

IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2012.

Clima laboral en el poder judicial y su incidencia en la salud mental de los profesionales que allí se desempeñan.

Varela, Osvaldo Héctor, Puhl, Stella Maris y Izcurdia, María De Los Angeles.

Cita:

Varela, Osvaldo Héctor, Puhl, Stella Maris y Izcurdia, María De Los Angeles (2012). *Clima laboral en el poder judicial y su incidencia en la salud mental de los profesionales que allí se desempeñan. IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-072/587>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/emcu/wPo>

CLIMA LABORAL EN EL PODER JUDICIAL Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD MENTAL DE LOS PROFESIONALES QUE ALLÍ SE DESEMPEÑAN

Varela, Osvaldo Héctor - Puhl, Stella Maris - Izcurdia, María De Los Angeles

UBACyT

Resumen

El trabajo que se presenta, encuentra directa relación con la investigación UBACYT que se denomina “El Acoso Laboral en el Ámbito de la Psicología Jurídica. Estudio sobre su Delimitación y la Práctica Profesional” (20020100100970), por cuanto éste puede ser una de las causas que alteren el Clima Social Laboral.

Consideramos que la investigación de las temáticas propuestas, posibilitará alcanzar una recomendación de intervención, con estrategias a nivel individual y organizacional. Y así contribuir a que, los administradores de recursos humanos de los programas sociales consideren dichas estrategias para prevenir las consecuencias del Clima Social Laboral negativo, mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores y, consecuentemente, mejorar la calidad del funcionamiento de la organización.

Consideramos que la investigación de recursos humanos de los programas sociales consideren dichas estrategias para prevenir las consecuencias del Clima Social Laboral negativo, mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores y, consecuentemente de dichas temáticas, posibilitará alcanzar una recomendación de intervención, con estrategias a nivel individual y organizacional. Y así, contribuir a que, los administradores, mejorar la calidad del funcionamiento de la organización.

Palabras Clave

Clima Laboral Judicial Profesionales

Abstract

WORK ENVIRONMENT IN THE JUDICIARY AND ITS INDIDENCIA IN MENTAL HEALTH PROFESSIONALS THEY PLAY

The work presented, is directly related to research UBACYT called “Workplace bullying in the Field of Forensic Psychology. Study on the Delimitation and Practice” (20,020,100,100,970), because this may be one of the causes that alter the social climate Labor.

We believe that the investigation of the proposed themes, enable reaching a recommendation of intervention strategies at the individual and organizational. And contribute to, human resource managers of social programs consider these strategies to prevent potential negative Labor Social Climate, improve the quality of life of workers and, consequently, improve the quality of the functioning of the organization.

Key Words

Employee Satisfaction Judiciary Professionals

Introducción

El trabajo que se presenta, encuentra directa relación con la investigación UBACYT que se denomina “El Acoso Laboral en el Ámbito de la Psicología Jurídica. Estudio sobre su Delimitación y la Práctica Profesional”, por cuanto éste puede ser una de las causas que alteren el Clima Social Laboral.

Partiendo de la conceptualización realizada por Guillén y Guil [1999], quienes definen el clima organizacional como “la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral”; entendemos que la necesidad del estudio de la percepción del Clima Laboral que tienen los profesionales que se desempeñan en el Poder Judicial; se funda en la hipótesis de que “Los profesionales que se desempeñan en el poder judicial, perciben el clima social laboral como apto, pero consideran que hay factores que deberían ser modificados a los fines de tener una mayor satisfacción laboral”.

El estudio del clima social ha sido y continua siendo de primordial importancia para la comprensión de la conducta humana en los contextos sociales. Considerando que la subjetividad se construye apoyándose en las instituciones, y entendiendo como tales a toda organización social conformada por individuos que dentro de un determinado contexto, desarrollan regularmente un conjunto de tareas orientadas por valores comunes hacia la obtención de un determinado fin.

Siendo las instituciones estructurantes del psiquismo y de la identidad, los seres humanos obtenemos de ellas la carga narcisística necesaria para vivir y desarrollarnos; pero también pueden convertirse en una fuente de sufrimiento psíquico cuando se producen desfasajes.

