

Variables psicosociais e clima laboral

*Psychosocial Factors
and Work Environment*



ADELA REIG BOTELLA

Universidade da Coruña, Departamento de Psicoloxía, Facultade de Ciencias do Traballo,

Esteiro, 15403 Ferrol, España

<adela.reig@udc.gal>

Recibido: 30/06/2017

Aceptado: 28/07/2017

Resumo

As variables psicosociais non poden considerarse compoñentes secundarias ou complementarias do concepto de seguridade e saúde laboral, senón que o son substantivas, debido á crecente importancia dos factores organizacionais na estrutura actual do traballo. Así, de acordo coa Lei de prevención de riscos laborais e co Regulamento dos servizos de prevención, as empresas teñen a mesma obriga de avaliar os riscos psicosociais que calquera outra clase de risco. De feito, a identificación, a valoración e o control dos factores de risco de orixe psicosocial, xunto coa planificación das medidas preventivas correspondentes, conducen a unha xestión máis eficaz das persoas da organización.

Neste artigo analízanse os principais estudos que tiveron en conta a relación entre variables psicosociais e clima laboral desde os inicios do estudo destas.

Palabras clave: clima laboral, factores de risco psicosociais, prevención, psicocioloxía aplicada.

Abstract

Psychosocial factors cannot be considered as secondary or complementary elements within the concept of occupational safety and health. They are substantive factors due to the growing importance of organizational factors in the current structure of work. In accordance with the Law on Prevention of Occupational Risks and with the Regulation of Prevention Services, there is the same obligation on the part of companies to assess psychosocial risks as any other kind of risk. In fact, the identification, assessment and control of risk factors of psychosocial origin and the planning of the corresponding preventive measures, lead to an effective management of the people of the organization.

This article analyses the studies that have taken into account the relationship between psychosocial variables and work environment since its inception.

Keywords: *Work environment, Psychosocial risk factors, Prevention, Applied Social Psychology.*

1. Variables psicosociais

A Organización Internacional do Traballo (OIT) define as variables psicosociais como froito das interaccións entre o traballo, o medio en que se traballa, a satisfacción laboral e as condicións da organización, dunha banda; e, da outra, as capacidades, as necesidades, a cultura e a situación persoal dos empregados fóra do traballo, todo o cal, a través de percepcións e experiencias, pode influír na saúde, no rendemento e na satisfacción laboral (Sauter, Murphy, Hurrell e Levi, 2001). É dicir, falamos daquelas condicións presentes nunha situación laboral que están directamente relacionadas coa organización, o contido do traballo e a realización das tarefas, e que teñen a capacidade de afectar tanto ao benestar ou a saúde –física, psíquica e social– dos traballadores como ao desenvolvemento do seu traballo, de acordo coa nota técnica de prevención n.º 443 do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo (Martín e Pérez, 1997).

En definitiva, son aqueles trazos das condicións de traballo e, sobre todo, da organización do traballo que poden producir danos específicos para a saúde dos traballadores, segundo o nivel de exposición e a persoa, o tempo e o lugar (Caicoya, 2004), que comprenden a cultura ou o clima da organización, as funcións e características das tarefas e as relacións interpersoais no traballo; para alén, algúns autores inclúen tamén neste concepto a contorna extralaboral e a personalidade dos individuos (Sauter, Murphy, Hurrell e Levi, 2001). Por teren a capacidade de afectar tanto ao benestar, a saúde e a seguridade dos traballadores como ao desenvolvemento do traballo, os factores psicosociais poden considerarse riscos psicosociais (VV. AA., 2006); neste caso, os riscos psicosociais serían aqueles factores psicosociais que poden adoptar valores desfavorables e influír de maneira negativa na saúde e a seguridade dos traballadores, así como no seu desempeño.

Os riscos psicosociais inclúen, xa que logo, como vimos anotando, características da tarefa, a empresa e a súa estrutura, alén de relativas á organización do tempo de traballo (Lahera e Góngora, 2002). Poden clasificarse en tres grandes grupos: os riscos relacionados coa organización do traballo, os relativos ás tarefas específicas de cada traballador/a e aqueles que teñen a ver coas interaccións sociais dos empregados (VV. AA., 2006).

A preocupación polo estudo dos riscos psicosociais na contorna laboral xorde fundamentalmente polo alto grao de correlación detectado entre variables psicosociais e distintas enfermidades (Martín, Luceño, Jaén e Rubio, 2007). Estar exposto/a a factores psicosociais adversos no contexto laboral produce tensión mental nos traballadores

(estrés laboral), a cal, de se manter no tempo, pode constituír un risco de enfermidade cardiovascular (Karasek, 1979; Karasek e Theorell, 1990; Stansfeld e Marmot, 2002); trastornos musculoesqueléticos (Stansfeld, Bosman, Hemingway e Marmot, 1998); depresión (Tsutsumi, Kayaba, Theorell e Siegrist, 2001); síndrome de esgotamento profesional ou do profesional queimado (*burnout*) (Gil-Monte, Carretero e Roldán, 2005; Boada, De Diego e Agulló, 2004) e baixa autopercepción da saúde (VV. AA., 2001). Desde o punto de vista das organizacións, a percepción do estrés e a falta de satisfacción laboral tamén se puxo en relación coa carga mental (Rubio, Díaz, Martín e Puente, 2004); o absentismo laboral; a accidentabilidade e unha maior propensión ao abandono da entidade (Osca, González-Camino, Bardera e Peiró, 2003; Luceño e Martín, 2005; González-Romá, Tomás e Ferreres, 1995).

