

Relación entre el Clima Organizacional y el Riesgo Psicosocial en el Ámbito Laboral

Presentado Por

Camilo Muñoz Zapata

Docente

Verónica Natalia Franco Rodas

Eje Cafetero

Octubre 2022

Especialización En Gerencia De Riesgos Laborales

Corporación Universitaria Minuto De Dios

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a Dios, por brindarme la sabiduría, salud, conocimiento y la oportunidad de cumplir mis objetivos. También, agradezco a mi familia y todas aquellas personas que me brindaron su apoyo, confianza, conocimientos y experiencias que hicieron parte de este proceso de aprendizaje.

Así mismo, agradecer a la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO la cual brinda un espacio donde se viven todas las experiencias que nos permiten desarrollarnos como personas competentes, hábiles y con capacidades para poder afrontar el mundo.

Por último y no menos importante, agradecer a Verónica Natalia Franco Rodas, docente y asesora, por su conocimiento, motivación, orientación, cooperación, ideas, disposición e interés, lo cual fue de gran ayuda y valor para la realización de esta monografía.

RESUMEN

El estudio pretende conocer la relación entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. La investigación documental se basó en la revisión bibliográfica de diversos buscadores y la construcción de fichas RAE para analizar y compilar la información necesaria para el desarrollo de la monografía.

En ella se mencionan las bases teóricas relacionadas con el clima organizacional, el riesgo psicosocial y las similitudes o relaciones entre los temas; también se describen leyes y normativas que rigen el sistema de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales como una obligación que deben cumplir las empresas. Además, se concluye que la relación entre el clima organizacional y el riesgo psicosocial en el ámbito laboral es importante y compleja. Se ha investigado el tema y se puede afirmar que ambos factores están relacionados y pueden afectar la salud física, mental y emocional del personal. El clima organizacional puede influir en la aparición de riesgos psicosociales y a su vez, estos últimos pueden afectar de igual manera el clima organizacional.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, Riesgo psicosocial, Relación, Ámbito laboral.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	6
1. JUSTIFICACIÓN	8
2. OBJETIVO	10
2.1. General	10
2.2. Especifico	10
3. METODOLOGÍA	11
4. CRONOGRAMA	13
5. MARCO REFERENCIAL	14
5.1. Marco legal	14
5.2. Marco Teórico	18
5.1.2. Clima organizacional	18
5.1.2.1. Dimensiones del clima organizacional	20
5.1.3. Riesgo psicosocial	21
5.1.3.1. Características de los riesgos psicosociales	23

	5
5.1.3.2. Dimensiones del riesgo psicosocial	24
5.1.4. Clima organizacional y riesgo psicosocial	25
5.2. Marco investigativo	27
5.3. Marco conceptual	30
6. CONCLUSIONES	33
7. REFERENCIAS	34

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y los riesgos psicosociales son un tema de gran importancia en el ámbito laboral, debido a su efecto no sólo sobre la calidad de vida de las personas y la satisfacción de los trabajadores sino sobre la calidad del desempeño (Cuchuirumi Yopez. et al, 2021).

El clima organizacional se refiere al ambiente en el que se desarrollan las actividades laborales, siendo este un concepto multidimensional, respecto a la estructura, normas de la empresa, procesos, relaciones interpersonales (Grisalez García. P. A. et al, 2019) y también, las percepciones, actitudes y valores que comparten los trabajadores y la dirección de la empresa. Por su parte, los riesgos psicosociales se refieren a aquellas interacciones a las que los trabajadores se exponen en su diario vivir (Buitrago L., 2018) o condiciones laborales que pueden afectar negativamente la salud física, social y mentalmente (Díaz Pincheira. et al, 2018).

Es por esto que, algunas veces el trabajo se ha convertido en un riesgo para la salud, bienestar y calidad de vida, por las condiciones laborales a las que los colaboradores están expuestos, siendo estas una amenaza debido a que ocasionan innumerables accidentes y enfermedades laborales de todo tipo (Mejía Zambrano. et al, 2020). Por lo anterior, el estudio de estas dos variables ha cobrado gran importancia y cada vez surgen más y más estudios sobre la identificación y conceptualización de estos temas.

En este sentido, diversas investigaciones han señalado que un clima organizacional positivo, presenta menor percepción del riesgo psicosocial (Garavito Coy. et al, 2021), el cual puede ser caracterizado por una comunicación efectiva y participación (Castro Galeano. et al. 2021) o trabajo en equipo, liderazgo y supervisión (Bravo Hoyos. et al. 2019).

Por otro lado, autores como Cash, White, Crowe, Rivard y Panchal (2018) citados por Bravo Hoyos (2019) evidenciaron que un mal trato en el ambiente laboral o clima organizacional, dieron lugar a los conceptos asociados a los riesgos psicosociales y en la salud mental de los trabajadores. Así mismo el riesgo psicosocial puede generar un impacto negativo en el clima organizacional (Quispe Reymundo. 2022).

Por ello, la presente monografía de compilación tiene como propósito realizar un análisis crítico de la relación existente entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, al ser temas de gran relevancia actualmente. Esta investigación se dio en 4 fases las cuales van desde la selección del tema, determinación de objetivos e indagación de información bibliográfica en diversos buscadores donde se encontró información tanto de diferentes sectores económicos como de diversos países latino americanos (Colombia, Perú, Ecuador y Chile). Posteriormente se organizó del compendio bibliográfico con ayuda de las fichas RAE para finalmente realizar el análisis y la construcción del documento.

