s.f.).

Es por ello, que se hace necesario que la protección de los datos e información que se obtengan a lo largo de la investigación, sean almacenados y custodiados de forma eficiente, garantizando el buen uso de la información, protección de los derechos y datos personales y en caso de divulgar los resultados obtenidos, se realice con la discreción y pertinencia del caso para no incurrir en daños morales, jurídicos y personales. Todo lo anterior, se realiza con el fin de promover y cumplir con los valores y consideraciones éticas definidas por la universidad UNIMINUTO para la realización de proyectos en organizaciones y población objeto de investigación, promoviendo una actitud ética en nuestras actuaciones humanas como investigadoras, integralidad a nivel individual y común, el respeto a los derechos humanos y a la identidad cultural, en donde como investigadores, se respete las tradiciones y valores culturales de cada individuo que haga parte del estudio de investigación.

Además durante el proceso se busca como estudiantes, generar al público externo un espíritu de servicio, en donde contribuyamos e incentivemos las acciones a realizar a favor de la sociedad, se genere conocimiento no sólo a nivel individual, sino social en donde se establezca variables enseñanza-aprendizaje. Durante el desarrollo de este proyecto se citará y referenciará cada uno de los proyectos tomados en cuenta en esta investigación, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 23 de 1982, con modificaciones en la Ley 1403 de 2010, en donde se establece los derechos de autor y las acciones a realizar para su ejecución.

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Finalmente se tendrá en cuenta lo estipulado en Título IX: Propiedad Intelectual, del reglamento estudiantil de la UNIMINUTO, en donde se estipula los derechos y titularidad de los Derechos de Autor, originalidad y paternidad, responsabilidad ante terceros y remisión normativas, y el Título XI: Régimen disciplinario, Art 103. donde se mencionan las faltas disciplinarias que pueden conllevar el cometer fraude en los documentos, trabajos, pruebas o actividades académicas y lo que de ellas se derive (Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, 2021).

6. Resultados y discusión

Teniendo en cuenta los objetivos propuestos en esta monografía de investigación, se procedió a realizar un diagnóstico general del clima organizacional que se presenta en la Notaría Novena del Círculo de Bogotá, esto se realizó mediante los instrumentos anteriormente propuestos dando como resultado la tabla presentada más adelante en esta sección.

La Notaría Novena no contaba con un diagnóstico del clima organizacional previo y cómo base inicial y punto de comparación con la literatura consultada se aplicó el instrumento mencionado en puntos anteriores al personal que conforma la entidad, con el fin de obtener resultados que permitieran un análisis con mayor precisión. La encuesta permitió identificar que existen problemas en el clima organizacional, evidenciando insatisfacción en un 18,8% de los colaboradores, porcentaje que a simple vista puede parecer poco, pero que si no se trata a tiempo puede traer consigo un mal clima organizacional en la entidad y en los demás empleados al pasar el tiempo; dentro de los motivos más destacados se encuentra la remuneración, problemas de comunicación, inconformidad en incentivos y ascensos, asignación de medios logísticos, entre otros aspectos relevantes.

Para poder conocer y analizar los factores que afectan el clima organizacional dentro de la empresa, se procedió a conocer la opinión de los colaboradores y cuales son aquellos factores que influyen directamente sobre el empleado y por ende sobre el clima

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

organizacional. Algunos de los factores que se analizaron fueron: el liderazgo, comunicación, motivación, trabajo en equipo, toma de decisiones, entre otros; en donde se puede evidenciar que presentaba percepciones u opiniones definidas por los criterios de excelente, muy bueno y bueno en la escala de aceptabilidad.

Según Coyle (1995), citado en Contreras, Juárez, Barbosa, & Uribe, (2010), es importante establecer la relación clima organizacional y factor de riesgo psicosocial, pues el primero es considerado un aspecto clave en los factores de riesgo psicosocial o puede que suceda que el impacto en ciertos factores de riesgo genere un mal clima organizacional. Otro estudio realizado por Srivastav (2016) y citado en Contreras, Juárez, Barbosa, & Uribe (2010) menciona que un clima organizacional funcional ayuda a reducir el estrés y favorece el bienestar de sus trabajadores, mientras que aquellos climas disfuncionales son más propensos a la generación de riesgos (Ramos & Peiro, 2014) mayor percepción del riesgo psicosocial, problemas de la salud (Aranda, & otros, 2004) y deterioro del clima laboral (Contreras, et al., 2009), citado en Contreras, Juárez, Barbosa & Uribe, (2010).

En las tabla 1 se puede evidenciar en el primer ítem, que el 50% de los empleados tienen una percepción del fomento y desarrollo del trabajo en equipo “bueno”, haciendo que el ambiente para el desarrollo de sus actividades sea adecuado en un 64,7% relacionándose directamente con el rendimiento en el puesto de trabajo (ítem 2), esto en relación a que el 68% de los trabajadores consideran que su rendimiento laboral es bueno, identificando lo mencionado por Calderón (2011), donde el trabajo en equipo y el ambiente en donde se llevan a cabo las actividades son unas variables significativas para que el desempeño laboral de la empresa no se vea afectado, así mismo Muñoz (2016) indica que el factor que más influye en un desempeño laboral adecuado son las relaciones humanas, el ambiente de trabajo y otras variables.

