

X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXV Jornadas de Investigación XIV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2018.

Bienestar psicológico laboral: su relación con el clima sociolaboral y las condiciones de trabajo.

Sander, Adriana y Córdoba, Esteban Hernán.

Cita:

Sander, Adriana y Córdoba, Esteban Hernán (2018). *Bienestar psicológico laboral: su relación con el clima sociolaboral y las condiciones de trabajo*. X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXV Jornadas de Investigación XIV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-122/227>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ewym/cm9>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

BIENESTAR PSICOLÓGICO LABORAL: SU RELACIÓN CON EL CLIMA SOCIOLABORAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Sander, Adriana; Córdoba, Esteban Hernán
Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Argentina

RESUMEN

El objetivo del trabajo es el análisis de relación entre las Condiciones de trabajo y el Clima socio-laboral con en el Bienestar Psicológico Laboral de trabajadores. Se tomó una muestra no probabilística accidental simple de 100 sujetos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (57 %) y del Gran Buenos Aires (43 %). El 48 % es de género masculino y el 52 % femenino, con una edad promedio de 31,56 años (DT=11,646; Mediana= 27 años; Máx.=66 años, Mín.=19 años). Se administraron el Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al., 2010); Escala de Condiciones del Trabajo (Blanch, 2005, Adaptación de Ferrari, 2005-2007); Escala de Clima Socio-laboral (Blanch, 2005, Adaptación Ferrari, 2005-2007). Además, se relevaron variables sociolaborales. Se encontró una relación significativa directa entre el Clima Sociolaboral y la dimensión del Bienestar Psicológico Laboral que evalúa las expectativas de los trabajadores; asimismo, se halló una relación significativa inversa con la dimensión que evalúa la Alienación de los mismos. También se hallaron relaciones significativas directas entre las Condiciones Físicas y el Bienestar Psicológico Laboral.

Palabras clave

Clima Sociolaboral - Condiciones Laborales - Bienestar Psicológico Laboral - Empleados

ABSTRACT

THE IMPACT OF THE CONDITIONS OF WORK AND THE SOCIO-LABOR CLIMATE IN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

The objective of this work is the analysis of the relationship between working conditions and the socio-labour climate with work psychological welfare of resident workers in dependency of the autonomous city of Buenos Aires and the greater Buenos Aires. A sample was taken not simple accidental probability of 100 subjects of the autonomous city of Buenos Aires (57%) and the greater Buenos Aires (43%). Is 48% men and 52% women, with an average age of 31,56 (DT = 11, 646; Median = 27 years; Max. = 66 years, min. = 19 years). Were administered the questionnaire of occupational well-being (Blanch et al., 2010); Scale of conditions of work (Blanch, 2005, adaptation of Ferrari, 2005-2007); Socio-labour climate scale (Blanch, 2005, adaptation Ferrari, 2005-2007). In addition, social variables are relieved. Found a significant direct relationship between the social climate and the dimension of employment psychological well-being that evaluates the expectations of workers; also, found a significant inverse relationship with the dimension that assesses alienation from them. Also found significant

direct relationships between physical and occupational psychological well-being.

Keywords

Socio-labour climate - Working conditions - Working psychological well-being - Employees

Introducción

El objetivo de la presente investigación es analizar el impacto que tienen las Condiciones de trabajo y el Clima socio-laboral en el Bienestar Psicológico de trabajadores en relación de dependencia, que residen tanto en Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) como Gran Buenos Aires (G.B.A).

Dicha investigación se enmarca bajo el supuesto de que, ciertas variables, como la creciente precarización del trabajo, visualizada en el incumplimiento de leyes laborales, la inseguridad, insalubridad, bajos ingresos, -entre otros factores a destacar- y el mal clima en el ambiente laboral, tienen incidencia de manera negativa en estos trabajadores, propiciando el malestar, modificando aspectos en relación a la salud o generando la pérdida o abandono de dicho puesto.