1. JUSTIFICACIÓN

Los riesgos psicosociales presentes en las organizaciones al afectar la salud y el bienestar tienen un impacto significativo en el clima organizacional o ambiente laboral, ya que se derivan de los diversos procesos a los que se somete la organización y los trabajadores (Nieto Gonzáles. 2019). Sin embargo, de la misma forma, el ambiente laboral puede influir en el personal. 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) (Garavito Coy. et al, 2021).

Por lo anterior, se determina la relevancia social de esta monografía. La cual, nace en base a la importancia de los temas en el ámbito laboral y a su vez en la relación directa que tienen con el individuo, su salud, el bienestar familiar, el desempeño laboral y la productividad.

A su vez, la identificación de dicha relación genera un aporte teórico académico de análisis significativo que pretende reforzar, ampliar o generar nuevo conocimiento para futuras investigaciones. Dicho conocimiento proporciona información sobre los comportamientos de estos factores dentro del ámbito laboral que permitan proponer estrategias de prevención e intervención para contribuir en la reducción de las afectaciones tanto del clima organizacional como de los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones, de tal forma que se pueda mejorar las condiciones de trabajo, el ambiente y consecutivamente la calidad de vida del personal (Ríos Hernández, A. et al. 2020)

Es por ello que, se da lugar a la relevancia metodológica, ya que se considera importante que permanentemente se esté llevando a cabo estudios sobre dicha relación para brindar información necesaria y actualizada para que autores o referentes interesados en los temas de investigación tengan bases y un contexto claro que permita entender el impacto que estos factores pueden generar en el personal como en la organización y así incentivar a la realización de trabajos frente a estos temas debido a el rápido incremento y la importancia que tienen actualmente.

2. OBJETIVO

2.1. General

Redactar un análisis crítico sobre la relación existente entre el clima organizacional y el riesgo psicosocial en el ámbito laboral

2.2. Especifico

- ❖ Investigar información bibliográfica sobre la relación existente entre el clima organizacional y el riesgo psicosocial en el ámbito laboral
- ❖ Depurar los referentes bibliográficos consultados con la temática de estudio de lo simple a lo complejo
- ❖ Estudiar el compendio bibliográfico seleccionado con énfasis en la relación del clima organizacional y el riesgo psicosocial en el ámbito laboral

3. METODOLOGÍA

El presente trabajo de grado pretende exponer de manera específica la relación existente entre el clima organizacional y el riesgo psicosocial en el ámbito laboral; por lo anterior en búsqueda de profundizar en la temática se ha elegido el diseño de una monografía de compilación. La cual puede definirse como investigación documental, según Baena Paz (2014) es la búsqueda de una respuesta específica a partir de técnicas de selección y recopilación de materiales bibliográficos.

Ahora bien, se determinó que el enfoque de la monografía es de tipo cualitativo, según Lloret – Segura et al. (2014) citado por Portero Pérez (2021) este enfoque se basa en medios no numéricos de recopilación de datos, como las descripciones y las observaciones con la finalidad de descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación en base a documentación bibliográfica.

Teniendo en cuenta lo anterior, para la realización del trabajo se dividió el documento en diferentes fases, donde; Primero, se realizó la elección del tema de acuerdo con la línea de investigación y las áreas de estudio. Segundo, se desarrollaron los objetivos en base a la temática seleccionada y se realizó la búsqueda del material bibliográfico en diferentes buscadores como: Dspace (UPS, UCE), Scielo, Bibliotecas digitales (Externado, Univalle, EPN, UTS), Revistas, Repositorios de universidades (Cesar Vallejo, Técnica de Amato, ECCI, Ibero, Atacama, UNSA, Santo Tomas, UNAD, UNIMINUTO, UPB, USTA), entre otros.

Posteriormente se realizó la organización del compendio bibliográfico de lo fácil a lo complejo, por medio de las fichas RAE (Resumen analítico especializado) las cuales son unas tablas que contienen la información tal como el título, autor, año, objetivos, metodología, resultados y conclusiones de los documentos de estudio, permitiendo así facilitar la comprensión y análisis de la bibliografía para finalmente llegar a la construcción del documento redactado.

4. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA																																	
MES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL								
SEMANA/ACTIVIDAD	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Selección del tema	X	X	X																														
Determinación de objetivos			X	X																													
Búsqueda de información			X	X	X																												
Organización					X	X																											
Análisis						X	X	X																									
Primer borrador								X	X																								
Redacción									X	X																							
Reestructuración (Título y objetivos)														X	X	X																	
Búsqueda de nueva información																X	X	X	X														
Organización (nuevo y antiguo)																		X	X														
Análisis																		X	X	X	X												
Segundo borrador																					X	X	X										
Segunda redacción																									X	X	X	X					

5. MARCO REFERENCIAL

Para desarrollar una investigación más profunda y determinar las relaciones entre el clima organizacional y el riesgo psicosocial en el ámbito laboral, es necesario establecer los fundamentos teóricos que sustenten el tema de estudio. En donde se muestran bases teóricas relativas a las relacionadas al clima organizacional, riesgo psicosocial y las similitudes o relaciones entre los temas.