Según Robbins (1999) la calidad de vida laboral, es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales, la calidad de vida en el trabajo se basa en un aspecto condiciones laborales, que pueden ser:

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

físicas, psicológicas y emocionales, de este aspecto se derivan los siguientes: dignidad y respeto, trabajo en equipo y el ambiente de amistad.

Con el desempeño y rendimiento de los trabajadores, se relaciona directamente el medio cómo por ejemplo: el puesto de trabajo (ítem 3), los recursos con los que cuenta para la realización de las funciones (ítem 7), las condiciones del entorno (ítem 9), el tiempo para la realización y logro de objetivos a corto, mediano y largo plazo (ítem 11), y la distribución de carga laboral (ítem 15); sin embargo a pesar de que el rendimiento es bueno con un 64%, las condiciones del entorno y los recursos no son los mejores para lograr un rendimiento “excelente”, pues según la percepción de los empleados, los equipos e infraestructura se encuentran en condiciones regulares, la iluminación, temperatura y demás condiciones ambientales no siempre son las mejores y la distribución de las tareas en la Notaría no se da de manera idónea; según Montaña (2017) es importante que los empleados desarrollen sus actividades en ambientes propicios a sus funciones para lograr crecimiento a nivel personal y profesional, en donde cada individuo pueda generar un crecimiento exponencial en el cumplimiento de sus metas y objetivos.

Robbins, Stephen & Coulter (2013) definen el desempeño laboral como aquel proceso que determina qué tan exitosa es una organización en el logro de actividades y objetivos laborales, y cómo estos aspectos permite que se mida el desempeño general de los trabajadores aportando a la compañía, sin embargo este aspecto no es positivo en la Notaría Novena pues no se cuenta con planes y acciones específicas para el mejoramiento del trabajo (ítem 5), no hay suficiente apoyo por parte de la alta dirección para el desarrollo de actividades o resolución de conflictos (ítem 6), por lo que se puede inferir que no hay un plan de acción que permita determinar si se cumplió con las metas o logros establecidos por cada áreas de la notaría.

Esto va de la mano con la definición de las funciones de cada empleado (ítem 12), la baja información que reciben acerca de las políticas, objetivos y novedades de la empresa (ítem 13), y la nula retroalimentación por parte de los jefes inmediatos acerca de la realización de su trabajo (ítem 14), pues según Charria V (2011) uno de los factores para

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

evaluar los riesgos psicosociales está enfocada en brindar información general sobre las condiciones de trabajo, el entorno, los contratos, entre otros. Así mismo, al tener una percepción baja o negativa de aspectos como la remuneración, los beneficios individuales (ítem 10), la importancia del individuo en la toma de decisiones (ítem 17) y las posibilidades de ascenso (ítem 20) puede generar en los empleados un riesgo psicosocial, como lo menciona Charria V (2011), pues el trabajador presentará un desgaste ocupacional, su bienestar se verá afectado indirectamente al comienzo y dará lugar a demandas psicológicas, grandes esfuerzos físicos y mentales con bajas recompensas, bajo nivel de control emocional, produciendo un riesgo de enfermedad causada por estrés laboral, una baja gestión organizacional, aumento en la carga mental entre otros factores relacionados con este riesgo.

Aguilar, Bastidas, Cruz & Sarmiento (2018), mencionan que las relaciones sociales en el ámbito laboral son un factor relevante en el manejo y control de factores de riesgo psicosociales, ya que estos actúan como elementos de protección en los empleados, es decir que esas relaciones interpersonales en el ámbito laboral permite que el trabajador refleje condiciones de riesgo mínimas y controlables, afirmando lo dicho por Wiemann (2011) citado en Aguilar, Bastidas, Cruz & Sarmiento (2018), en donde los empleados de una empresa están en la búsqueda de relaciones personales satisfactorias, en los diferentes ámbitos y roles de la vida.

Contreras, Barbosa, Juárez, & Uribe (2010), en su trabajo de investigación observaron que la recompensa y el factor físico de los trabajadores tienen un efecto inverso sobre los factores psicosociales, es decir que el aumento de estas dos variables disminuye la probabilidad de presentar algún riesgo o afectación a la salud. Sin embargo entre mayor es el control y la presión sobre el empleado el riesgo aumenta significativamente, lo mismo ocurre con aquellos liderazgos considerados “no deseables” en donde hay mayor probabilidad de generar un factor de riesgo para el trabajador, sin embargo no se puede generalizar que todos los liderazgos influyan de manera negativa.

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Hellriegel, Jackson & Slocum (2009), expresan que la motivación es un estado psicológico que se presenta siempre que las fuerzas internas y/o externas se estimulan, dirigen o mantienen los comportamientos. Según Barrientos (2013), el clima organizacional es débil, debido a la falta de remuneración y motivación, por lo cual es necesario mantener una motivación positiva dentro de la organización; la productividad laboral de los trabajadores está en relación directa con su talento y capacidades naturales, el ambiente organizacional, los incentivos y reconocimientos, los cuales según los datos obtenidos en la Notaria Novena muestran debilidad y necesidad de fortalecimiento. Igualmente sucede con la participación y el reconocimiento, tienen falencias en su desarrollo al interior de la entidad siendo una parte importante en el empleado y su vida laboral hoy en día, por eso es necesario diseñar mecanismos en donde el empleado se tenga en cuenta para la toma de decisiones como juntas de empleados, votaciones, aceptación de sugerencias cuando se considere apropiado, así se generará importancia en el individuo y que es parte fundamental de la entidad, así mismo eso permite crear en ellos reconocimiento y que son tenidos en cuenta.