Filippi (2000) expone que una de las consecuencias de la globalización en cuanto al impacto sobre los trabajos es que las grandes empresas se desplazan a sectores donde tratan de individualizar segmentos del mercado de trabajo global, donde los salarios son más bajos, las condiciones laborales menos tuteladas y los sindicatos lo suficientemente débiles para no ejercer un control excesivo, liberando el mercado financiero. Estas situaciones podrían provocar que los recursos de adaptación que posean los sujetos, resulten insuficientes a las demandas, fomentando malestar, inseguridad y la aceptación de la perpetuación de dicho modelo.

A partir de lo mencionado se visualiza una necesidad, que consiste en estudiar y evaluar cuáles son las condiciones que presentan estos ambientes y que efectos posibles tendrían en los sujetos, ya sea que se manifieste transformando o alterando la salud de los mismos, e incluso siendo generadores de ciertas enfermedades como el burnout o el estrés laboral.

Uno de los procesos psicosociales importantes a la hora de obtener una mayor calidad de vida en el trabajo en cuanto a Bienestar Psicológico, es que se disfrute en él. (Salanova, Gracia, & Peiró, 1996). En este contexto, términos como los de bienestar, felicidad, satisfacción, flow y expresiones como las de salud mental o calidad de vida han sido usados en varias investigaciones (i.e. Blanco & Díaz, 2005; Cifre Gallego, Mateu Mahiques & Salanova, 2000; Seligman,

2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Warr, 1990). Según la acepción más comúnmente aceptada, el bienestar (subjetivo o psicológico) consiste en un conjunto de juicios valorativos y de reacciones emocionales concernientes al grado en que la propia experiencia es vivida como satisfactoria, agradable y positiva (Diener, 2000; Diener & Suh, 2001; Diener, Oishi & Lucas, 2003).

En los últimos años, las investigaciones en torno a la salud mental en las organizaciones vienen enfocándose desde una perspectiva salugénica.

A ello viene contribuyendo, el auge de la psicología positiva que, siguiendo el camino iniciado por Jahoda (1958 citada en Filippi, 2008), refuerza una perspectiva centrada en la evaluación de la vertiente positiva del bienestar personal y laboral (Salanova, Bakker & Llorens, 2006; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, & Grau, 2000; Seligman, 2002; Warr, 1990; 1997).

A través de libros, congresos e investigaciones, se busca indagar la relación entre estas variables planteadas y aquellos factores que se observan en concordancia al ambiente donde se desempeñan los sujetos. Para ello, es pertinente establecer un marco donde se expondrán diversas perspectivas o líneas de pensamiento que permitan un acercamiento a dichos constructos.

Bienestar Psicológico Laboral

En referencia al Bienestar Psicológico laboral se lo plantea enmarcado en el paradigma de la Psicología Positiva, cuyos principales exponentes son Seligman y Csikszentmihalyi (2000). Respecto del tema abordado, los autores proponen que la psicología debería poder ayudar a documentar que entornos de trabajo brindan la mayor satisfacción entre los trabajadores.

A partir de ello se comienza a producir un cambio de perspectiva sobre la temática, poniendo énfasis en el bienestar psicológico, la felicidad y virtudes de los sujetos. Entre estas características se destaca la felicidad, puesto que se plantea como objetivo principal o fin último al que apuntaría el ser humano.

Situados en este enfoque, se entendería por Bienestar al “conjunto de juicios de valor, así como de reacciones de carácter emocional referentes al nivel de agrado, positivismo y satisfacción, resultado de las experiencias de vida” (Blanch, Sahún, Cantera & Cervantes, 2010).

En cuanto al trabajo tal como se concibe actualmente, se observa que las transformaciones en los últimos tiempos, como los cambios en el sistema socio-económico y la globalización, han generado importantes modificaciones en relación al empleo y las organizaciones. Como consecuencias, se produce la extensión de la jornada laboral, dando como resultado que las personas tengan en promedio, jornadas de por lo menos ocho horas diarias, o que presenten la necesidad de desempeñarse en dos o más empleos, ya que, el trabajo constituye la principal fuente de ingresos personal y familiar.