5.1. Marco legal

En Ecuador no existe normativa legal que abarque textualmente a la temática, pero sí existen leyes que comprenden la gestión de los riesgos desde un punto de vista global, como por ejemplo su Constitución, donde en su artículo 326, numeral 5, menciona que todo individuo tiene derecho de ejercer sus actividades laborales en un entorno idóneo que priorice la salud, la plenitud, la higiene, la seguridad y el bienestar. Además, el numeral 6, señala que todo individuo después de haber sido rehabilitado como resultado de un accidente laboral o enfermedad, tiene derecho a ser reintegrado a sus actividades y continuar con su relación laboral (Pupiales Fichamba, G. 2021). También, el Decreto 2393 del 1986 bajo la cual se crea el comité interinstitucional de Seguridad e Higiene en el trabajo y se dictan normas y salud de los trabajadores, así como para mejorar el ambiente de trabajo, donde indica que los empleados

deben tomar medidas necesarias para reducir los riesgos que puedan tener un impacto en su salud e integridad en el ambiente de trabajo.

Ahora bien, el ordenamiento jurídico en Colombia establece normas para las empresas dependiendo de su actividad económica y de procesos, las cuales están obligadas a cumplir. Con el fin de disminuir los efectos sobre la salud física y mental del personal colaborador. Es por ello que, las leyes que rigen el sistema de seguridad y salud en el trabajo han cambiado y reorientado para responder a las exigencias actuales de las empresas.

Por ello, se hizo una revisión de normas legales relevantes en el contexto de la monografía, donde primero encontramos el Decreto 614 de 1984 el cual establece las bases para la organización y gestión de la salud ocupacional del país. En su artículo 2 menciona que las personas deben ser resguardadas de los riesgos mecánicos, eléctricos, químicos, físicos, psicosociales y otros relacionados con la organización que puedan dañar la salud tanto del individuo como del grupo. Básicamente se refieren a que todos aquellos agentes peligrosos que puedan comprometer la integridad de los trabajadores se deben prevenir, erradicar y además, protegerlos.

En el Decreto – ley 1295 de 1994 la cual determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales, que son todos aquellos riesgos provenientes del lugar de trabajo. En su Artículo 2. Se enmarcan los objetivos del Sistema general de riesgos profesionales. El inciso a, menciona que se deben mejorar las condiciones de trabajo y salud de

la población trabajadora, mediante el establecimiento de iniciativas de promoción y prevención que protejan de los riesgos físicos, químicos, biológicos ergonómicos, psicosociales, de salud y seguridad derivados del trabajo.

Para el 2006 se creó la Ley 1010 mediante la cual, en el marco de las relaciones laborales, se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el contexto de relaciones laborales. Esta norma busca promover el reconocimiento, la prevención y tratamiento de factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo. Posteriormente en el año 2008 surge la Resolución 2646 la cual establece normas y delimita deberes para el reconocimiento, evaluación, tratamiento y observación permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para el rastreo del origen de las patologías por el estrés laboral; de modo que esta norma determina las obligaciones y lineamientos que deben seguir empresas públicas, privadas y mixtas de Colombia para identificar, rastrear y atender los factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo.

En el 2012 se le empieza a dar mayor importancia a la prevención de los riesgos psicosociales mediante la Ley 1562 la cual modificó el sistema de riesgos laborales y emitió otras normas sobre salud ocupacional, que tiene como objetivo mejorar la salud ocupacional, que incluye la promoción y prevención del bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las profesiones, así como la promoción de las ocupaciones y el medio ambiente de trabajo

Por otro lado, encontramos la Resolución 0312 de 2019 en la que se detallan los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. La cual incluye los riesgos psicosociales como una amenaza a la cadena de valor porque están presentes en todos los aspectos del lugar de trabajo y afectan la salud física y mental de los trabajadores.

Finalmente, la normativa más actual es la Resolución 2764 de 2022 la cual adoptará la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial y protocolos de intervención desarrollados por el Ministerio de Trabajo como normas técnicas mínimas a seguir, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial.

5.2.Marco Teórico

5.1.2. *Clima organizacional*

Una de las primeras definiciones realizadas según Gudiño Hernández, M. X. (2019) sobre el clima organizacional establecen que es un conjunto de rasgos que los empleados usan para juzgar una organización y diferenciarla de sus competidores. Además de que la estabilidad de las personas varía con el tiempo y afecta sus acciones. Sin embargo, dicho autor más adelante indica que es el clima organizacional es una característica que tiene cierto grado de estabilidad en la calidad del ambiente interno de la organización, experimentado por sus miembros, de tal manera que afecta su comportamiento y puede describirse en términos del valor de un determinado conjunto de características o rasgos organizacionales.

Actualmente, El clima organizacional es llamado también ambiente laboral o ambiente organizacional, el cual es bastante importante en las organizaciones que buscan la competitividad mediante la productividad de sus empleados (Cuchuirumi Yépez, M. et al. 2021). El cual se relaciona con el desempeño y participación laboral, el estilo de liderazgo, el compromiso laboral, la motivación, la cultura de calidad, el manejo de conflictos, la productividad, la satisfacción laboral, la motivación, la autoeficacia, la calidad de vida, y la fluctuación laboral y de la misma manera con la salud ocupacional (Beltrán Zúñiga, C.A. 2021).