A personalidade dos empregados, como dixemos, tamén repercute na súa percepción da contorna laboral. Os suxeitos cun padrón motivacional caracterizado por un forte compromiso co traballo e unha alta necesidade de aprobación teñen un maior risco de experimentar tensión debido aos intercambios non simétricos (Martín, Luceño, Jaén e Rubio, 2007). Estes traballadores expóñense con maior frecuencia a altas demandas no traballo ou esaxeran os seus esforzos máis alá do necesario; como resultado, son máis vulnerables á frustración, polas elevadas expectativas que teñen respecto ás recompensas (Siegrist, 1998 e 1996; Luceño, Rubio, Díaz e Martín, 2010). Outra característica da personalidade que cómpre termos en conta é o grao de ansiedade do/a traballador/a: aqueles empregados cun nivel de ansiedade elevado perciben a contorna como máis estresante que aqueles cun baixo grao de ansiedade (Martín, Luceño, Jaén e Rubio, 2007).

A este respecto, cómpre lembrarmos que a distinción entre afecto positivo e afecto negativo foi considerada un dos principais piores para diferenciar entre ansiedade e depresión (Tellegen, 1985). Contar cun padrón de personalidade dominado por unha afectividade negativa faría os suxeitos máis vulnerables, o que constitúe un factor de risco de ansiedade, depresión e estrés laboral (Moral de la Rubia, 2011). Só de se ser quen de reaccionar de forma positiva se anulará a forza desestabilizadora. Daquela, cómpre contar con sistemas organizativos de control, que deberían estar a cargo dos mandos, adecuados non só no tocante ás condicións obxectivas, cando puidesen medirse, senón tamén ás particulares formas de reacción dos individuos e os grupos (Caicoya, 2004).

A exposición aos factores de risco psicosociais, e o peso destes no mantemento da seguridade e a saúde no traballo, levaron a que distintas enquisas sobre saúde e condicións

de traballo, de ámbito nacional e europeo, buscasen medilos. Entre os seus resultados cabe salientarmos que existe un crecente número de traballadores que declaran estar expostos a estes factores de risco, o que pon de relevo a necesidade de desenvolver intervencións preventivas. A este respecto cómpre notarmos que a Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo (EU-OSHA) considera que tales intervencións poden dividirse en tres categorías: a) intervencións sobre os individuos, que pretenden diminuír os seus niveis de estrés mediante técnicas como a relaxación e o afrontamento; b) intervencións sobre a interface individuo-organización, que buscan mellorar as relacións entre colegas, e entre colegas e supervisores, ou lograr o mellor axuste persoa-medio; e, finalmente, c) intervencións sobre a organización, que se centran en producir cambios na estrutura da entidade ou o ambiente físico (Van der Klink, Blonk e Van Dijk, 2001; Amutio, 2004).

No artigo 4.7.d) da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais (en diante LPRL), díse que aquelas características da organización e a ordenación do traballo que inflúan na magnitude dos riscos a que estean expostos os traballadores deben considerarse «condición de traballo». En consecuencia, teñen que ser obxecto de avaliación e acción preventiva (Caicoya, 2004). E non debemos esquecer que as empresas teñen a mesma obriga de avaliar os riscos psicosociais que calquera outra clase de risco. De feito, segundo o artigo 15.b) da LPRL cómpre avaliar todos os riscos que non puidesen eliminarse e que afecten á seguridade e a saúde dos traballadores, para despois planificar a acción preventiva que poida corresponder (artigo 16.1). Os riscos psicosociais cumpren claramente ambos os dous criterios mencionados (VV. AA., 2006; Reig-Botella e Clemente, 2011).

Así mesmo, debemos recalcar que no artigo 14 da LPRL se establece que os empresarios garantirán a seguridade e a saúde dos traballadores en todos os aspectos relacionados co traballo, no tocante non soamente aos que se clasifiquen como accidente de traballo ou enfermidade profesional, senón tamén ás enfermidades, patoloxías ou lesións sufridas con motivo ou ocasión do traballo. Neste sentido, de acordo coa LPRL, todas as empresas deben abordar unha avaliación dos riscos psicosociais axustada ás súas características, é dicir, en que teñan en conta aqueles riscos que poden afectar aos seus traballadores pola actividade e as particularidades da empresa e segundo os postos que ocupen.

A avaliación de riscos psicosociais ten como obxectivo mellorar a seguridade e a saúde dos empregados da empresa (VV. AA., 2006). Os seus resultados poden contribuír moi

positivamente ao incremento da calidade da vida laboral –da cal depende en boa medida a saúde mental no traballo (Duro, 2005)–, do clima e da cultura de seguridade (Meliá e Sesé, 1999), e tamén ao desenvolvemento de organizacións saudables (Salanova, Grau e Martínez, 2005). Así as cousas, a avaliación de riscos psicosociais convértese nunha ferramenta preventiva de grande importancia, posto que a identificación, a valoración e o control dos factores de risco de orixe psicosocial, xunto coa planificación das oportunas medidas preventivas (Nogareda e Almodóvar, 2006), conducen a unha xestión eficaz das persoas da organización, no sentido de se atinxir unha mellor adecuación ás tarefas, o contorno e a propia empresa, o cal se traduce nunha maior eficacia da organización.

