

## RELEVANCIA DEL ESTUDIO DE LA CULTURA Y CLIMA LABORALES PARA LA PSICOLOGÍA LABORAL - PPIP "CULTURA Y CLIMA LABORAL EN ORGANIZACIONES PÚBLICAS"

*Lic. Patricia S. Galeano, y equipo de alumnos avanzados: Anahí Jiménez (Aux. Investigación), María Belén Cárdenas Müller, Noelia Rolando, Pablo Di Luca.*

Cátedra Psicología Laboral - Facultad De Psicología (UNLP)

E-Mail: [avg\\_pl@yahoo.com.ar](mailto:avg_pl@yahoo.com.ar)

El presente trabajo, pretender ser una actualización al estudio de la cultura y clima organizacional, específicamente en el ámbito del empleo público y desde el enfoque de la Psicología Laboral. Para ello se ha considerado bibliografía dentro de la literatura nacional e internacional. Se suma a los estudios de carácter exploratorio descriptivos realizados desde la Cátedra de Psicología Laboral, y se orientará dentro de la presente investigación a construir una base de datos especializada sobre el tema, y su posible implicancia con la salud ocupacional.

**Palabras Claves:** CULTURA - CLIMA LABORAL – TRABAJO - SALUD

### INTRODUCCION

El interés en esta etapa de la investigación apunta a la revisión del estado del arte a nivel nacional como internacional respecto de investigaciones realizadas, y la construcción de una base de datos sobre la temática, que vinculen las variables estudiadas con la salud y el trabajo. En particular interesan las relaciones con los factores psicosociales del trabajo, la violencia laboral, la resiliencia, y las consecuentes perturbaciones a la salud psicofísica. Es de gran importancia para la Psicología Laboral tomar estas referencias teóricas y metodológicas, como también sus resultados, a los fines de comparar, analizar, reflexionar sobre lo producido y lo posible de generar. La meta se orienta a lograr nuevos aportes que permitan mejor comprensión y adecuadas intervenciones hacia las personas, los grupos como también hacia la organización.

### MARCO TEORICO Y ANTECEDENTES

Para J. Blanch (2009) Una Organización laboral consiste en un colectivo de personas asociadas para trabajar conjuntamente de cara al logro de objetivos comunes. Constituye un sistema social complejo, estable, integrado, jerarquizado, con estructura de poder, división de roles, delimitación de competencias y definición de objetivos y de estrategias. Buena parte de la vida humana y de la actividad laboral se desarrolla en el marco de organizaciones.

Es por ello que reducir el trabajo a la mera circunstancia de ser un medio económico, es quitarle su carácter humano de actividad coordinada creativa y subjetivante, resultando en la pérdida de su dignidad

La fábrica y la oficina encarnan dos modelos fundamentales de organización laboral moderna, la cual, a lo largo del último siglo, ha evolucionado considerablemente: si a principios del siglo XX, se caracteriza como un sistema cerrado, rígido, vertical, piramidal y dirigido con mano de hierro, un siglo después, adopta las formas de un organismo abierto, flexible, horizontal, reticular y autorregulado.

En los últimos lustros han pasado a primer plano de la actualidad algunas cuestiones emergentes en el campo de la salud y de la calidad de vida laborales, especialmente vinculadas al campo de los denominados factores de riesgo psicosocial. Entre ellos los relacionados con el estrés laboral, el síndrome de bourn out y el acoso moral.

El trabajo de oficina y de servicios, tienen como característica según señala Dejours C.(1980), la producción de dos tipos de ansiedad, una relativa a la degradación del equilibrio psicoafectivo y otra que afecta al funcionamiento mental. Están asociadas a tácticas de discriminación y competencia que intoxican las relaciones laborales, la ruptura de las relaciones psicoafectivas espontáneas con los compañeros de trabajo, o la implicación forzada en relaciones de violencia y agresividad con la jerarquía.