Jones & George (2006) definen el liderazgo como un proceso por el cual un individuo ejerce influencia sobre otra persona y la inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudarla a alcanzar los objetivos del grupo o la organización. Por otra parte, Lemus (2013), en su investigación concluye que el liderazgo que prevalece dentro de la empresa es autocrático y a niveles operativos es el democrático, según lo presentado en las tablas se puede evidenciar que en la Notaria el liderazgo no es un punto fuerte y va relacionado con la comunicación, por lo que se puede decir que al mejorar este último aspecto se puede ayudar en parte a mejorar ciertos aspectos de la organización, ya que sin ella no sería fácil el control y dirección de la misma, no habría comprensión y coordinación de esfuerzos entre las personas y el logro de objetivos. Así mismo se pudo establecer que la comunicación directa entre el empleador y los colaboradores es casi nula, frente a la transmisión de órdenes e instrucciones, lo que hace que no se cumpla las tareas y funciones propuestos de cada área de trabajo.

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Contreras, Juárez, Barbosa, & Uribe (2010), en su estudio muestran cómo un buen clima laboral presenta una menor percepción del riesgo psicosocial, pero a mayor percepción de riesgo psicosocial hay un deficiente clima organizacional, es decir que estas dos variables son directamente proporcionales según su comportamiento. Teniendo en cuenta una estrategia de mejoramiento para el clima organizacional y el riesgo psicosocial de la Notaria Novena, se debe definir el liderazgo de los jefes de área o procesos que se llevan a cabo en la entidad, junto con la alta dirección, pues un líder que es centrado en las personas y en los resultados, produce en los empleados un “efecto deseable”, siendo positivo para el clima organizacional.

Lo anterior se relaciona directamente con lo mencionado por Robbins (1999), pues para él, el liderazgo es la capacidad de la gerencia y dirección de conducir a su personal al logro de objetivos, encontrándose en los resultados del instrumento que este aspecto no es percibido de igual manera por todos los colaboradores, posiblemente porque no es constante sino que esporádico y no se le presta mayor atención; esto coincide con su teoría debido a que la capacidad de los superiores de conducir a su personal hacia el logro de objetivos es percibida por quienes laboran en una empresa y puede manifestarse claramente por ellos.

La comunicación según Robbins (1999), es un aspecto fundamental para que exista un óptimo clima organizacional en cualquier nivel de la organización ya que como se mencionó antes, esta comunicación verbal permite evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos, una buena comunicación entre empleados, pares, superiores, entre otros, permite la existencia de una comunicación sana y fluida entre compañeros de trabajo, evitando murmuraciones y malos entendidos.

Con base en ello y en los resultados obtenidos en la tabla relacionada, es necesario que los jefes se involucren con el personal que tienen a cargo, realicen retroalimentaciones respecto al cumplimiento de sus funciones y sí se ha alcanzado la meta u objetivos. Como también plantear acciones y planes de mejora, como un mejoramiento en la comunicación

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

empleado-jefe para que la información a presentar respecto a las funciones y realización del trabajo sean las adecuadas por ambas partes.

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Tabla 1. Recopilación de datos encuesta clima organizacional Notaria Novena del circulo de Bogotá

	1. Fomento y desarrollo trabajo en equipo		5. Planes y acciones para la mejora del trabajo		6. Apoyo y confianza en el desarrollo de actividades por los superiores		10. Los directivos mantienen la motivación del personal y beneficios	
Siempre	2	12,5%	1	6%	4	25,0%	0	0,0%
Con cierta frecuencia	8	50,0%	3	19%	9	56,3%	4	25,0%
Casi nunca	5	31,3%	9	56%	1	6,3%	6	37,5%
Nunca	1	6,3%	3	19%	2	12,5%	6	37,5%
	11. Tiempo suficiente desarrollo actividades laborales		14. Información adecuada para la realización de su trabajo por parte del jefe		16. Participa en la solución conjunta de problemas del área		17. Participa en decisiones de la empresa que lo puedan afectar	
Siempre	3	18,0%	4	25,0%	5	31%	2	13%
Con cierta frecuencia	9	56,3%	4	25,0%	8	50%	4	25%
Casi nunca	1	6,3%	2	12,5%	0	0%	8	50%
Nunca	3	18,8%	6	37,5%	3	19%	2	13%
	2. Ambiente de trabajo, desempeño de actividades		13. Información suministrada de objetivos, políticas y novedades de la empresa		15. Distribución de carga laboral del área			
Muy bueno	2	12,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Bueno	11	68,8%	4	25,0%	5	31,3%	5	31,3%

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Regular	3	18,8%	9	56,3%	8	50,0%
Malo	0	0,0%	3	18,8%	3	18,8%

	4. Es feliz en el puesto de trabajo		8. Remuneración acorde con las responsabilidades del cargo		9. Condiciones entorno de trabajo son adecuadas		12. Sus funciones están claramente definidas	
Si	10	62,5%	4	25%	5	31,3%	8	50,0%
No	3	18,8%	12	75%	6	37,5%	8	50,0%
No responde	3	18,8%	0	0%	0	0,0%	0	0,0%
A veces	0	0,0%	0	0%	5	31,3%	0	0,0%