2. Clima laboral

O concepto de clima organizacional abrangue unha serie de fenómenos que teñen a ver tanto cos individuos como co contexto en que realizan a súa actividade laboral. Usualmente asimílase ao carácter interno do traballo nunha organización e recoñécenselle influencias sobre as cognicións e as condutas das persoas (Ashforth, 1985), así como sobre os procesos de avance, evolución e adaptación das entidades. Podemos situar os seus antecedentes na idea de ambiente que se atopa nos traballos de Tolman (1932), que buscou explicar a conduta propositiva sobre a base de mapas cognitivos individuais e achou que o ambiente relevante para a conduta é abertamente subxectivo. No entanto, o desenvolvemento deste concepto de clima social e a investigación ao respecto comezan cos estudos de Lewin e colaboradores (1935, 1939, 1951), que serven como estímulo para o crecente interese polo contexto social.

En particular, é no traballo experimental de laboratorio de Lewin e Lippity White (1939) sobre os estilos de liderado grupal que se introduce o termo «clima» para facer referencia á ligazón entre a persoa e o ambiente. De acordo con estes autores, segundo sexa a conduta dos líderes (que eles tipifican como democrática, autocrática ou de *laissez faire*), o grupo terá un comportamento determinado, de forma que se crearán diferentes climas. Máis adiante, xa nos anos cincuenta, importantes investigadores en materia de psicoloxía organizacional recoñecerán a grande influencia dos ambientes das organizacións sobre a conduta dos individuos as integran.

Por outra banda, en todos estes traballos de que falamos enténdese que o contexto social fornece un padrón relativamente duradeiro e estable das accións e interaccións

da xente na organización, ao tempo que constitúe un conxunto de forzas sociais que actúan sobre o individuo nese ambiente (Fernández, 1985). O traballo que tivo máis impacto no desenvolvemento do estudo do clima, a teoría da personalidade de Murray (1938), reinterpreta as liñas marcadas por Lewin ao conceptualizar as forzas externas e internas como necesidades (tendencias autodirectivas da personalidade) e como presións (contros situacionais externos). A contorna, tal como for, inflúe no clima psicolóxico dos individuos que traballan no seu marco.

Para Argyris (1958) as organizacións fúndanse co fin de conseguir un obxectivo, do cal se deriva unha serie de necesidades e requirimentos a que os seus membros deben dar resposta; mais tamén os individuos chegan a elas cunhas necesidades persoais que moitas veces non coinciden coas da organización. A maneira de manter o conflito que xorde dentro dos límites do aceptable reside na creación dunha atmosfera de confianza interpersoal, de compromiso e apertura –dimensións do clima–, que favoreza que os problemas afloren e poida dárselles unha solución axeitada. Neste sentido, as relacións interpersoais son os determinantes principais do clima da organización, segundo este investigador. Só un par de anos máis tarde, Gellerman (1960), que segue os pasos das definicións analóxicas e entende o clima como a «personalidade» ou o «carácter» da organización, sinala que as metas e as tácticas dos individuos, a través das cales se manifestan as súas actitudes, deben xulgarse tamén como determinantes do clima.

Como sinalan Salgado, Remeseiro e Iglesias (1996), aínda que non existe un acordo total sobre o concepto de clima organizacional e a súa utilidade (Guion, 1973), si contamos cun notable grao de acordo en que o conxunto de percepcións que teñen sobre a organización os seus empregados –entendidos como un todo– é un dos seus compoñentes principais (James e Jones, 1974). A través desta percepción dos atributos organizacionais, os empregados dan un significado psicolóxico ás prácticas, os procedementos e as políticas da entidade, que valoran como propiedades obxectivas da organización (Rentsch, 1990).

O desenvolvemento histórico deste concepto, na teoría e na investigación podería enmarcarse dentro de dúas formas de pensamento ou marcos conceptuais (Munné, 1989) como son o cognitivismo e o funcionalismo. Os individuos dunha organización, ou dun grupo ou subsistema dunha organización, e dun nivel xerárquico determinado deberán desenvolver percepcións do clima semellantes; xa que logo, se o incluímos nos marcos teóricos da cognición social e do funcionalismo (Munné, 1989), asumimos que o clima é un construto psicosocial que garda relación tanto coas características

dos individuos como coa natureza do contexto (Silva, 1992), e que atinxe todo aquilo a que o individuo reacciona na organización e que forma o contexto de estímulos e interrelacións que teñen lugar na propia vida organizacional. De feito, non se exclúe a utilización de modelos motivacionais para explicar as condutas, senón que se estima que tales modelos poden servir de axuda, en particular, para esclarecer as diferenzas na conduta e as actitudes de cada individuo (Silva, 1992).