La actividad laboral influye en todos los aspectos de la vida del ser humano [D'Anna y Hernández, 1998].

Así, el trabajo como institución incide significativamente en la conducta del individuo; y el clima social laboral en el que se desarrolla, será un factor de suma relevancia en ello.

El contexto en el que se desempeña el trabajo diariamente, tanto el ambiente como las relaciones simétricas y jerárquicas, y las vinculaciones externas a la organización/empresa que puedan surgir con motivo en la labor desarrollada en ésta, –entre otros-; son

elementos que conforman lo que se denomina Clima Social Laboral.

El Clima Social Laboral tiene una importante relación en la determinación de la cultura de la organización laboral, entendiendo aquélla como el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros que componen la organización. Esta cultura es, en buena parte, determinada por tales miembros.

Así, el Clima Social Laboral tiene incidencia directa en la formación de la cultura de la organización. Ello por cuanto las percepciones que tienen los miembros respecto de la organización a la que pertenecen, determinan las creencias, mitos, conductas y valores que la conforman.

Por tanto, el Clima Social Laboral es determinante en la forma que toma la organización, en las decisiones que su interior se ejecutan y en cómo se establecen las relaciones intra e inter organizacionales; y su estudio redunda en la posibilidad de mejorarlo.

En este sentido, las consecuencias del Clima Social Laboral tienen implicancias tanto a nivel individual, como organizacional; y evitar su faz negativa o en su defecto minimizarla, es posible a partir del abordaje científico científico.

Actualmente, la creciente demanda que impone al Poder Judicial en la actuación en los distintos tipos de conflicto a nivel mundial; impone a los encargados de administrar los recursos humanos necesarios, la implementación de medidas adecuadas que faciliten que a los empleados el cumplimiento de su función para que así se alcance una adecuada resolución de las problemáticas planteadas tendientes a satisfacer el requerimiento de impartir justicia.

En razón de ello, para que se concrete en tiempo y forma una respuesta a lo que la sociedad demanda en tal sentido, es ineludible que los administradores de personal brinden las herramientas necesarias a los empleados para facilitar el hecho del trabajo y de esa manera se puedan sortear los obstáculos que se presenten -a los fines de que se cumpla responsablemente la función asignada al Poder Judicial.

Identificar y comprender los elementos y procesos que obstaculizan el buen funcionamiento de una organización, sin duda que resulta el primer paso para poder modificar tales obstáculos, y elaborar un plan de estrategias que tengan como objetivo propiciar un Clima Social Laboral positivo.

La problemática que se investiga y su relevancia técnico-científica

Históricamente, el estudio del Clima Social Laboral aparece ligado a la comprobación de que cada individuo percibe de un modo distinto el contexto en el que se desenvuelve y, además, que dicha percepción influye en el comportamiento dentro de la organización [Navarro, Santillán y Bustamante, 2007].

Pero, en relación a ello cabe aclarar que, no se considera que el comportamiento de un miembro de la organización sea el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades,

interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la Organización. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales [Bustos, Miranda y Peralta, 2001].

El estudio del clima social laboral, permite procesos tales como intervenciones certeras tanto a nivel de diseño como rediseño de estructuras organizacionales, planificación de estrategias, organización de programas, optimización de recursos, mejora en los sistemas de comunicación (intra e interinstitucional), promoción de cambios, etc.

Por tanto, la relevancia de la temática propuesta se funda en que, proporciona información acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional en uno o más de los subsistemas que conforman una organización [Gonçalves, 1997].

La importancia del análisis del clima social laboral, se basa en la comprobación de cómo éste influye en el comportamiento manifiesto de los empleados, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional.

Ello por cuanto, existe anuencia científica en considerar que la creación de un clima laboral positivo, redunda en la optimización de la productividad del trabajador, disminución de la aparición de enfermedades laborales y absentismo; y por lo tanto en un mayor rendimiento empresarial.