De hecho, muchos fenómenos colectivos tienen su origen en la cognición, los afectos, y las conductas individuales que, debido a la interacción social, se convierten en fenómenos de nivel superior (González, Romá, Peiró, y Tordera, 2002). Así, identificar las condiciones, los antecedentes, y los procesos que producen fenómenos emergentes en el nivel colectivo es una cuestión importante en la investigación psicosocial. (Peiró 2008).

En informes de la OIT que datan de fines de la década de los noventa, la violencia laboral figuraba como principal preocupación a atender, debido a sus consecuencias nefastas. El homicidio era convertido en la principal causa de defunciones en el lugar de trabajo para las mujeres, y en la segunda para los varones. Dicho informe de la OIT se centra en el análisis de las tendencias globales. Entre los resultados del estudio se señala, entre otras consideraciones que: el riesgo es considerablemente mayor para las mujeres, dado que se concentran en las ocupaciones más expuestas, como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca y el comercio

minorista; tanto los trabajadores como los empleadores reconocen cada vez más que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia. La violencia psicológica incluye el mobbing, es decir, la intimidación y el hostigamiento psicológico colectivos.

Diana Scialpi (2005) refiere sobre la violencia ejercida en la administración pública, como violencia político – burocrática. Sitúa al “Acoso moral” como una modalidad de conducta violenta cuya mayor dificultad reside en hallar pruebas flagrantes del acoso.

## **ASPECTOS METODOLOGICOS**

Uno de los objetivos definidos responde a la necesidad de sistematizar los principales enfoques teóricos acerca del tema cultura y clima laboral, y su relación con la salud.

Como aportes del Proyecto, los hallazgos y resultados de la investigación en curso, consideramos serán relevantes para generar prácticas tendientes a la prevención y resguardo de la salud física y mental en el trabajo, y propiciar condiciones organizacionales lo más satisfactorias posibles para sus miembros.

Se han revisado tanto Encuestas, Escalas como cuestionarios ad-hoc, utilizados en los diversos trabajos de campo consultados. También, se tomaron en cuenta publicaciones varias de presentaciones en congresos y revistas de especialidad. La consulta en base de datos bibliográficas abarcó además ediciones de libros.

A nivel internacional se destacan varias Encuestas Nacionales sobre condiciones de empleo, trabajo, salud y calidad de vida, por ejemplo las realizadas por los gobiernos de Francia, Colombia y Chile. En cuanto a las Escalas, se encontraron diferentes versiones del VSM (Módulo Encuesta de Valores), desarrollados por los antropólogos Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede, Michael Minkov y Henk Vincken sobre la base de nuestros "Culturas y Organizaciones: Software de la mente" de libros 2005, segunda edición 2007 y el libro de Minkov "Lo que nos hace diferentes y similares". Mide siete dimensiones de la cultura nacional. Otra Escala sobre Cultura organizacional es la CNO-2, diseñada por los psicólogos Sánchez García y Alonso Amo en el 2004, que consta de nueve ítems que se consideran indicadores relevantes para el contexto organizacional en estudio, correspondientes a las dimensiones de consideración y colaboración/apoyo.

Numerosas investigaciones y artículos de interés relacionan los resultados de sus estudios sobre la cultura y el clima laboral con la salud, producidas por varias universidades españolas, y latinoamericanas, entre ellas de Puerto Rico y Chile.

En nuestro país, el tema de la cultura y clima organizacional es abordado principalmente por las Ciencias de la Administración (FCE de la UNLP y UBA-UNR). Desde la psicología, existen investigaciones realizadas y en curso sobre la compleja relación entre la salud y el trabajo, donde se estudian variables tales como factores psicosociales del trabajo, motivación, valores laborales, bienestar psicosocial, clima organizacional, contrato psicológico, violencia laboral, pero no se ha encontrado estudios que busquen indagar la relación entre cultura y clima laboral, con la violencia laboral y el malestar o afectación a la salud psicofísica.