Para estudar o clima debe terse en conta todo o contexto organizacional, incluso o externo, non só as percepcións dos individuos, senón tamén a estrutura, os procesos e as prácticas da organización, así como as interaccións dos individuos entre si e co contexto organizacional (Silva, 1992). Neste sentido, Moran e Volwein (1992) propoñen analizar o clima organizacional desde catro puntos de vista: o estrutural, o perceptual, o interactivo e o cultural (Jaime e Araujo, 2007):

- a) A aproximación estrutural entende o clima como unha manifestación obxectiva da estrutura da entidade. Todos os membros dunha organización se ven expostos a certas características súas; esta exposición común lévaos a elaborar percepcións similares que representan o clima organizacional.
- b) A perspectiva fenomenolóxica ou da percepción parte da base de que a formación do clima se localiza na propia persoa. Cada empregado/a procesa e elabora de forma persoal as características organizacionais, que son psicolxicamente significativas para el/a.
- c) Desde o punto de vista interactivo, os intercambios entre os membros da organización dan pé a que manteñan unhas percepcións compartidas sobre ela, que constitúen o clima organizacional. Este defínese así como o efecto combinado das características da personalidade dos membros en interacción con elementos estruturais da organización.
- d) A aproximación cultural defende o impacto da cultura da organización nos procesos de interacción social e nas percepcións que se teñen dela. Pon o foco no papel da interacción dos membros da organización, a que engade o rol crítico que xoga a cultura na formación do clima.

Como pode apreciarse, o estudo do clima integra dimensións dos distintos niveis organizativos e unidades estruturais, aínda que incide de forma decisiva no funcionamento e a dinámica das organizacións. Pritchard e Karasick (1973) enumeran entre as súas principais dimensións as seguintes: autonomía, conflito fronte a cooperación, relacións sociais, estrutura, calidade da recompensa, relación rendemento-retribución, motivación para o rendemento, polarización do status, flexibilidade e innovación, toma de decisións e apoio (Vega, Rodríguez e Montoya, 2014).

Salgado, Remeseiro e Iglesias (1996), que estudaron de xeito específico a correlación entre o clima da organización e a satisfacción laboral nunha peme, atoparon que só se relacionan nun aspecto concreto: a percepción das relacións interpersoais. Así, podería darse o paradoxo de que unha empresa presentase un clima organizacional positivo e, ao tempo, boa parte dos seus empregados manifestase un certo grao de insatisfacción laboral. Estes autores sinalan así mesmo a conveniencia de que nos diagnósticos do clima das organizacións se pescuden e analicen separadamente clima e satisfacción, xa que poderían ter efectos diferenciais sobre a produtividade laboral (rendemento, absentismo, rotación, accidentes etc.). Quinn e Rohbraugh, pola súa vez, formularon a aproximación de valores alternativos, base teórica que servirá para o desenvolvemento dun cuestionario sobre cultura e clima organizacional (González-Romá, Tomás e Ferreres, 1995).

Kline e Boyd (1991) estudaron a relación entre o clima e a satisfacción laboral en tres niveis xerárquicos, en que atinxiron correlacións positivas entre estas dúas variables. Así, concluíron que unha organización en que se traballa en equipo, con obxectivos comúns e un amplo nivel de autonomía e incentivos produce unha maior satisfacción laboral entre os seus empregados; unha boa satisfacción laboral, á súa vez, redonda nun absentismo por baixa laboral inferior ao daquelas organizacións onde a satisfacción laboral é máis baixa (Mañas, Gómez, Fernández, De los Ríos e Corral, 1998).

Repetti e Cosmas (1991), para investigar a relación entre o clima e a satisfacción laboral, mediron dous compoñentes do ambiente social: o ambiente social individual, que sería aquel espazo social que rodea un/ha empregado/a concreto/a; e o ambiente social común, isto é, o compartido por todos os empregados dun mesmo lugar de traballo, cunha relativa independencia das características persoais. Neste estudo confirmouse a influencia do clima sobre a satisfacción, e en particular a incidencia das percepcións do ambiente social común. Pola súa parte, Ostroff (1993), co obxectivo de obter datos polo miúdo da influencia do clima sobre a satisfacción laboral, desagregou estes elementos en doce dimensións diferenciadas. Nove das doce dimensións presentaron correlacións positivas e significativas.

As dimensións que permiten caracterizar as organizacións son as seguintes: flexibilidade (descentralización-diferenciación) *versus* control (centralización-integración) e orientación interna (cara aos propios procesos e os propios empregados) *versus* orientación externa (cara á contorna). A combinación destas dimensións dá lugar aos catro tipos de clima seguintes:

- a) De apoio, definido pola flexibilidade e a orientación ao individuo, a confianza persoal, a apertura e o compromiso entre compañeiros, o coidado das relacións interpersoais.
- b) De innovación, cuxos trazos característicos son a flexibilidade e a orientación á entidade, a apertura a novas ideas e o apoio aos cambios tecnolóxicos.
- c) De regras, caracterizado polo control e a orientación ao individuo, e o respecto ás regras e á orde imposta, así como ás xerarquías establecidas.
- d) Orientado ás metas: as súas manifestacións máis visibles son o control e a orientación á organización, para alén da busca dos obxectivos establecidos, de resultados óptimos e de eficiencia na entidade.