18. Importancia actividades extracurriculares que realice la empresa		
Si	15	93,8%
No	1	6,3%
No responde	0	0,0%
A veces	0	0,0%

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

19. Revisan el cumplimiento y calidad de su trabajo		
Siempre	6	37,5%
Periódicamente	9	56,3%
Muy de vez en cuando	1	6,3%
Nunca	0	0,0%

20. Opinión respecto a las posibilidades de ascenso		
Satisfecho	1	6,3%
Contento	4	25,0%
Indiferente	5	31,3%
Insatisfecho	6	37,5%

21. Nivel de satisfacción de su trabajo		
Satisfecho	9	56,3%
Muy satisfecho	4	25,0%
Insatisfecho	3	18,8%

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Como lo expresa Jones y George (2006) la toma de decisiones es un proceso por el que los administradores responden a las oportunidades y amenazas que enfrentan cuando analizan las opciones y toman determinaciones, sobre las metas y cursos de acción de la organización; para Palacios (2013), en su investigación concluyó que es necesario contar con un clima organizacional favorable, pero para ello se deben potencializar varios factores, entre los que incluyó la claridad y dirección, así como la estabilidad laboral.

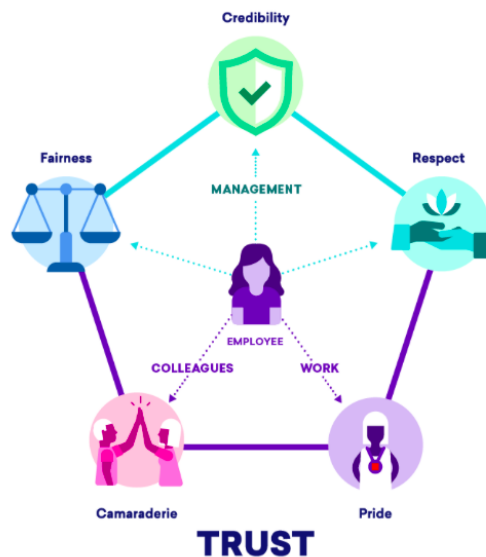
Osorio (2011), escribe que *“la dinamización de las prácticas recreativas se fundamenta principalmente en la creación de espacios pedagógicos, donde se privilegia la participación activa de las personas, la potenciación de la capacidad de toma de decisiones y solución de problemas y conflictos y el desarrollo de habilidades para la vida, con un eje central, transversal, como es la lúdica, el goce y el placer por lo que se hace”* (Osorio, E. 2011).

Lema & Machado (2013) se refieren a la recreación como una metodología grupal y es por esto que mencionan a Puig & Trilla (1996), quienes señalan que los aprendizajes se ven beneficiados ya que se encuentran dentro de una vivencia grupal y colectiva, y gracias a estas situaciones grupales es que los sujetos terminan aprendiendo. Así, según Osorio (2011), se puede “mejorar una situación”, que puede afectar a nivel individual o grupal, como en el grupo de trabajo; también se puede “prevenir que una condición empeore”, y esto, como se podrá apreciar con el pasar del tiempo, estará vinculado a los inherentes conflictos humanos y laborales. Por último, se encuentra la “realización de una experiencia psicológica”, que está referida a los beneficios psíquicos; un ejemplo de ello es la reducción del estrés, la autorrealización, etc.

Teniendo en cuenta lo anteriormente descrito, se plantearon una serie de estrategias que coadyuven en el mejoramiento del clima organizacional y el riesgo psicosocial en la Notaría Novena del Círculo de Bogotá, para ello se toma como referencia el modelo validado por el centro de investigación y consultoría “Great Place to Work” y los cinco planos para el entendimiento y comprensión del ambiente laboral los cuales son: credibilidad, respeto, imparcialidad, camaradería, orgullo (Great Place to Work , s.f.).

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Imagen 1. Planos de un buen lugar de trabajo “Great Workplace”



Nota. (Great Place to Work , s.f.)

Con los planos presentados, se engloba los aspectos relacionados en el instrumento, generando estrategias que favorezcan el clima organizacional y por ende disminuya el riesgo psicosocial. Las estrategias y acciones que se plantean (Sarmiento & Valero, 2014) (Villalba, 2015) para la mejora continua del clima organizacional y así ayudar a prevenir, mitigar y controlar el posible riesgo psicosocial que se pueda presentar en la notaría novena son las siguientes:

Tabla 2. Estrategias que coadyuven en el mejoramiento del clima organizacional y el riesgo psicosocial en la Notaría Novena del Círculo de Bogotá

Plano (Great Place to Work) o aspecto	Estrategia(s)
Credibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Los líderes o alta dirección debe sensibilizar y dar a conocer a sus empleados la importancia de su cargo/rol y darles a conocer que se espera con ellos a corto, mediano y largo plazo.