Según Vizarreta Flores, C (2022) el clima organizacional se compone de rasgos o atributos organizacionales específicos que el empleado visualiza a lo largo de su jornada laboral.

Sin embargo, Castro Galeano, J. et al. (2021) plantea el clima organizacional como el ambiente que existe dentro de la organización. La cual denota específicamente de las cualidades motivacionales del entorno organizacional y está estrechamente relacionado con el nivel de motivación de los empleados. Por lo tanto, es favorable cuando los miembros reciben la elevación moral y la satisfacción de sus necesidades básicas; por otro lado, es desfavorable cuando estas necesidades no son satisfechas.

Para Zambrano Cortes, M. P. (2019) es un fenómeno que media entre los elementos del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que resultan en un comportamiento que tiene impacto en la organización en términos de productividad, satisfacción, rotación, entre otros.

Sin embargo, García Méndez, S. et al. (2020) lo define como el conjunto de percepciones globales que comparten los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que esta se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él, las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo, que orientan su actitud, grado de participación e influye de forma directa o indirecta en la motivación de los empleados, y determinan su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (p. 69).

Por otra parte, Espinosa Espín, A. (2020) menciona que entre las varias definiciones que se utilizan para este concepto el de mayor utilidad es; El término “clima organizacional” se refiere al estado actual de una organización y al desempeño de los empleados. Se basa en las percepciones individuales y con frecuencia se les conoce como patrones recurrentes de

comportamiento, actitudes y sentimientos que definen la vida organizacional. Donde, la gerencia a menudo puede influir en el comportamiento de los empleados más fácilmente a través del clima que de la cultura. Ya que, lo importante desde esta perspectiva es que el comportamiento del trabajador no está determinado por los eventos que ocurren dentro de las organizaciones, sino que estos están muy influenciados por las actividades, correlaciones y otra serie de conocimientos que cada integrante posee con la empresa.

5.1.2.1. *Dimensiones del clima organizacional*

Se entiende por dimensiones del clima organizacional a aquellas cualidades que se pueden medir dentro de una organización, que tienen un impacto directo con el comportamiento de las personas. Autores como Likert, Litwin, Stringer, Pritchard, Karasick, Bowers, Taylor y Brunet; citados por Garavito Coy, M. et al. (2021); los cuales consideran la importancia de la comunicación de los colaboradores con la alta dirección, la toma de decisiones, la responsabilidad individual y la independencia de los empleados en la resolución de conflictos, la motivación y el desempeño; siendo estos factores los que tienen en común dichos autores.

Sin embargo, pueden existir otras dimensiones propias de cada autoría. En base en lo anterior, para Nupan Nasthar, A. (2018) expone de forma general 9 dimensiones, en ellas se encuentran:

- **Estructura:** relacionada con procedimientos, procesos, jerarquías, ordenamiento y normas que tienen los miembros de una organización para el desempeño de sus funciones.

- **Responsabilidad:** destaca la percepción del empleado frente a la libertad que se le otorga para tomar decisiones propias
- **Recompensa:** identifica el grado en que la empresa recompensa a los trabajadores por el trabajo bien hecho.
- **Riesgo:** refleja el cómo se sienten las personas frente a las dificultades que les presenta el desempeño de sus actividades.
- **Calidez:** destaca la existencia de buenas relaciones entre superiores y subordinados.
- **Apoyo:** mide que tan bien los gerentes y los empleados se apoyan mutuamente frente a los problemas.
- **Normas:** menciona la importancia de adoptar metas y normas para el desempeño del rendimiento laboral.
- **Conflicto:** se refiere a qué tan bien los líderes y los miembros del equipo aceptan puntos de vista u opiniones opuestos a las de ellos.
- **Identidad:** se refiere al sentido de apego de una persona hacia la organización

5.1.3. Riesgo psicosocial

Zambrano Quichimbo, E. T. (2022) expresa que existen tres formas que definen los aspectos psicosociales: los factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales, los cuales no tienen una diferenciación usual y académica neta entre ellos. Sin embargo, su uso exhibe características distintas y las connotaciones asociadas varían hasta cierto punto.

El riesgo psicosocial son circunstancias del lugar del trabajo que pueden tener un impacto en el bienestar y la salud física, mental y/o social de los empleados, así como en la evolución del lugar de trabajo y la productividad general de la empresa, de esta forma, están relacionados con la organización, el contenido y el desempeño del trabajo (Flores Bayona, T. 2019). En concordancia con lo anterior, Fichamba Pupiales, G. A. (2021) expresa que los riesgos psicosociales son situaciones en el trabajo que tienen muchas probabilidades de afectar negativamente el bienestar físico, mental y social de los empleados de manera inmediata o duradera.

Según Beltrán Zúñiga, C. (2021) Los riesgos psicosociales pueden resultar de una variedad de aspectos del trabajo, que incluyen: la falta de control en el trabajo, gran cantidad de horas de trabajo asignadas, un ritmo de trabajo intenso, horarios variables e impredecibles, comunicación organizacional deficiente; además, mal clima y cultura organizacional, responsabilidades laborales, relaciones interpersonales en el trabajo.