Kopelman, Brief e Guzzo (1990) propoñen que as prácticas da xestión de recursos humanos inflúen na produtividade a través dos seus efectos sobre o clima, é dicir, sobre as interpretacións que os individuos fan do ambiente laboral.

A dimensión do clima relacionada coas regras aparece como un claro antecedente de determinadas dimensións da satisfacción laboral, concretamente da satisfacción laboral co equipo, co grao de autonomía e coa definición de obxectivos e tarefas (Mañas, Belmonte, González-Romá e Peiró, 1998).

A satisfacción laboral pode definirse como a resposta emocional que resulta da avaliación de se o posto de traballo cumpre ou permite cumprir os valores laborais do individuo, con base nos seguintes parámetros (Salgado, Remeseiro e Iglesias, 1996):

- a) A natureza do traballo, que inclúe factores como o grao de posible variedade da tarefa que se leva a cabo, o grao de autonomía á hora de realizala, o uso de habilidades e aptitudes para desenvolvela e as horas que comporta efectuala.
- b) As condicións que actúan como incentivos, como o salario, o status profesional que fornece, as posibilidades de ascenso e a seguridade en que se desempeña o traballo.
- c) O grupo de traballo, en que alén da cohesión do propio grupo cabe mencionarmos o tamaño e as oportunidades de interacción que se poden presentar no seu seo.
- d) A supervisión, que se refire á consideración e o recoñecemento do traballo, así como á participación na toma de decisións, elementos moi importantes neste sentido.
- e) A empresa, onde se consideran factores como a forma e o tamaño do negocio, o grao de participación na dirección e outros aspectos máis particulares de cada centro de traballo, como por exemplo as políticas de recursos humanos, a relación cos sindicatos, a reputación da propia empresa, os programas de formación e servizos sociais etc.

f) As diferenzas individuais entre os traballadores no tocante á idade, o sexo, a intelixencia, a personalidade, a orientación cara ao traballo etc. tamén son factores que afectan ao grao de satisfacción laboral.

A falta de satisfacción frustra non só os individuos: as súas consecuencias esténdense facilmente a toda a colectividade laboral, con resultados que se poderían considerar perigosos. Os factores que interveñen varían co sexo, a idade, os antecedentes psicolóxicos, as aptitudes, os desexos, a vida familiar, o medio etc.; hai incluso causas patolóxicas que explican unha insatisfacción laboral constante e que dependen de factores xenéticos e constitucionais. A mellor maneira de coñecer as causas que levan os traballadores á satisfacción ou insatisfacción nun determinado centro de traballo é realizar un estudo do clima laboral que se sirva destes tres métodos básicos:

a) A observación, que é o menos obxectivo de todos, mais pode servir para nos acercar á situación; a simple observación dun departamento ou dalgúns traballadores concretos na realización do seu traballo pode darnos pistas sobre a súa motivación ou como é o ambiente en que se efectúan as tarefas.

b) A utilización de *ratios*, de indicadores que, ben interpretados, poden darnos algunhas das claves de por que existe un maior ou menor grao de satisfacción laboral entre os traballadores. Algúns dos indicadores máis usados son o grao de absentismo, o número de accidentes laborais, a produtividade, a participación etc.

c) Entrevistas, cuestionarios, enquisas, pois a mellor forma de pescudar o que pensa unha persoa é preguntarllo directamente. Trátase dos métodos máis importantes á hora de valorar o grao de satisfacción laboral, xa que son os que máis se achegan aos traballadores.

Nos últimos anos viu a luz unha notable cantidade de investigacións sobre o clima organizacional e a satisfacción laboral, motivadas en boa medida pola influencia destes elementos sobre a produtividade dos empregados, en que se tratan temas como a relación entre a conduta de liderado e o clima; a satisfacción e o compromiso coa organización; a satisfacción, o absentismo e a rotación do persoal; ou a satisfacción e o rendemento, entre outros.

Polo demais, como dicíamos antes, a empresa debe cumprir a normativa de prevención de riscos laborais. Unha boa política de prevención de riscos é o mellor método para atinxir un clima de saúde laboral correcto. A contribución á seguridade en contextos industriais dos factores de natureza psicosocial e organizacional foi confirmada en diversos

traballos de investigación, polos adecuados resultados obtidos nalgúns programas de intervención condutual (Meliá e Sesé, 1999). Porén, tales resultados tiveron moi pouca influencia nas prácticas de prevención ao uso contra os accidentes ocupacionais (Isla e Díaz, 1997), e raramente se realizan análises sistemáticas rigorosas sobre os factores psicosociais precursores dos accidentes (Coyle, Sleeman e Adams, 1995).

De acordo con Meliá e Sesé (1999), un destes precursores psicosociais é o clima de seguridade, que pode considerarse un subconxunto da variable clima laboral (Coyle, Sleeman e Adams, 1995), conceptualizada como: a) unha percepción subxectiva da organización, dos seus membros, as súas estruturas e os seus procesos; b) que presenta aspectos comúns, a pesar das diferenzas individuais; c) baseados en indicios ou elementos obxectivos do contexto; d) e, que, ademais, actúa como antecedente da conduta dos suxeitos, calidade que lle confire a súa verdadeira importancia (Peiró, 1984). De aplicarmos esta definición ao campo específico da seguridade e a saúde laboral, obteríamos o concepto de clima de seguridade, definido como unha percepción global dos aspectos de seguridade da empresa e dos padróns alleos de comportamento, que poden servir como referente á hora de desenvolver a propia conduta segura ou insegura (Coyle, Sleeman e Adams, 1995).