- Tener claridad acerca del plan de acción, funciones, logro de objetivos y metas para cada empleado de la entidad, esto se logra mediante planes de acción, cronograma de actividades, manual de funciones y procedimientos que la entidad requiera.
- Es importante que el personal que labora en la entidad sea íntegra y ejecute sus funciones de forma correcta y con transparencia, esto se logra en las pruebas iniciales, comportamientos a lo largo del periodo de prueba o en el desarrollo de sus funciones.
- Delegar nuevos retos al personal, con el fin de delegar actividades y reconocer el potencial de cada individuo.
- Se sugiere revisar las tareas que realiza el trabajador y garantizar que se encuentre calificado para las que le han sido asignadas, de acuerdo con el perfil del cargo en términos de competencias, habilidades y conocimientos.
- La alta dirección debe ser reconocida por su liderazgo en cada uno de los procesos que le sean asignados teniendo en cuenta los resultados obtenidos y su integración en cada proyecto.

Respeto

- Realizar reuniones con los empleados ya que al ser parte interesada de la empresa es importante conocer su perspectiva frente a esta y así obtener información posiblemente desconocida para los jefes o alta dirección, mejorando significativamente el clima organizacional.
 - Conocer la situación y vida personal del trabajador, para así tener una idea de cómo vive, con quién, posibles causas que pueden generar riesgo en él, actitudes que presenta y forma de expresar y relacionarse. Se sugiere realizar una intervención primaria de los factores psicosociales donde se toquen temas para el mejoramiento de los factores que más están afectando a los trabajadores de la Notaria Novena de Bogotá.
 - Realizar mesas de trabajo en donde desarrollen, analicen y planteen acciones para el mejoramiento de los procesos y funciones.
 - Realizar iniciativas y actividades como uso de materiales visuales, carteleras, al interior de la entidad para reforzar los objetivos organizacionales y que los empleados tengan un interés genuino por su entorno de trabajo.
 - Incentivar a los empleados por medio de capacitaciones, estudios u otro tipo de formación intelectual o personal como convenios con gimnasio, actividades de recreación y deporte, entre otros o clases para estimular el tiempo libre. Esto con el fin de encontrar un equilibrio que le permita
-

al funcionario romper con la rutina generada por la carga de trabajo, la empresa puede realizar la semana de salud donde implemente todas estas actividades.

- Realizar talleres acerca de comunicación efectiva en todos los roles y hacia todo tipo de rol, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, para fortalecer el ambiente laboral
- Realizar un trabajo interdisciplinario, con compromiso de la gerencia o departamento administrativo para implementar y mantener estrategias de mano y control de los mismos, ya que su intervención requiere proyectarse hacia el trabajador como persona, a su familia y comunidad.
- Realizar evaluaciones o actualizaciones de los ambientes de trabajo en los que se desenvuelven los cargos, que permitan la intervención posterior de condiciones de tipo físico, ubicando factores como ruido, iluminación, temperatura o ventilación. Dependiendo de los hallazgos podría considerar el uso de nuevos elementos de protección personal o reforzar su importancia que permitan que el trabajador mitigue el impacto de las mismas en su salud.

Imparcialidad

- Realizar reuniones o juntas con las diferentes áreas de trabajo o grupos focales, con el fin de escuchar sus opiniones.
- Los jefes o alta dirección podrán realizar seguimiento, acompañamiento y evaluación de las diferentes actividades que llevan a cabo todos los empleados o delegar a alguien para tal fin.
- Realizar consultas o asesoramientos con personas que tengan experticia en el tema, acerca de la remuneración idónea para cada empleado, según su perfil profesional, experiencia profesional, estudios, entre otros; con el fin de obtener unos salarios acordes y justo para cada uno de ellos.
- Promover mediante actividades la comunicación cercana y directa con la alta dirección, mediante reuniones, desayunos periódicos con grupos pequeños en constante rotación u otro tipo de actividades.
- Poner a disposición del personal las diferentes opciones de ascenso dentro de la empresa (si existe la posibilidad) en donde se identifiquen elementos de evaluación de desempeño, perfil de competencias, formación académica y otros aspectos a tener en cuenta para este cometido.

Camaradería

- Realizar actividades de integración por áreas pero también para toda la entidad, en donde se busque el trabajo en equipo, la comunicación

verbal y no verbal, que se genere un vínculo de compañerismo y respeto, con acciones básicas de cordialidad como: saludar, despedirse, pedir el favor, escuchar a sus compañeros, buscar el bien común, entre otros.

- Desarrollar actividades o colocar un buzón de sugerencias en donde los empleados puedan dar a conocer sus inconformidad o desacuerdo, con total confianza y tranquilidad de que no repercutirá sobre su puesto de trabajo y trato con sus superiores o compañeros.

Orgullo

- Los empleados deben tener sentido de pertenencia con la entidad, para ello se puede realizar campañas de sensibilización sobre los valores corporativos, que se espera de ellos como empleados en cuanto a lealtad, responsabilidad, dinamismo, entre otros.
 - Para tener un buen trabajo en equipo, es importante que el líder sea pionero en esto, por ello es importante contar con jefes o líderes que incentiven el trabajo en equipo, que permita la interacción entre los compañeros de área o proceso.
 - Motivar al personal reconociendo la autonomía que tiene cada uno, aunque esta acción es transversal a las anteriores, esto permite que se genere un compromiso con la entidad y se busque un beneficio común.
 - Realizar un programa de bonificaciones o estímulos para que los trabajadores con un excelente desempeño sean reconocidos y motive a los compañeros y se sienta feliz y pleno en la entidad.
 - Realizar y dar cumplimiento a un programa de pausas activas acorde a las necesidades y tiempo de las labores realizadas.
 - Efectuar chequeos periódicos de la salud y fomentar hábitos saludables para contrarrestar los riesgos psicosociales y el estrés laboral.
-

7. Conclusiones

Se pudo evidenciar en el trabajo de campo que la Notaría Novena del Círculo de Bogotá no contaba con un diagnóstico de su clima organizacional, por lo que fue necesario implementar un instrumento que permitiera obtener un punto de base para este, se identificó que aproximadamente el 18% de los trabajadores que se encuentran allí laborando presenta insatisfacción laboral.