Ríos Hernández, A. et al. (2020) da una definición más concreta en base a las definiciones citadas en su trabajo; ella expresa que, los riesgos psicosociales están arraigados a los factores laborales, es decir que: el riesgo psicosocial se define como un acto, acontecimiento, situación o circunstancia resultante de la forma en que se organiza el trabajo, que además tiene alta probabilidad de afectar la salud de los trabajadores y cuyos efectos son significativos; estas situaciones incluyen todas aquellas que pueden afectar a la salud mental del trabajador y por ende su salud física.

Por último, se podría decir también que, los riesgos psicosociales son riesgos que surgen en el ámbito laboral, atendiendo a problemas de salud mental derivados de los servicios prestados por los colaboradores o de su contenido y tienen el potencial de afectar tanto la marcha o desarrollo del trabajo como la salud del trabajador (Quispe Reymundo, N.A. 2022).

5.1.3.1. Características de los riesgos psicosociales

Como bien se sabe, los riesgos psicosociales son aquellos factores pertenecientes a la organización, los cuales pueden afectar la salud tanto física, como mental del personal colaborador. Según Orejuela Ortiz, H. S. et al (2021) los riesgos psicosociales presentan las siguientes características:

- Afectan a los derechos fundamentales del trabajo
- Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador
- Afecta la salud mental de los trabajadores
- Tienen formas de cobertura legal

A diferencia de Orejuela Ortiz; Zambrano Quichimbo, E. T (2022) expresa características diferentes, para él son las siguientes:

- Se extienden en el espacio y tiempo
- Son difíciles de objetivar
- Afectan a los otros riesgos
- Tienen escasa cobertura legal

- Están moderados por otros factores
- Son difíciles de modificar

Fichamba Pupiales, G. A. (2021) encierra las características en 5 subclases de manera distinta a los autores anteriores, las cuales son las siguientes, características de:

- **Tarea:** se relaciona con la cantidad de trabajo, el desarrollo de habilidades, la complejidad de las actividades, actividades repetitivas, entre otras.
- **Estructura de la organización:** hace énfasis a la definición de perfiles organizacionales, configuración jerárquica, interrelaciones personales y comunicación.
- **Empleo:** destaca las condiciones físicas del lugar de trabajo, la inestabilidad laboral, la desigualdad salarial, entre otras.
- **Empresa:** se hace mención a la actividad laboral, tamaño y localización de la organización y de la imagen corporativa.
- **Organización del tiempo de trabajo:** contempla las modalidades de trabajo, las pausas laborales, el horario extendido, entre otras.

5.1.3.2. Dimensiones del riesgo psicosocial

Las dimensiones del riesgo psicosocial al igual que las dimensiones del clima organizacional son cualidades medibles, para Calva Vargas, E. (2020) el riesgo psicosocial presenta las siguientes dimensiones:

- **Desarrollo de competencias:** oportunidad de mejorar los conocimientos y las habilidades
- **Carga y ritmo de trabajo:** conjunto de requerimientos tanto físicos como mentales
- **Margen de acción y control:** capacidad de toma de decisión del personal
- **Liderazgo:** capacidad para influir en el comportamiento de los demás
- **Recuperación:** la capacidad de recargar energías para desarrollar otra tarea o actividad
- **Soporte y apoyo:** recursos a empleados provistos por jefes o empleadores
- **Organización del trabajo:** método de comunicación, aplicación de tecnología y designación del trabajo
- **Otros:** acoso discriminatorio y laboral, sobre la doble presencia y la estabilidad laboral

5.1.4. Clima organizacional y riesgo psicosocial

La relación entre clima organizacional y riesgo psicosocial, es compleja, autores como Cuchirumi Yépez, M. et al. (2021) indican que el clima puede cambiar tanto a través de los trabajadores, como por quienes administran haciendo referencia a aquellos que hacen parte de la construcción de políticas e instrucciones organizacionales. También, puede agregarse que los factores organizacionales (generados del clima organizacional) y los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo están vinculados y ambos tienen un impacto tanto en la salud como en el comportamiento de los empleados (Quispe Reymundo, N. A. 2022).

Nupan Nasthar, A. V. (2018) menciona que las relaciones que tienen los colaboradores dentro de la organización pueden sufrir por factores de riesgo psicosocial de tal manera que impactará significativamente en el clima organizacional. Dicho clima incurre en la motivación, desempeño, satisfacción, eficiencia, productividad y salud de los individuos, de esta forma es que el clima se relaciona con la forma en que son percibidos los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones.

Por su parte, Garavito Coy, M. A. et al. (2021) concluye que el clima organizacional y el riesgo psicosocial son pilares fundamentales de la salud y el bienestar del personal, por lo cual las organizaciones deben implementar programas cuyos objetivos sean crear vínculos que ayuden tanto al crecimiento empresarial como el personal de cada individuo. Adicionalmente, señala que mientras la demanda de trabajo genera un mal clima organizacional y un factor de riesgo psicosocial alto o muy alto, un clima organizacional es positivo cuando se trata con elementos como la motivación, control y liderazgo. Por lo anterior, es importante resaltar que, nadie que trabaje estará inmune a los efectos de los riesgos psicosociales, porque surgen durante la interacción del individuo o personal con el lugar de trabajo, ya que en el entorno laboral se mezclan componentes genéticos, psicosociales, sociales, entre otros; que pueden afectar al personal (Olejua Ortiz, H. S. et al 2021).