Isla e Díaz (1997) coidan que as prácticas das organizacións no campo da seguridade se encontran, dalgún modo, relacionadas coas percepcións globais do clima de seguridade que os traballadores teñen e repercuten na súa conduta. Tamén sinalan que se esta relación se confirma, o estudo do clima de seguridade podería ter importantes implicacións: a) na posibilidade de identificar estratexias específicas de seguridade; b) na obtención dunha panorámica das organizacións que permita diagnosticar de maneira fidedigna as áreas problemáticas; e c) no deseño de programas de intervención para a mellora das condicións de seguridade e saúde laboral das organizacións. Con todo, na actualidade non existe consenso sobre cales son as dimensións do clima de seguridade (VV. AA., 2008). Dependendo do tipo de empresa en que se leve a cabo a pescuda, a mostra utilizada e a cultura ou o país no marco dos cales se desenvolve o estudo, as devanditas dimensións varían (Seo, Torabi, Blair e Ellis, 2004).

Así e todo, os resultados de diversas investigacións mostran vínculos importantes entre o clima de seguridade e variables individuais como as actitudes cara á seguridade (Isla e Díaz, 1997), as atribucións causais (VV. AA., 2002), as condutas seguras (Cooper e Phillips, 2004; Lu e Shang, 2005) e a proporción de accidentes (VV. AA., 2008). Ora ben, á hora de ligarmos o clima de seguridade cunha conduta segura por parte dos tra-

balladores, cómpre tamén considerar o efecto moderador doutras variables (VV. AA., 2008), como o nivel de risco a que se expoñen os traballadores no posto de traballo, o estilo de liderado exercido polos supervisores ou a relación do clima de seguridade con factores psicosociais de nivel organizacional, como por exemplo o estilo de liderado ou a cultura de seguridade (Cooper, 2000). Así mesmo, estableceuse a relación do clima de seguridade co nivel de seguridade organizacional (Isla e Díaz, 1997).

Por tanto, a importancia do clima de seguridade radica, por un lado, na súa vinculación directa con resultados organizacionais tales como o nivel de accidentes ou o desenvolvemento de condutas seguras; e, polo outro, na súa utilidade para detectar áreas deficitarias en seguridade dentro dunha organización (VV. AA., 2008). As múltiples relacións entre as variables asociadas co clima de seguridade conduciron ao desenvolvemento dun modelo desde unha perspectiva multinivel, desde a que se defende a coexistencia nas organizacións dun clima de seguridade organizacional e dun clima de seguridade grupal, con características diferentes mais complementarias.

Referencias bibliográficas

- AMUTIO, A. (2004) «Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal» *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 20(1), pp. 77-93.
- ARGYRIS, C. (1958) *Personality and Organization*. Nova York, Harper and Row.
- ASHFORTH, B. E. (1985) «Climate formation: Issues and extensions» *The Academy of Management Review* 10(4), pp. 837-847.
- BOADA, J.; DE DIEGO, R. e AGULLÓ, T. (2004) «El *burnout* y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral» *Psicothema* 16(1), pp. 125-131.
- CAICOYA, M. (2004) «Dilemas en la evaluación de riesgos psicosociales» *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* 7(3), pp. 109-118.
- COOPER, M. D. (2000) «Towards a model of safety culture» *Safety Science* 36, pp. 11-136.
- COOPER, M. D. e PHILLIPS, R. A. (2004) «Exploratory analysis of the safety climate and safety behaviour relationship» *Journal of Safety Research* 35(5), pp. 497-512.
- COYLE, I. R.; SLEEMAN, S. D. e ADAMS, N. (1995) «Safety climate» *Journal of Safety Research* 26(4), pp. 247-254.