Al momento de realizar el diagnóstico de clima organizacional se pudo evidenciar los aspectos en donde se presenta mayor inconformismo por parte de los trabajadores como

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

por ejemplo: la falta de motivación, la poca comunicación líder-empleados, entre otros, sin embargo se pudo destacar que la poca posibilidad de ascenso es un elemento clave dentro del entorno empresarial y eso permite que el trabajador desarrolle nuevas habilidades y destrezas. Cuando en las empresas no facilita este tipo de crecimiento o desarrollo personal, se crea entre los empleados inconformismo, resentimiento y se aprecia pasividad, alejamiento y escaso compromiso.

Para la realización de este proyecto se contó con el compromiso y apoyo de la Alta Dirección, así como la participación y colaboración de los especialistas en las diferentes áreas, llevando a cabo la realización de este diagnóstico se pudo tener un punto de partida para identificar estrategias que beneficien la calidad de vida laboral de los colaboradores de Notaria Novena de Bogotá.

Se identificó que el clima organizacional es una variable directamente proporcional a los factores de riesgos psicosociales en una entidad, pues los autores consultados llegan a la misma conclusión y es que el empleado al tener un buen lugar y equipo de trabajo, buena remuneración, compañeros agradables, entre otros aspectos; mejora significativamente su comportamiento, sentimientos, pensamientos, aportando positivamente en los mecanismos psicológicos y fisiológicos del individuo y disminuyendo los posibles riesgos asociados como lo menciona la OIT.

La búsqueda bibliográfica fue parte fundamental en esta monografía de investigación, ya que con cada uno de los autores expuestos, se evidenció distintas definiciones y puntos de vista, los cuales permitieron el análisis del clima organizacional como factor de riesgo psicosocial en la Notaria Novena de Bogotá, y la importancia de mejoras frente a estos factores para subsanar este tipo de riesgo y evitar que se desarrolle en gran medida con el paso de los años.

Se estableció estrategias de mejoramiento del clima organizacional y de las condiciones del individuo de forma integral, pues es necesario conocer todos los “planos” a los que está sometido el empleado y las variables que influyen en ellos, para crear propuestas idóneas y que prevengan, controlen y mitiguen el riesgo psicosocial que se pueda generar en la Notaría Novena del Círculo de Bogotá.

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Se evidenció que el desempeño laboral que predomina en la Notaría es “bueno”, considerando que existen cinco niveles de desempeño, estando la Notaría en un nivel intermedio, por lo cual se puede inferir que los factores psicosociales influyen en la disminución o bajo desempeño de los empleados y es necesario tomar acciones de mejora.

8. Recomendaciones

Según la experiencia obtenida en la monografía de investigación, se pudo observar que la obtención de información fue compleja, ya que la Notaria no cuenta con un Sistema Organizacional que permita evidenciar los roles y responsabilidades dentro de la compañía; así mismo se pudo identificar que no cuenta con planes que permitan identificar los posibles riesgos a los que se enfrenta el personal en su día a día, planes de acción, estudios sobre el clima organizacional, entre otros.

La distribución del tiempo para realizar la investigación de campo planteada con el personal Administrativo de la Notaria, fue limitado dado el volumen de trabajo que se presenta a diario en la entidad y los protocolos de bioseguridad presentados por el COVID-19.

9. Referencias bibliográficas

Abello Bolívar, A., & Lozano Torres, D. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral*. Obtenido de Universidad del Rosario: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf;jsessionid=FCA2FEF915B0A9CF180F6DE471D887CF?sequence=1>

Aguilar Max, W., Bastidas Sarmiento, D., Cruz Cuervo, J., & Sarmiento Cortes, P. (2018). *Determinación del posible vínculo entre las relaciones sociales en el trabajo y el riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Salsamentaría El Vergel*. Obtenido de Repositorio Corporación Universitaria Minuto de Dios: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/8473/1/TE.RLA_AguilarMaxWendyDayana_2018.pdf

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Aranda, C., Pando, M., Salazar, J., Torres, T., Aldrete, M., & Perez, M. (2004). *Factores psicosociales laborales y síndrome de Burnout en médicos del primer nivel de atención*. Obtenido de Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal: <https://www.redalyc.org/pdf/142/14260106.pdf>

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Colombia: PEARSON.