Condiciones Laborales

Tanto las condiciones como las experiencias del sujeto se desarrollan en un contexto determinado, del cual no solo es participe sino que a su vez es modificado por él, por lo cual resulta apropiado focalizar en dicho ambiente y el clima del mismo, en cuanto a las interacciones y emociones que estas generan en las personas, como

así también los beneficios y consecuencias que podrían representar. Moos definió el clima social como “la personalidad del ambiente en base a las percepciones que los habitantes tienen de un determinado ambiente y entre las que figuran distintas dimensiones relacionales.” (Moos, 1974 citado en Casullo & Mikulic, 2007, p.8) Teniendo en cuenta los motivos planteados, conviene describir además, cuáles son las condiciones de trabajo que se tomarán como posibles agentes relevantes en estos espacios. “La Resolución 2646 de 2008 define los llamados factores de riesgo psicosocial como los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales y extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Díaz Naranjo, 2011, p.82).

Clima sociolaboral

Por último, otro constructo interviniente corresponde al clima en el ambiente de trabajo.

Brunet (1992) plantea que el clima organizacional constituye una configuración de las características de la organización, así como las características personales del individuo pueden formar su personalidad. Además aparecen factores como la estructura, el tamaño, es estilo de dirección, entre otros, que conforman elementos decisivos para definir un clima en particular. Este puede ser sano o malsano al igual que la personalidad en el ser humano, a la vez que influye en las relaciones con los demás.

“El clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (Brunet, 1992, p.20).

Ya que la organización se conforma entre otros aspectos por el recurso humano, las condiciones que presente, formadoras además de su cultura, se verán reflejadas en el estado de los trabajadores que se desempeñan en ella, afectando directamente la productividad o/y perdurabilidad de la misma.

Autores como Likert (1954 citado en Brunet, 1992) plantean en relación al clima, que se da como resultado del comportamiento de los subordinados, es decir de los trabajadores; el cual resulta reaccionario al comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que perciben, a la vez que interactúan con sus percepciones, capacidades, valores, entre otros. Plantea la teoría de los sistemas, postulando también el surgimiento del clima participativo como facilitador de la eficacia individual y organizacional de acuerdo con las teorías contemporáneas de la motivación. Además existiría una relación entre las organizaciones que emplean métodos que aseguran la realización de los fines y aspiraciones de los miembros con un rendimiento superior.

En síntesis, podría pensarse como probabilidad que si dicho ambiente donde se desempeña un sujeto, resulta en condiciones desfavorables, precarias, inseguras, entre otras, tendría un impacto negativo en su salud física y psicológica, repercutiendo tanto a nivel individual como en relación a la comunidad. Ya que el Bienestar no solo se relaciona con percepciones individuales, sino que compromete al ambiente y las condiciones del mismo, resulta en una temática de suma importancia para la sociedad.

Metodología

Objetivos principales:

- Analizar cómo se relacionan las Condiciones de Trabajo con el Bienestar Psicológico Laboral de trabajadores en relación de dependencia, con al menos 6 (seis) meses de antigüedad en una organización, de C.A.B.A. y G.B.A.
- Analizar cómo se relaciona el Clima Sociolaboral con el Bienestar Psicológico Laboral de trabajadores en relación de dependencia, con al menos 6 (seis) meses de antigüedad en una organización, de C.A.B.A. y G.B.A.

Hipótesis:

- Las condiciones laborales precarias, no óptimas, perjudican el Bienestar Psicológico de los trabajadores en relación de dependencia, con al menos 6 (seis) meses de antigüedad en una organización, de Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires.
- Un clima sociolaboral cerrado o de poca participación, impacta negativamente en el Bienestar Psicológico de trabajadores de trabajadores en relación de dependencia, con al menos 6 (seis) meses de antigüedad en una organización, de Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires.

Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Se utilizó un macrocuestionario autoadministrado compuesto por:

- Instrumento de datos socio-demográficos y socio-laborales (construido ad-hoc para la presente investigación).
- Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al., 2010). Es una escala conformada por 55 ítems. Se valora con dos escalas con formato de diferencial semántico y cuatro de tipo Likert. Los valores alfa oscilan entre 0.82, correspondiente a la escala con menor número de ítems (4) y 0.96, correspondiente la escala con mayor número de los mismos (22).
- Escala de Condiciones del trabajo (Blanch, 2005, Adaptación de Ferrari, 2005-2007). Escala conformada por 20 ítems. Se valora con una escala tipo Likert que va de 1 (poquísima importancia) a 10 (muchísima importancia). El coeficiente alfa de Cronbach de la escala es de 0.96.
- Escala de Clima Sociolaboral (Blanch, 2005, Adaptación Ferrari, 2005-2007). Escala conformada por 6 ítems. Se valora con una escala tipo Likert que va de 1 (poquísima importancia) a 10 (muchísima importancia). El coeficiente alfa de Cronbach de la escala es de 0.89.

Discusión

La presente investigación se propuso indagar la relación posible entre las variables concernientes a, las condiciones socio-laborales, el clima laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores de CABA Y GBA.

En esta instancia se pretende proponer una discusión en base al acercamiento teórico entre los resultados obtenidos y las hipótesis planteadas anteriormente. Con esta finalidad se expondrá una síntesis de los aspectos considerados más relevantes vinculados con la literatura revisada.

En líneas generales se expuso que el Bienestar Psicológico Laboral estaría relacionado, tanto con el clima de una organización como así también con las condiciones que esta posea, impactando en la salud de las personas que se desempeñan en ella. En cuanto al Bienestar, en este marco teórico, se conforma por tres aspectos que refieren, a los afectos, competencias y expectativas.

Poniendo en relación la primera hipótesis expuesta, que sostiene que si el clima sociolaboral resulta cerrado o poco participativo, el ambiente presentaría como consecuencia un impacto negativo en el bienestar de los trabajadores, se concluye que podría corroborarse la correspondencia.

Por otro lado, en la segunda hipótesis, se planteó que las Condiciones Laborales precarias, no óptimas, perjudican o inciden negativamente sobre el Bienestar Psicológico Laboral. Estas condiciones presentan cuatro aspectos, entre los cuáles se encuentran, los físicos, contractuales, laborales y del desarrollo de los individuos.

En relación a lo obtenido se puede concluir que a mejores condiciones físicas del entorno laboral, mayor afecto y expectativas genera en los trabajadores de dicho entorno.

Estos elementos forman parte del Bienestar Psicológico Laboral, lo que permiten inferir que si las condiciones del ambiente laboral resultan propicias, impactan de manera positiva en los trabajadores que se desempeñan en tal ambiente. Además, en cuanto mejor resulten los aspectos que conllevan las condiciones laborales, y los factores de desarrollo, dan como resultado al igual que lo mencionado anteriormente, que se manifieste menor posibilidad de alienación para dichos sujetos.

Por último, cabe destacar que el trabajo puede ser generador de potencialidades y las condiciones favorables podrían mejorar la producción y fomentar el bienestar, produciendo una ganancia tanto para el sujeto como para la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Argyle, M. (1992a). *La Psicología de la Felicidad*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Beltrán Cabejo, A. (2014). *Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002-2012*. Disponible en <http://repository.urosario.edu.co>
- Blanch, J.M. (2005). *Estudio de calidad de vida laboral en el subempleo*. En J. Romay, J. Salgado, M. Romani y D. Robla (Comps.). *Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y Recursos Humanos y de la Salud* (pp.79-87). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Blanch, J.M. (2006). *Estudio internacional sobre la calidad de la experiencia laboral en el capitalismo flexible*. In X. Díaz, L. Godoy, A. Stecher y J. P. Toro (Coords.). *Trabajo, identidad y Vínculo Social. Reflexiones y experiencias en el capitalismo flexible* (pp. 75-107). Santiago de Chile: CEM- UDP.
- Blanch, J.M. (2009). *Propiedades psicométricas de las escalas del cuestionario. Estudio piloto*. Documento interno de trabajo del grupo investigación Colaborando. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Blanch, J.M. & Cantera, L. (2009). El Malestar en el Empleo Temporal Involuntario. *Malaise in Involuntary Temporary Employment*. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 25, 59-70.