- DÍAZ, A. (2005) *Auditoría del clima y cultura de seguridad en la empresa*. Tese de doutoramento defendida no seo do Departamento de Psicobioloxía e Psicoloxía Social da Universidade de Valencia.
- DÍAZ, D. e ISLA, R. (1998) «The role of safety climate in safety management systems» en Hale, A. e Baram, M. (eds.) *Safety Management and the Challenge of Organizational Change*. Oxford, Pergamon, pp. 93-105.
- DURO, A. (2005) «Calidad de vida laboral y psicología social de la salud laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Fundamentos teóricos» *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* 56, pp. 15-56.
- FERNÁNDEZ, M. (1985) «La teoría del campo» en Huici, C. *Estructura y procesos de grupo*, vol. 1. Madrid, UNED, pp. 225-250.
- GELLERMAN, S. W. (1960) *People, Problems and Profits*. Nova York, McGraw-Hill.
- GIL-MONTE, P. R.; CARRETERO, N. e ROLDÁN, M. D. (2005) «Algunos procesos psicosociales sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) en profesionales de enfermería» *Ansiedad y Estrés* 11(2-3), pp. 281-290.
- GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; TOMÁS, I. e FERRERES, A. (1995) «Análisis de las propiedades psicométricas del cuestionario de clima organizacional FOCUS-93 en una muestra multiprofesional» *Psicología del Trabajo y Organizaciones* 11(30), pp. 5-18.
- GUION, R. M. (1973) «A note on organizational climate» *Organizational Behaviour and Human Performance* 9(1), pp. 120-125.
- ISLA, R. e DÍAZ, D. (1997) «Safety climate and attitude as evaluation measures of organizational safety» *Accident Analysis and Prevention* 29(5), pp. 643-650
- JAIME, P. e ARAUJO, Y. (2007) «Clima y cultura organizacional: ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno?» en VV. AA. *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso anual de AEDEM*, vol. 1, pp. 296-324.
- JAMES, L. R. e JONES, A. P. (1974) «Organizational climate: A review of theory and research» *Psychological Bulletin* 81, pp. 1096-1112.
- KARASEK, R. (1979) «Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign» *Administrative Science Quarterly* 24, pp. 285-308.
- KARASEK, R. e THEORELL, T. (1990) *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Nova York, Basic Books.
- KLINE, T. J. B. e BOYD, E. (1991) «Organizational structure, context and climate: Their relationships to job satisfaction at three managerial levels» *The Journal of General Psychology* 118(4), pp. 305-316.

- KOPELMAN, R. E.; BRIEF, A. P. e GUZZO, R. A. (1990) «The role of climate and culture in productivity» en Schneider, B. (ed.) *Organizational Climate and Culture*. San Francisco DC, Josey-Bass, pp. 282-318.
- LAHERA, M. e GÓNGORA, J. J. (2002) *Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo*. Gobierno de Navarra, Instituto Navarro de Saúde Laboral.
- LEWIN, K. (1951) *Field Theory in social Sciences*. Nova York, Harper and Row.
- LEWIN, K. (1935) *A Dynamic Theory in Social Sciences*. Nova York, Harper and Row.
- LEWIN, K.; LIPPIT, R. e WHITE, R. K. (1939) «Patterns of aggressive behavior in experimental created social climates» *Journal of Social Psychology* 10, pp. 271-299.
- LU, C. S. e SHANG, K. C. (2005) «An empirical investigation of safety climate in container terminal operators» *Journal of Safety Research* 36(3), pp. 297-308
- LUCENO, L. e MARTÍN, J. (2005) «Estrés laboral: factores estresantes y adaptación» en Arco, J. L. (coord.) *Estrés y trabajo: cómo hacerlos compatibles. Caracterización, evaluación e intervención de las relaciones disfuncionales entre ambos*. Sevilla: Instituto Andaluz de Administraciones Públicas, pp. 45-65.
- LUCENO, L.; RUBIO, S.; DÍAZ, E. M.^a e MARTÍN, J. (2010) «Percepción de riesgos psicosociales en distintas muestras de trabajadores españoles» *EduPsykhé* 9(1), pp. 119-139.
- MAÑAS, M. A.; BELMONTE, J.; GONZÁLEZ-ROMÁ, V. e PEIRÓ, J. M.^a (1998) «Clima de los equipos de trabajo y satisfacción laboral: un estudio longitudinal» en De Diego, R. e Valdivieso, J.-D. (coords.) *Psicología del trabajo. Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones*. Madrid, Pirámide, pp.43-49.
- MARTÍN, F. e PÉREZ, J. (1997) [en línea] *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Disponible no endereço web <<https://bit.ly/2yndVYO>>.
- MARTÍN, J.; LUCENO, L.; JAÉN, M. e RUBIO, S. (2007) «Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente» *Psicothema* 19(1), pp. 95-101.
- MELIÁ, J. e SESÉ, A. (1999) «La medida del clima de seguridad y salud laboral» *Anales de Psicología* 15(2), pp. 269-289.
- MORAL DE LA RUBIA, J. (2011) «La escala de afecto positivo y negativo (PANAS) en parejas casadas mexicanas» *Ciencia Ergo sum* 18(2), pp. 117-125.
- MORAN, E. e VOLWEIN, J. (1992) «The cultural approach to the formation of organizational climate» *Human Relations* 45, pp. 19-47.
- MUNNÉ, F. (1989) *Entre el individuo y la sociedad*. Barcelona: PPU