Bernal L.G.G., Duarte W.A.H. (2020). *Characterization of Occupational Health and Safety Management in Companies of Bogotá – Colombia*. In: Arezes P., Boring R. (eds) *Advances in Safety Management and Human Performance*. AHFE 2020. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, vol 1204. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50946-0_21

Calderón, D. E. (Junio de 2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA LTDA. de la ciudad de Ambato*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1376>

Castillo B., B. P. (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño del colaborador dentro de la organización*. Obtenido de Universidad Cooperativa de Colombia: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13563/1/2019_influencia_clima_laboral.pdf

Colombia, C. d. (2013). *Ministerio de Salud*. Obtenido de Ley 1616, 21 de enero 2013: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Colombia, C. P. (2021). *Secretaría del Senado*. Obtenido de Secretaría del Senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., & Uribe, A. (agosto de 2010). *efectos del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social, en empresas colombianas del sector salud*. Obtenido de Revista Argentina de Clínica Psicológica: <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281921801007.pdf>

Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D., & Uribe, A. (06 octubre de 2010). *Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombiana*. Obtenido de *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*: <https://www.redalyc.org/pdf/909/90920053001.pdf>

Chiavenato, I. (2001). Subsistema de provisión de recursos humanos y Evaluación del desempeño humano. En I. Chiavenato, *Administración de recursos humanos* (págs. 177 - 207, 354-380). Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.

COPEME, Consorcio de Organizaciones Privadas de Promoción al Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa. (Marzo de 2009). *Medición del Clima Laboral para IMF's*. Obtenido de https://sptf.info/images/medicion_del_clima_laboral.pdf

Coronel, L. E. (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Chachapoyas, 2016*. Recuperado el junio de 2021, de Repositorio universidad Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21613/fernandez_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. (26 de marzo de 2021). *Reglamento Estudiantil*. Obtenido de Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO: https://portalweb-uniminuto.s3.us-east-1.amazonaws.com/activos_digitaes/DocInstitucionales/Estudiantes/19-Reglamento_estudiantil_2021.pdf

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Edel Navarro, García Santillan, & Casiano Bustamante (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Versión Electrónica.

Galindo, R. O. (2012). Propuesta para determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

González Anaya, L. S., & Pola García, C. (febrero de 2013). *Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo*. Obtenido de Universidad Sergio Arboleda: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

González, E. N. (julio de 2019). *Relación entre los factores de riesgo psicosocial y el clima organizacional en la empresa CDE Laboratorios*. Obtenido de Universidad Externado de Colombia: https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/2233/DNA-spa-2019-Relacion_entre_los_factores_de_riesgo_psicosocial_y_el_clima_organizacional_en_la_empresa_CDE;jsessionid=6B4DE9ADCDA8F2E57B24CC14E53AB483?sequence=

Google Workspace. (s.f.). *Formularios*. Obtenido de Google Workspace: https://workspace.google.com/products/forms/?utm_source=formsforwork&utm_medium=et&utm_content=learnmore&hl=es-419

Great Place to Work . (s.f.). *The definition of a Great Workplace*. Obtenido de Great Place to Work : <https://www.greatplacetowork.com/trust-model>

Grimaldos A., S. H. (2018). *Universidad Cooperativa de Colombia*. Obtenido de Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la Empresa Restcafe S.A.S:

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018_clima_organizacion_Rescafe.pdf

IBM. (octubre de 2021). *Analítica SPSS Software*. Obtenido de IBM: <https://www.ibm.com/co-es/analytics/spss-statistics-software>

International Labour organization. (28 de Abril de 2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Obtenido de International Labour organization: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (23 de julio de 2008). *Resolución 2646 de 2008*. Obtenido de Instituto Colombiano de Bienestar Familiar: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Icontec. (15 de 12 de 2010). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. *Gtc-45*. Colombia.

Ministerio de la Protección Social. (23 de julio de 2008). *Resolución 2646 de 2008*. Obtenido de Instituto Colombiano de Bienestar Familiar: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministerio del Trabajo. (2013). *Código de ética - Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Código de ética: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/255248/codigo_etica.pdf

Ministerio del Trabajo. (diciembre de 2013). *II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales*.

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Obtenido de FASECOLDA: <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

Ministerio del Trabajo. (22 de Julio de 2019). *Resolución 2404 de 2019*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Méndez García, S., Galvis Rojas , Y., & Ortiz Olago, J. (2019). *Relación entre clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga*. I+D Revista de investigaciones.

Mendoza, R. H. (s.f.). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/stage.aspx?il=6443&pg=1&ed=>

Montaño, L. M. (2017). *Clima organizacional como determinante en el desempeño laboral en las empresas colombianas*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16258/AlvarezMonta%F1oLinaMaria2017.pdf;jsessionid=697CE507F3415BD698F0761940D57FDF?sequence=1>

Monsalve, C. J. (2015). *Diagnóstico de clima organizacional aplicado al área de telas de la empresa DOGAMA S.A.S*. Obtenido de Repositorio Corporación Universitaria Minuto de Dios: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/4202/TP_JaramilloCatalina_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muñoz, S. L. (Noviembre de 2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la Institución Fondo Mivivienda S.A sede Central - Lima en año 2015*. Obtenido de Universidad Nacional de Trujillo:

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5285/leonmuñoz_sabina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Osorio, E. (2011). FUNLIBRE: Los beneficios de la recreación desde una perspectiva del desarrollo humano (Ponencia). Obtenido de: ww.redcreacion.org/simposio2vg/EOsorio.htm recuperado el día 13 de marzo de 2016

Palacios, G. (2013). Evaluación del Clima Organizacional en el Programa Moscamed de Huehuetenango. (Tesis). Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango

Pereira, M. L. (15 de julio de 2021). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Ramos, J., & Peiro, J. (2014). *La psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica*. Obtenido de Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184001.pdf>

República, C. d. (2006). *Función Pública*. Obtenido de Ley 1090 de 2006: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Roberto, H. S., Carlos, F. C., & Pilar, B. L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México.