5.2. Marco investigativo

Recientemente se han realizado numerosos estudios sobre el clima organizacional y el riesgo psicosocial desde varios puntos de vista, enfoques y sectores económicos diferentes, como lo son: salud, servicios, producción, educación, construcción, transporte, entre otros.

A continuación, se presentan algunos estudios con enfoque en la relación del clima organizacional y los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Sin embargo, es poca la información encontrada y actualizada acerca de la relación entre el clima organizacional y riesgo psicosocial en el ámbito laboral, por ello algunas de las investigaciones que se utilizaron como referencia y apoyo para la realización de la monografía fueron seleccionadas en base a similitudes encontradas en su contenido.

- Nacional

Una de las principales investigaciones, la cual ha servido de referencia para muchos otros autores es el trabajo realizado por García Méndez, S. et al. (2019), el cual realizó un trabajo denominado “Relación entre clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga”. Dicha relación fue determinada mediante la correlación Pearson que establece una ecuación lineal entre dos variables. Estas variables fueron el resultado de la aplicación dos instrumentos IMCOC y la Batería de riesgo psicosocial, las cuales evalúan dimensiones que se consideren importantes dentro de la organización. En base a los resultados obtenidos concluyeron que empresas con un clima organizacional que comprenda de buena

cooperación, satisfacción y control sobre los deberes van a contar con niveles de riesgo psicosociales bajos, además cabe resaltar que en los autores mencionan algunas de las dimensiones del clima organizacional que más influye en el riesgo psicosocial son las características de liderazgo, relaciones sociales, participación, entre otras.

Del mismo modo Grisalez García, P. A. et al. (2019) buscó establecer la correlación entre riesgo psicosocial y clima laboral, sin embargo, en este caso trabajaron en el sector de obras de construcción. La correlación fue mediante la aplicación de instrumentos como la Batería de riesgo psicosocial y una encuesta de clima laboral. Los resultados de las variables se trabajaron por medio de la correlación Spearman. Concluyeron que al incrementar alguna de las variables asociadas al riesgo psicosocial (tales como liderazgo, compensación, apoyo, características del rol) probablemente aumente de manera similar a los efectos del clima laboral (como presión, autonomía, satisfacción general), de tal manera que el incremento de dichos efectos tiene impactos negativos sobre la salud tanto física como psicológica de los empleados.

- Internacional

En Ecuador encontramos que Calva Vargas, E. (2020) en su investigación pretendió determinar si el clima organizacional se relaciona con los riesgos psicosociales en los hospitales de tercer nivel del Ministerio de Salud Pública en la Provincia de Guayas, por medio de encuestas y al igual que el estudio anterior utilizó la correlación Spearman para el resultado de las variables. Su estudio determinó que la correlación entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales en su sector es moderada y positiva, lo cual quiere decir o nos indican que mientras

que haya un buen clima organizacional o mejore, el riesgo psicosocial disminuye. En el caso de las dimensiones del clima organizacional tomadas en cuenta en el documento, tales como comunicación, condiciones de trabajo y motivación tienen relación con los riesgos psicosociales, pero el grado de correlación según su estudio es baja y positiva, lo cual quiere decir que no tiene mayor influencia en la percepción de los riesgos psicosociales. Por otra parte, el liderazgo y compensación tiene grado de correlación moderada positiva, lo que indica que los trabajadores perciben que están expuestos a riesgos psicosociales.

Al igual que el autor anterior, Quispe Reymundo, N. A. (2022) pretende determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional en el sector salud por medio de su trabajo titulado “Riesgo psicosocial y clima organización en el personal de salud de un hospital público de Chincha – Perú”. La relación se hizo con la ayuda de dos cuestionarios como instrumento uno de riesgo psicosocial y el del clima organizacional. Mediante el cual concluyen que a medida que el riesgo psicosocial aumenta, el clima organizacional disminuye y por ende el rendimiento laboral, debido a el resultado obtenido en el cual determinan que existe una relación significativa entre ambos conceptos con valores de ($p=0.008<0.05$) y un nivel de correlación negativa baja (-0.251) lo cual significa una relación inversa entre ambos. Además, las variables del riesgo psicosocial obtenidas demuestran que existe una gran exigencia psicológica y esto incide en un mal manejo del clima laboral, generando el descontento y cambio de humor entre el personal.

5.3. Marco conceptual

Las siguientes definiciones son fundamentales para diseñar eficazmente estrategias de gestión y prevención en el lugar de trabajo y para comprender la complejidad de los factores que influyen en el clima organizacional y el riesgo psicosocial, por ende, es crucial para tener mayor comprensión frente a los conceptos de investigación.

- Clima organizacional

El concepto de Clima organizacional tiene muchas definiciones diferentes, dependiendo de la orientación y el punto de vista de cada autor. Sin embargo, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud (OMS/OPS) lo definen como el conjunto de percepciones de las características organizacionales relativamente estables que afectan las actitudes y la conducta de sus miembros. La cual, es una definición global y enmarca muchas de las definiciones de otros autores.