- Blanch, J.M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (2), 157-170.
- Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17 (3), 580-587.
- Brunet, L. (1992). Concepciones del clima. En Brunet, L. *El clima de Trabajo en la organización* (pp. 11-27). México: Trillas.
- Brunet, L. (1992). Teoría del clima organizacional. En Bruner, L. *El clima de trabajo en la organización* (pp.28-38). México. Trillas.
- Casullo, A.M. & Mikulic, I.M. (2007). *Consideraciones Teóricas acerca del Concepto de Clima Social y su Evaluación: Presentación de las escalas de Clima social de Moos*. Ficha de Cátedra: Teoría y Técnicas de Exploración y Diagnóstico Psicológico: Técnicas Psicométricas Cátedra I. Departamento de Publicaciones. Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires.
- Cifre Gallego, E., Mateu Mahiques, J. & Salanova Soria, M. (2000). Validación del modelo vitamínico de Warr mediante regresión no paramétrica localmente ponderada. *Psicothema*, 12, (2), pp. 135-139.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow. The Psychology of Optimal Experience*. Harper Collins.
- Cornejo Chabez, R. (2009). *Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile*. Recuperado el 12/06/2017 en <http://www.cedes.unicamp.br>
- Dejours, C. (1992). Introducción a la psicopatología del trabajo. En Dejours, C. *Trabajo y Desgaste Mental*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.
- Dejours, C. (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social. *Actualidad Psicológica*, 274, 2-5.
- Díaz Naranjo, D.L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Rev CES Salud Pública*, 2 (1), 80-84.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E., & Suh, E. (2001). *Culture and Subjective Well-Being*. Cambridge, Ma: MIT Press.
- Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R.E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Duro Martin, A. (2003). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Fundamentos teóricos. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 56.
- Ferrari, L. (2007). *Insignificanzaciones y Resignificaciones del Trabajador Precario. Estudio de la Experiencia de Trabajo en Buenos Aires entre el 2003 y el 2005*. Tesis doctoral. Hemeroteca, UAB, España.
- Filippi, G. (1998). *El aporte de la Psicología del Trabajo a los procesos de mejora organizacional*. (3era. Ed.). Buenos Aires: Eudeba.
- Filippi, G. (2000). El nuevo sujeto laboral. *Decisiones en RR.HH.*, 1, 16-19.
- Filippi, G. (2008). El Significado y el Valor del Trabajo en Distintos Grupos Socio-Laborales de Argentina en los Albores del Siglo XXI. Tesis Doctoral. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires.
- González, P. (2014). Relación del Clima Organizacional en el Bienestar Laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador. *Rev Ciencia y Tecnología*, 8: 41-53.
- Keyes, C., Ryff, C. & Shmotkin, D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022.
- Marsollier, R. & Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10 (1), 209-220. Recuperado el 15/04/2017 desde <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Medá, D. (1998). *El Trabajo: Un Valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa. Cap. 4: Acto II: el trabajo, esencia del hombre.
- Ministerio de la Protección Social de Bogotá (2008). *Resolución 002646*, cap. I, art. N°3.
- Organización Mundial de la Salud. (2008). *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores*, 6. Francia: WHO. Extraído el 28 Diciembre, 2017 de http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Salanova, M., Bakker, A., & Llorens, S. (2006). Flow at Work: Evidence for a Gain Spiral of Personal and organizational Resources. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1- 22.
- Salanova, M., Gracia, F. & Peiró, J.M. (1996). *Significado del Trabajo y valores laborales*. En J.M. Peiró y F. Prieto. Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen II. Madrid: Síntesis.
- Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J.M., & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 3-6.
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*, Oxford, Clarendon Press. - (1996). Employee Well-being» en WARR P.B. (Ed). *Psychology at work* (4ª ed.), Harmondsworth, Penguin, 224-253.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.