Robbins, S, & Coulter, M (2000) *Administration*. 6a. Edición. Estados Unidos: Prentice Hall
55 Robbins, S, & Decenso, D (1996). *Fundamentos de Administración*, México: Prentice Hall
Robbins, S.(1999) *Comportamiento Organizacional*. Octava Edición. México: Prentice Hall.

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Rodríguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*.

Recuperado el junio de 2021, de Revista educación en valores:
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Salud Capital . (17 de julio de 2008). *Resolución 2546 de 2008*. Obtenido de Salud Capital :

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Sarmiento, P. A., & Valero, P. A. (2014). *Desarrollo de un plan de acción para mejorar el clima organizacional*. Obtenido de Universidad Sergio Arboleda:

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/995/Desarrollo%20de%20un%20plan%20de%20accion%20para%20mejorar%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=4>

Social, M. d. (Julio de 2008). *Departamento administrativo Servicio Civil Distrital*.

Recuperado el 24 de Enero de 2020, de Departamento administrativo Servicio Civil Distrital:
<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2646-de-2008-factores-de-riesgo-psicosocial>

Solarte, M. G. (julio - diciembre de 2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Obtenido de Cuadernos de Administración, Universidad del Valle:

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Trabajo, C. S. (2021). *Secretaría del Senado*. Obtenido de Secretaría del Senado:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Universidad de Colima. (s.f). *Investigación cuantitativa, cualitativa y mixta*. Recuperado el junio de 2021, de Universidad de Colima, El portal de la tesis:

<https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Universidad EAN. (s.f.). *Formato encuesta clima organizacional*. Obtenido de https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/2805/ParadaDiana2012_Anexo.pdf?sequence=2

Universidad del Rosario. (s.f.). *Lineamientos - Uso de datos de Investigación*. Obtenido de Sistema de Integridad Científica Universidad del Rosario: <https://www.urosario.edu.co/Documentos/Investigacion/L2.pdf>

Universidad tecnológica de Pereira (s.f.). *Procedimiento - Estudio Clima Organizacional en la Empresa Social del Estado Hospital Universitario San José de Pereira* <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/1508/65838C965.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villalba, L. H. (2015). *Propuesta de mejora del clima organizacional para una institución educativa normal superior que presenta inconvenientes debido a diferencias en el sistema de evaluación aplicado al cuerpo docente*. Obtenido de Universidad libre de Colombia: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8321/PROPUESTA%20DE%20MEJORA%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wiemann, M. O. (noviembre de 2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Obtenido de Google books: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xsHHilcCfigC&oi=fnd&pg=PA13&dq=relaciones+interpersonales&ots=Djm8eQxv6i&sig=RXIEWyL9qv6sV_Y8FSr8JgLRqzY#v=onepage&q=relaciones%20interpersonales&f=false

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

ANEXOS

Anexo 1.

Consentimiento informado para realización de encuestas, entrevistas y trabajo de campo en la Notaria Novena

Yo _____ (Nombre), identificado con C.C. número _____ acepto que me sean realizadas entrevistas, encuestas, registro fotográfico y otros métodos de diagnóstico y evaluación en la ejecución del proyecto titulado “El Impacto Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral De La Notaría Novena Del Círculo De Bogotá” a cargo de las autoras de dicho trabajo, con el fin de que lleven a cabo con éxito su trabajo de grado en la especialización en Gerencia de Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo.

Manifiesto tener información clara y precisa sobre el objeto de esta investigación, los fines y procesos que se emplearán para el diagnóstico, análisis e interpretación de resultados; así mismo acepto que mis datos personales sean tratados conforme se establece en la Ley 1581 de 2012 “en la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”.

Seguidamente manifiesto (seleccione con una X) conocer: _____ - no conocer: _____ los resultados de la investigación junto con sus análisis de resultados y posibles medidas de prevención, mitigación o corrección.

Para constancia firma

Firma y cédula del encuestado: _____

Firma y cédula de la(s) investigadora: _____

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN LA NOTARÍA NOVENA DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Anexo 2

**Carta de Autorización para realización de encuestas, entrevistas y trabajo de campo
en la Notaria Novena**

Bogotá D.C.

Notaria Novena del Circulo Bogotá.

Teléfono: 704 9839.

E-Mail: notaria9bogota@gmail.com

Dra. Elsa Villalobos Sarmiento

Deseamos informarle que somos estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales y Salud Ocupacional. Nuestro tema de investigación es "impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de la Notaría Novena del círculo de Bogotá".

En este sentido, estamos realizando encuestas, entrevistas, fotos y videos para la recopilación de datos entre el Personal de la Notaría Novena de Bogotá. El objetivo principal de esta investigación es diseñar un modelo de mejora continua para prevenir y mitigar un inadecuado clima laboral y que permita contribuir en el desarrollo eficiente de las actividades.

Por lo tanto, le solicitamos que tenga la amabilidad de otorgar permiso para realizar encuestas entre el personal de la Notaría. La información proporcionada por el personal en general, se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos.

Atentamente,