Méndez Álvarez [2006] explica que debe entenderse al clima laboral como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentre en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que expresa por variables [objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación, etc.] que orientan su creencia, percepción, grado de participación actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Consecuentemente, conocer el clima social laboral –en este caso del Poder Judicial-, aportará elementos que brinden un acercamiento a la identificación, comprensión y eventual modificación, de los factores que lo determinan.

El conocimiento de los factores que negativos del clima social laboral, permite su modificación progresiva, lo que es determinante para obtener mejores índices de funcionamiento y desempeño.

Sostienen Martín y colbs. [2002], que el análisis y diagnóstico del clima organizacional facilita: identificar fuentes de conflicto de estrés o insatisfacción, las cuales provocan actitudes negativas frente a la organización; y delinean modos de intervención enfocados especialmente en los aspectos problemáticos que requieran de un abordaje específico.

Consecuentemente se considera que, es significativo el interés científico y social que luce la temática bajo análisis, en tanto, es hasta conocida la realidad que detenta el aparato de administración de Justicia en nuestro país; y la imperativa necesidad de efectuar

intervenciones positivas que colaboren para que sus fines sean efectivos.

Bibliografía

- Alonso Fernández F. (1993). Salud mental y morbilidad psiquiátrica en el personal sanitario. En: Gestal O JJ. Riesgos de trabajo del personal sanitario. Interamericana -Mc. Graw-Hill. Madrid.
- Alvez, José (2000) Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte. Vol. 9, núm. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Arce Arnáez MA, Martínez Aguayo C, Sánchez Ludeña MI. (1994). El clima laboral en los trabajadores de Atención Primaria. Gaceta Sanitaria. Madrid.
- Boada, J. y Tous, J. 1993. Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. Revista de Psicología, Universidad Tarragonensis.
- Bravo, M.J., Peiró, J.M.y Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En J. Peiró y F. Prieto (Eds.). Tratado de psicología del trabajo, 1. La actividad laboral en su contexto. España: Ed. Síntesis S.A.
- Bustos, P.; Miranda, M.; y Peralta R. [2001] Clima Organizacional. En la web: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>.
- Bustos Villar, Eduardo M., Osvaldo Varela y Otros. (2007). Promoción y Prevención de los Riesgos Psicosociales en el Ámbito de la Administración Nacional de la Seguridad Social (A.N.S.E.S.) - http://www.psi-elotro.com.ar/notas/2007/07_12_dic/promocion_y_prevencion.html.
- Cortado de Kohan, Nuria. (1994). Diseño estadístico. Eudeba. Bs.As.
- Cortada de Kohan, Nuria, Macbeth, G, Alonso A. (2008). Técnicas de investigación científica. Ed. Lugar, Buenos Aires.
- Cuevas P., O'Ferrall C, Gavira C, Crespo J. (1999). Estrés, apoyo social y salud mental en enfermeros de un hospital general: resultados de una investigación. Enfermería Científica.
- D'anna, Sara y Liliana Hernández, L. (1998). Introducción a la Psicopedagogía Laboral. Aprendizaje Hoy. Buenos Aires.
- De las Cuevas Castresano C, De la Fuente Portero JA, Rodríguez Franco MA, Ruiz Benítez de Lugo Comyn A. (1995). Desgaste profesional y clima laboral en Atención Primaria. Mapfre Med. Madrid.
- Fernández Seara JL, Mielgo Robles N. (1992). Escalas de apreciación del estrés. EAE. Madrid TEA Ediciones, S.A.
- Garcés de los Fayos Ruiz, E. (2001). El burnout [En red]. Disponible en: <http://web.prover.com.br/%20salves/virtua/burnout.htm> González JL. Factores de estrés y enfermedad. Psiquis 1989; 10:11-20.
- Goncalves, Alexis. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Hampton, R David. (1989). Administración. Mc Graw Hill.