La investigación en curso que se lleva a cabo desde la Cátedra de Psicología Laboral (Facultad de psicología – UNLP), toma en consideración estos aportes y antecedentes investigativos realizados por la Cátedra en relación a empleados públicos, para la construcción de Guías de preguntas destinados a entrevistas de informantes claves (delegados sindicales y jefaturas) y a un pequeño número de empleados parte de la muestra. Se pretende de esta manera indagar y/o profundizar en algunas cuestiones relevadas y sin relevar por las escalas a aplicar.

## **BIBLIOGRAFIA**

Blanch, Josep y Stecher, Antonio (2009) -La Empresarización de Universidades y Hospitales. Informe preliminar de un Estudio Iberoamericano sobre: cultura y subjetividad en el capitalismo organizacional. ". I Congreso Iberoamericano de las Organizaciones y el Trabajo de RIPOT. Ed. Psicolibros - Universitario, pág. 191 a 209, Montevideo 30 y 31 de julio y 1º de agosto de 2009.

Dejours, Christophe (2000): "Psicodinámica del trabajo y vínculo social" en: Revista Actualidad Psicológica, marzo 2000.

Dejours, Cristophe (1992): Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo. Traducción: Ed. PRONATTE-SECYT, PIETTE-CONICET,

González-Romá, V.; Peiró, J. M., & Tordera, N. (2002). An examination of the antecedents and moderator influences of climate strength. *Journal of Applied Psychology*. 87, 465-473.

Hofstede Geert (1999) "Culturas y Organizaciones", Alianza Editorial, Madrid.

Hirigoyen, Marie-France (2001) "El Acoso Moral en el trabajo", Primera parte Capítulos 1, 2, 4 y Segunda Parte Cap.6 .Ed. Paidós, Bs. As.

Ley 13168 LEY DE VIOLENCIA LABORAL Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires.  
PUBLICACION EN BOLETIN OFICIAL 24-02-2004

Melillo Suarez, O. (2001) Resiliencia. Descubriendo las propias fortalezas. Introducción y capítulo 4: Algunos fundamentos psicológicos del concepto de resiliencia.. Editorial Paidós, Bs.As

---

OIT: [LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO: UN PROBLEMA MUNDIAL](#) WWW.ILO.ORG › ... › [ACERCA DE LA OIT](#) › [REDACCIÓN DE LA OIT](#) › [NOTICIAS](#)

---

Peiró, J.M. (2008): Stress and coping at work: new research trends and their implications for practice. In K. Näswall, J. Hellgren M. Sverke (eds.) The individual in the changing working life. pp. 284-310. Cambridge UK: Cambridge Univ. Press.

Primera Encuesta Nacional de condiciones de empleo, trabajo, salud y calidad de vida 2009-2010, Chile, Ministerio de salud. Dirección de trabajo

---

[ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, TRABAJO SALUD Y ...](#)

---

[www.isl.gob.cl/?p=3106](http://www.isl.gob.cl/?p=3106)

Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Ministerio de la Protección Social COLOMBIA.

---

AÑO DE LA PUBLICACIÓN: 2007 BOGOTÁ, DICIEMBRE DE 2007. [ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO](#)

---

[www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/l\\_encuesta\\_nacional\\_colombia2.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/l_encuesta_nacional_colombia2.pdf)

Scialpi D.: Violencia laboral y desamparo institucional aprendido

REVISTA JURISPRUDENCIA ARGENTINA Número Especial: MOBBING El acoso psicológico en el ámbito laboral 27/04/05 Editorial LexisNexis: [www.lexisnexus.com.ar](http://www.lexisnexus.com.ar)

[The Hofstede Centre. Geert Hofstede: Cultural Insights](#)

[geert-hofstede.com/](http://geert-hofstede.com/)

Topa Cantisano, Gabriela, Morales Domínguez Jose y Gallastegui Galán Jose. Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. Universidad Nacional de Educación a Distancia. En Psicothema 2006, Vol. 18 N° 4, pp. 766-771. ISSN EDICION EN PAPEL:0214-9915

[www.psicothema.com/imprimir.asp?id=3306](http://www.psicothema.com/imprimir.asp?id=3306)