Según investigaciones de autores como Stockle Barrera, C. A. et al. (2020) años atrás el concepto de clima organizacional no existe para un modelo conceptual o metodológico unificado que permita una clara definición y distinción al ser un concepto introducido en la década de los 1960.

Sin embargo, autores habían intentado definir el concepto de “Clima Organizacional” utilizando sus respectivos argumentos con el fin de comprender sus atributos y lo que este abarca

(Nupan Nasthar, A. V. 2018). Gellerman (1960) fue quien acuñó por primera vez el término para describir los elementos críticos que pueden afectar significativamente el entorno de la empresa (Cuchuirumi Yépez, M. et al. 2021). Dicho concepto surgió de la idea de que las personas viven en entornos complejos, dinámicos, debido a que las organizaciones están formadas por individuos, grupos y sociedades que producen diferentes comportamientos e influyen en el entorno o ámbito laboral (Beltrán Zúñiga, C. A. 2021).

- Riesgo psicosocial

El riesgo psicosocial se dice que es una parte de los riesgos laborales, los cuales se originan en la organización. La Organización Internacional de Trabajo (OIT) citada por Calva Vargas, E. (2020) define el riesgo psicosocial como las interacciones entre el ambiente o naturaleza del trabajo, los factores organizacionales, las capacidades, necesidades y cultura de los empleados, así como las consideraciones individuales no relacionadas con el trabajo que pueden, según las percepciones y la experiencia, tener un impacto a la salud, la productividad y la satisfacción laboral.

Algunos autores como Ríos Hernández, A. et al. (2020) para enfatizar o relacionar el riesgo psicosocial en la organización lo denominan riesgo psicosocial laboral el cual es un hecho, evento, situación o estado que se deriva de la forma en que se organiza el trabajo, que puede tener un impacto en la salud del trabajador y cuyas repercusiones son frecuentemente significativas.

En consecuencia, los riesgos psicosociales están compuestos por dos términos “riesgo” y “psicosocial”, donde el primer término se refiere a la presencia de peligro teniendo en cuenta el grado de frecuencia y probabilidad y el segundo término, por su parte, se refiere a la interacción individual, social o interpersonal (Fichamba Pupiales, G. A. 2021).

Por lo anterior, las definiciones existentes del concepto de diversos autores expresan que son situaciones laborales que tienen probabilidades de perjudicar al trabajador de forma física, mental y socialmente. Además, por ello en Colombia el estudio de los riesgos psicosociales ha tomado mucha relevancia recientemente, en base al surgimiento de la legislación que obliga a las empresas a desarrollar procedimientos que permitan la identificación, control e intervención de estos riesgos con el fin de prevenir su impacto en la salud mental de los trabajadores (Nieto Gonzáles, E. 2019); Aunque ha sido un tema que se ha tratado desde el siglo XX (Buitrago, L. 2018).

6. CONCLUSIONES

- La relación entre el clima organizacional y riesgo psicosocial en el ámbito laboral es un tema importante y complejo que ha sido objeto de estudio en los últimos años, aun sin haber información general que los relacione.

- En base a las investigaciones y análisis realizados por diversos autores desde sus enfoques y objetos de estudio se puede concluir que, la relación es innegable al estar ligado con factores presentes en las organizaciones que pueden afectar a la salud (física, mental y emocional) del personal.

- La relación se puede ver desde el punto de vista que tanto el clima organizacional como el riesgo psicosocial son factores determinantes en la salud de los trabajadores. De esta manera podríamos decir que, el clima organizacional puede influir a la aparición de riesgos psicosociales y a su vez, estos últimos pueden afectar de igual manera el clima organizacional.

7. REFERENCIAS

Baena Paz, B. (2014). Metodología de la investigación. Patria.

<https://books.google.com.co/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Barrios Flórez, P.A. (2019). Informe de medición y evaluación de riesgo psicosocial y clima laboral. Unidades tecnológicas de Santander. Colombia.

Beltrán Zúñiga, C. A. (2021). Relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional en trabajadores administrativos y servicios generales de una institución regional de educación superior del Valle del Cauca en el año 2020. Trabajo de investigación. Facultad de salud. Universidad del valle. Santiago de Cali. Colombia

Bravo Hoyos, D. (2019). Riesgo psicosocial y clima organizacional percibido por los profesionales de salud en tres establecimientos de la Red de salud Túpac Amaru – 2019. Tesis para obtener el grado de maestra en gestión de los servicios de salud. Programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud. Universidad César Vallejo. Perú.

Buitrago, L. (2018). Riesgos psicosociales en las organizaciones. Universidad Santo Tomás. Bogotá. Facultad de comunicación social. Universidad Santo Tomas. Colombia.

Calva Vargas, E. (2020). Clima organizacional y su relación con los riesgos psicosociales en los hospitales de tercer nivel del ministerio de salud pública en la provincia del Guatas, 2019. Trabajo de titulación. Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador.

Castro Galeano, J. P., Herminda Conde, P. D., Gonzáles Romero, M. A., Guzmán Rincón, L. F. & Flórez Echeverry, J. E. (2021). Diagnóstico y evaluación de los factores de riesgo psicosociales relacionados con clima organizacional de la estación de policía de Sonsón Antioquia para el año 2021. Escuela de ciencias administrativa contables, económicas y de negocios ECACEN. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843

Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). Art. 326. El derecho al trabajador se sustenta en los siguientes principios. Numeral [5 - 6].