- MURRAY, H. (1938) *Explorations in Personality*. Nova York, Oxford University Press.
- NOGAREDA, C. e ALMODÓVAR, A. (2006) [en línea] *NTP: 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales*. Disponible no endereço web <<https://bit.ly/29hBuUS>>.
- OSCA, A.; GONZÁLEZ-CAMINO, G.; BARDERA, P. e PEIRÓ, J. M.^a (2003) «Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar psíquico y físico en soldados profesionales» *Psicothema* 15(1), pp. 54-57.
- OSTROFF, C. (1993) «The effects of climate and personal influences on individual behaviour and attitudes in organizations» *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 56(1), pp. 56-90.
- PEIRÓ, J. M.^a (1984) *Psicología de la organización*. Madrid. UNED.
- PRITCHARD, R. P. e KARASICK, B. W. (1973) «The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction» *Organizational Behavior and Human Performance* 9(1), pp. 126-146.
- REIG-BOTELLA, A. e CLEMENTE, M. (2011) «Seguridad y salud laboral desde la psicología de las organizaciones» *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña* 15, pp. 317-330.
- RENTSCH, J. R. (1990) «Climate and culture: Interaction and qualitative differences in organizational meanings» *Journal of Applied Psychology* 75, pp. 668-681.
- REPETTI, R. L. e COSMAS, K. A. (1991) «The quality of social environment at work and job satisfaction» *Journal of Applied Social Psychology* 21(10), pp. 840-854.
- RUBIO, S.; DÍAZ, E.; MARTÍN, J. e PUENTE, J. M: (2004) «Evaluation of subjective mental workload: A comparison of SWAT, NASA-TLX, and workload profile methods» *Applied Psychology* 53(1), pp. 61-86.
- SALANOVA, M.; GRAU, R. e MARTÍNEZ, I. (2005) «Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional» *Psicothema* 17(3), pp. 390-395.
- SALGADO, J.; REMESEIRO, C. e IGLESIAS, M. (1996) «Clima organizacional y satisfacción laboral en una Pyme» *Psicothema* 8(2), pp. 329-335.
- SAUTER, S. L.; MURPHY, L. R.; HURRELL, J. J. e LEVI, L. (dirs.) (2001) [en línea] «Factores psicosociales y de organización» en VV. AA. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Xenebra, OIT. Disponible no endereço web <<https://bit.ly/1GBxObL>>.
- SEO, D.-C.; TORABI, M. T.; BLAIR, E. H. e ELLIS, N. T. (2004) «A cross-validation of safety climate scale using confirmatory factor analytic approach» *Journal of Safety Research* 35, pp. 427-445.
- SIEGRIST, J. (1998) «Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: Theory, empirical support and implications for prevention» en Cooper, C. L. (ed.) *Theories of Organizational Stress*. Oxford, Oxford University Press, pp. 190-204.

- SIEGRIST, J. (1996) «Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions» *Journal of Occupational Health Psychology* 1, pp. 27-41.
- SILVA, M. (1992) «Hacia una definición comprehensiva del clima organizacional» *Revista de Psicología General y Aplicada* 45(4), pp. 443-451.
- STANSFELD, S. A. e MARMOT, M. G. (2002) *Stress and the Heart. Psychosocial Pathways to Coronary Heart Disease*. Londres, BMJ Books.
- STANSFELD, S. A.; BOSMA, H.; HEMINGWAY, H. e MARMOT, M. G. (1998) «Psychosocial work characteristics and social support as predictors of SF-36 health functioning: The Whitehall II Study» *Psychosomatic Medicine* 60, pp. 247-255.
- TELLEGEN, A. (1985) «Structures of mood and personality and their relevance to assessing anxiety, with emphasis on self-report» en Tuma, A. H. e Maser, J. D. (eds.) *Anxiety and the Anxiety Disorders*. Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates.
- TOLMAN, E. C. (1932) *Purposive Behavior in Animals and Man*. Nova York, Appleton-Century.
- TSUTSUMI, A.; KABAYA, K.; THEORELL, T. e SIEGRIST, J. (2001) «Association between job stress and depression among Japanese employees threatened by job loss in comparison between two complementary job stress models» *Scandinavian Journal of Work and Environment Health* 27, pp.146-153.
- VAN DER KLINK, J. J.; BLONK, R. W. e VAN DIJK, F. J. (2001) «The benefits of interventions for work-related stress» *American Journal of Public Health* 91(2), pp. 270-276.
- VEGA, J. C.; RODRÍGUEZ, E. G. e MONTOYA, A. (2014) «Metodología de evaluación del clima organizacional a través de un modelo de regresión logística para una universidad en Bogotá, Colombia» *Revista CIFE* 14(21), pp. 247-272.
- VV. AA. (2008) «La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora» *Papeles del Psicólogo* 29(1), pp. 83-91.
- VV. AA. (2006) «Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa» en Foment del Treball Nacional (ed.) *Perspectives de intervenció en riscos psicosociales. Evaluació de riscos*. Barcelona, Anglofort pp. 13-36.
- VV. AA. (2005) «Psychological climate, sickness absence and gender» *Psicothema* 17(1), pp. 169-174.
- VV. AA. (2002) «Las atribuciones causales y el clima en el significado de la seguridad organizacional» *Revista de Psicología Social Aplicada* 12(1), pp. 23-40.
- VV. AA. (2001) «Psychosocial work characteristics and self-rated health in four post-communist countries» *Journal of Epidemiology and Community Health* 55(9), pp. 624-630.

- VV. AA. (1998) «Clima y satisfacción laboral. Su relación con el absentismo laboral y la autogestión de los equipos de atención primaria» en De Diego, R. e Valdivieso, J. D. (coords.) *Psicología del trabajo: nuevos conceptos, controversias y aplicaciones*. Madrid, Pirámide, pp. 221-226.
- ZOHAR, D. (1980) «Safety climate in industrial organizations. Theoretical and applied implications» *Journal of Applied Psychology* 65, pp. 96-102.