- Hernández Monsalve LM, Gervás Camacho J. (1993). Estrés en los profesionales sanitarios. En: Gestal O JJ. Riesgos del trabajo del personal sanitario. Madrid Interamericana-Mc Graw-Hill.
- Hidalgo Rodrigo I, Díaz González RJ. (1993). Estudio de la influencia de los factores laborales y socio-demográficos en el desarrollo del síndrome de agotamiento profesional en el área de medicina especializada del Insalud de Avila. Med Clin.
- Khoan, Nuria. (1994). Diseño Estadístico para investigadores de las ciencias sociales y de la conducta. EUDEBA Bs. As.
- Koontz, Harold y Wihrich Heinz. (1988). Administración, una perspectiva global.
- Meliá, J.L.; Pradilla, J.F.; Martí, N.; Sancemi, M.D.; Oliver, A. y Tomás, J.M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26: un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. Revista de Psicología Universitas Tarragonensis.
- Meliá, J.L.; Peiró, J.M. y Calatayud, C. (1986). El cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales: Estudios factoriales, fiabilidad y validez. Millars, XI.
- Melillo, A.. (2003). Resiliencia: descubriendo las propias fortalezas. Edit.
- Paidós. Bs.As.
- Mintzberg H. 1988. La estructura de las organizaciones. Barcelona.
- Moos RH, Moos BS, Trickelt EJ. (1981). Work Environment Scala. Manual. Palo Alto, C.A. Consulting Psychologists Press.
- Moos RH, Moos BS, Trickelt EJ. (1984). Escala de clima social. Trabajo. Madrid TEA Ediciones, S.A.
- Moos, R.H., Moos, B.S., y Trickett, E.J. (1989). FES-WES CIES-CES. Escalas de Clima social. Madrid: TEA.
- Morales V., P.; Urosa S. B. y Blanco B. A. (2003). Construcción de escalas de actitudes tipo Likert. Una guía práctica. La Muralla. Madrid.
- Moreira Fueyo JM, Álvarez Baza MC. (1996). Satisfacción laboral en los profesionales de la salud de un servicio de urgencias. Factores definitorios de insatisfacción laboral. En: Libro de ponencias y comunicaciones del IX Congreso Nacional de Enfermería de Urgencias. Hospital Universitario de Valme. Sevilla.
- Navarro, R.; Santillán, A.; Bustamante, R. (2007). Clima y compromiso organizacional. Edición electrónica. En la web: www.eumed.net/libros/2007.
- O.M.S.-O.I.T. (1984). Comité Mixto de Medicina del Trabajo. Identificación y Control de los Factores Psicosociales Nocivos del Trabajo. Informe Novena Reunión. Ginebra.
- Peiró JM. Organizaciones. Nuevas perspectivas psicológicas. (1990). Barcelona PPU.
- Peiró JM. (1993). Desencadenantes del estrés laboral. Eudema. Madrid.
- Peiró JM, Salvador A. (1998). Control del estrés laboral. Madrid Eudema.
- Peiró JM. Psicología social aplicada. (1996). En: Alvaro JL, Garrido A, Terrosova JR. Psicología social aplicada. Madrid Mc Graw Hill/Interamericana de España S.A.
- Peiró, J.M. y Salvador, A. (2000).Desencadenantes del estrés laboral. Madrid. Ed. Eudema S.A.
- Pinillos JL. (1990). Cuestionario de personalidad. CEP. Madrid TEA. Ediciones, S.A.
- Polít D, Hungles B. (1991). Análisis de los datos de investigación. Investigación científica en ciencias de la salud. México Interamericana- Mc. Graw-Hill.
- Puchol, L. (2000). Dirección y gestión de recursos humanos. Edit. Díaz de Santos, Madrid.
- Robbins SP. (1993). Cultura organizacional. Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones. Prentice- Hall. Hispanoamericana, S.A. México.
- Robbins SP. (1993). Cómo explicar y prevenir el comportamiento. Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones. Prentice-Hall. Hispanoamericana, S.A. México.
- Robbins SP. (1993). El estrés laboral. Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones. Prentice Hall. Hispanoamericana, S.A. México.
- Robbins, Stephen. (1998). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. Prentice Hall. México.
- Robbins, Stephen. (1999). Comportamiento Organizacional. Prentice Hall. México.