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Constitución de la Republica de Ecuador. (1986). Decreto ejecutivo 2393 de 1986, modificado 2003. Se expide reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, se crea el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del trabajo.

Cuchuirumi Yépez, M. & Rodríguez Huamani, M. A. (2021). Riesgo psicosocial intralaboral y clima organizacional en una organización estatal agrícola. Tesis para optar el título de profesional en psicólogas. Facultad de psicología, relaciones industriales y ciencias de la comunicación. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.

Díaz Pincheira, F. J. & Carrasco Garcés, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. universidad de Concepción. Chile.

Espinoza Espín, A. P. (2020). Los riesgos psicosociales y el clima laboral en el área administrativa del hospital del IESS Latacunga. Trabajo de titulación. Facultad de ciencias humanas y de la educación. Universidad Técnica de Ambato.

Fichamba Pupiales, G. A. (2021). Análisis de los riesgos psicosociales y su incidencia en el clima organizacional de los empleados que laboran en una industria de metales ferrosos y no ferrosos del distrito metropolitano de Quito. Trabajo de titulación. Facultad de ciencias administrativas. Escuela politécnica nacional. Quito.

Flores Bayona, T. (2019). Evaluación de riesgo psicosocial en el entorno laboral de la estación de servicios la unión S.A.C. Tesis de grado. Facultad de ciencias administrativas. Universidad Nacional de Piura. Perú.

García Méndez, S., Galvis Rojas, Y. P. & Ortiz Olgado, J. A. (2020). Relación entre el clima organizacional y el riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga. I+D Revista de Investigaciones. 15 (1).

Garavito Coy, M. A., Montaña Herrera, X. A. & Sandoval Escobar, D. (2021). Análisis del clima organizacional como factor de riesgo en la notaría novena del círculo de Bogotá.

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá.

Gudiño Hernández, M. X. (2019). Propuesta de intervención de los riesgos psicosociales de los funcionarios y al clima organizacional de la dirección financiera del ministerio de relaciones exteriores y movilidad humana durante el año fiscal 2018. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito.

Grisales García, P. A., Sánchez Beltrán, Y. I. & Pedraza Moreno, Y. C. (2019). Correlación entre riesgo psicosocial y clima laboral en obras de construcción. Especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo. Universidad ECCI. Bogotá.

Mejía Zambrano, E. M. & Torres Gonzáles, J. L. (2020). Influencia de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés en el desempeño de los trabajadores de una pequeña empresa de la confección. Facultad de ciencias empresariales. Corporación Universitaria Iberoamericana. Bogotá.

Ministerio de Gobierno de la República de Colombia. (1994). Decreto Ley 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=2629

Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2022). Resolución 2764 de 2022. Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>

Ministerio de Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen 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 el estrés ocupacional. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Nieto Gonzáles, E. (2019). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y el clima organizacional en la empresa CDE laboratorios. Facultad de ciencias sociales. Universidad Externado de Colombia. Bogotá.

Nupan Nasthar, A. V. (2018). Riesgos psicosociales y clima organizacional en el personal de urgencias. Análisis en una clínica de nivel III y IV ubicada en Cali – Colombia. Trabajo de grado. Facultad de ciencias de la administración. Universidad del Valle. Cali. Colombia.

Olejua Ortiz, H. S. & Pamplona Aponte, A. N. (2021). Influencia de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía minera foncarbon S.A.S (Samacá – Boyacá). Trabajo de grado. Universidad Santo Tomás. Colombia.

Portero Pérez, C. G. (2021). Factores de riesgo psicosocial y clima laboral en la industria metalmeccánica. Trabajo de titulación. Facultad de ciencias administrativas. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

Presidente de la Republica de Colombia. (1984). Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=1357

Quispe Reymundo, N. A. (2022). Riesgo psicosocial y clima organizacional en el personal de salud de un hospital público de Chincha – Perú, 2022. Programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud. Escuela de posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

Ríos Hernández, A., Vera Nieto, O. C. & Mendieta Ombita, L. A. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de fabricación de carrocerías. Trabajo de grado. Universidad ECCI. Colombia.

Stockle Barrera, C. A., Molina Atenas, I.C. & Osorio Campillay, M. R. (2020). Relación entre clima organizacional, bienestar psicosocial, factores de riesgo psicosocial y felicidad subjetiva en funcionarios de una municipalidad Chilena. Tesis de grado. Facultad de humanidades y educación. Universidad de Atacama. Chile.

Vizarreta Flores, C. V. (2021). Clima organizacional y factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico del distrito de San Miguel, 2022. Tesis de grado.

Universidad César Vallejo. Perú.

Zambrano Cortes, M. P. (2019). Evaluación de clima organizacional en relación a factores de riesgo psicosociales y apoyo al programa de selección y capacitación de talento humano en ventas y servicios S.A. Pasantía de grado. Facultad de psicología. Universidad Pontificia Bolivariana. Bucaramanga.

Zambrano Quichimbo, E. T. (2022). Factores de riesgos psicosociales y clima organizacional en el personal administrativo de una comercializadora ferretera en Quito. Trabajo de titulación. Facultad de ciencias psicológicas. Universidad Central del Ecuador.