

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SALUD PSICOLÓGICA: UNA DUALIDAD ORGANIZACIONAL ¹

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND PSYCHOLOGICAL HEALTH: AN ORGANIZATIONAL DUALITY

CLIMA ORGANIZACIONAL E SAÚDE PSICOLÓGICA: UMA DUALIDADE ORGANIZACIONAL

María Margarita Chiang Vega ²
 Sonia Alexandra Heredia Gálvez³
 Edwin Javier Santamaría Freire ⁴

FORMA DE CITACIÓN

Chiang, M.M., Heredia, S.A. & Santamaría, E.J. (2017) clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 63-76

JEL: D23, D22, J17

DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>

RESUMEN

Este trabajo investiga el clima organizacional desde la perspectiva de las necesidades psicológicas de los trabajadores, ante la carencia de estudios que tiendan a buscar procesos de mejoramiento de la salud psicológica de las personas en las organizaciones, permitiendo relacionar las implicaciones psicológicas de los trabajadores con el clima organizacional existente en sus organizaciones, buscando nexos entre la salud psicológica de trabajador y los esfuerzos que realiza la organización para mantener el clima organizacional saludable.

Bajo un enfoque descriptivo, se trabaja con muestra de 350 trabajadores de dos organizaciones ecuatorianas: una pública y una privada, donde se aplica la escala de medición del clima organizacional adaptada por Chiang, de los autores Koys & DeCotiis, y las implicaciones psicológicas en los trabajadores a través de un instrumento, basado en los cuestionarios MBI GS, BMS II y CAT 21. Donde se discuten y relacionan los factores organizacionales que afectan la calidad de vida de los trabajadores en las organizaciones y la relación del contexto laboral con su bienestar en el trabajo.

1 Artículo resultado de investigación, financiamiento realizado por Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador, www.uta.edu.ec, investigación realizada desde Diciembre 2014, hasta diciembre 2015. Fecha de recepción 18/02/2016. Fecha de aprobación 20/07/2016.

2 Doctora, docente en Universidad del Bio-Bio, http://ubiobio.cl/admision/Sede_Concepcion/, Concepción, Chile, e-mail: mchiang@ubiobio.cl

3 Doctoranda de Psicología por la Universidad Nacional de La Plata, docente en Universidad Técnica de Ambato, <https://www.google.com.co/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=universidad+de+ambato>, Ambato, Ecuador e-mail: sonniaaherediag@uta.edu.ec

4 Máster en Estadística Aplicada, Ingeniero en Administración de Empresas, docente titular de estadística, Universidad Técnica de Ambato, <https://www.google.com.co/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=universidad+de+ambato>, Ambato, Ecuador, e-mail: edwinjsantamaria@uta.edu.ec

Se determina que existe relación entre el clima organizacional y la salud psicológica de los trabajadores, especialmente fortalecido en la salud psicológica por: estrés y hastío, mientras que el desarrollo del clima organizacional a través de: presión, autonomía, confianza, e innovación.

Palabras claves: Clima organizacional; implicaciones psicológicas; bienestar laboral; calidad de vida; salud psicológica; desarrollo organizacional.

ABSTRACT

This paper investigates the organizational climate from the perspective of the psychological needs of workers, given the lack of studies tend to find processes for improving psychological health of workers in organizations, allowing relate the psychological implications of workers within organizations that organizational climate has thus seeking links between the psychological health of workers and the efforts of the organization to maintain the organizational climate.

Under a descriptive approach, working with a sample of 350 workers from two Ecuadorian organizations: public and private, where the measurement scale of organizational climate adapted by Chiang, authors Koys & DeCotiis applies, and the psychological implications in workers through an instrument based on the MBIGS, BMS CAT II and Z1. Where questionnaires are discussed and related organizational factors that affect the quality of life of workers in organizations and the relationship of the work context with their welfare in the job.

It is determined that there is relationship between organizational climate and psychological health of workers, especially strengthened in psychological health: stress and boredom, while developing the organizational climate through: pressure, autonomy, trust, and innovation.

Keywords: Organizational climate; psychological implications; labor welfare; quality of life; psychological health; organizational development

RESUMO:

Este artigo investiga o clima organizacional a partir da perspectiva das necessidades psicológicas dos trabalhadores, dada a falta de estudos tendem a encontrar processos para melhorar a saúde psicológica dos trabalhadores nas organizações, permitindo relacionar as implicações psicológicas de trabalhadores no interior organizações que o clima organizacional tem buscando assim as ligações entre a saúde psicológica dos trabalhadores e os esforços da organização para manter o clima organizacional.

Sob uma abordagem descritiva, trabalhando com uma amostra de 350 trabalhadores de duas organizações equatorianas: públicas e privadas, onde a escala de medição de clima organizacional adaptado por Chiang, autores Koys & DeCotiis se aplica, e as implicações psicológicas em trabalhadores através de um instrumento com base nos MBIGS, BMS CAT II e Z1. Quando os questionários são discutidos e relacionados com fatores organizacionais que afetam a qualidade de vida dos trabalhadores nas organizações e a relação do contexto de trabalho com o seu bem-estar no trabalho.

Determinou-se que não há relação entre o clima organizacional e saúde psicológica dos trabalhadores, especialmente reforçada em saúde psicológica: o estresse e tédio, ao desenvolver o clima organizacional por meio de: a pressão, a autonomia, confiança e inovação.

Palavras-chave: clima organizacional; implicações psicológicas; bem-estar de trabalho; qualidade de vida; saúde psicológica; desenvolvimento organizacional.

1. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones enfrentan un mundo de transformaciones constantes y cambios acelerados, existen factores diferentes en los procesos de generación de conocimientos y la transformación de bienes. En este marco se torna indispensable que reconfiguren la relación que establecen con su entorno y con las personas que son parte de ellas (Rentería y otros, 2007).

Desde esta perspectiva el dimensionamiento del clima organizacional, se vuelve imprescindible, como un análisis de las condiciones organizacionales en las que las personas desarrollan sus actividades, con una visión que fusiona al decir de Cárdenas, Arciniegas & Barrera (2009) los atributos organizacionales y la medida perceptiva de los atributos individuales, implicaciones que se reflejen en las actividades y comportamientos dentro de la empresa.

Para el clima organizacional se considera los estudios realizados desde la década de los 30 y se realiza una revisión a las dimensiones del clima organizacional analizadas en las diferentes investigaciones (Cardona & Zambrano, 2014) buscando definir las características psicológicas que influyen en el desempeño del trabajador.

Por otra parte es importante considerar que el clima organizacional afecta a procesos organizacionales y psicológicos, e influye en la productividad, en la satisfacción laboral y en el bienestar de los trabajadores (Cárdenas, Arciniegas & Barrera, 2009).

Se debe considerar además que la sociedad contemporánea y sus requerimientos han generado profundas transformaciones en el mundo del trabajo (Antunes, 2000), las cuales derivan en exigencias diferentes a las personas que laboran en ellas. Las nuevas competencias requeridas por las organizaciones generan incertidumbre, inestabilidad y presiones psicológicas, se debe señalar que el bienestar del trabajador se ve afectado por estas exigencias.

Si bien los entornos en los cuales las personas desarrollan sus actividades, son importantes, no menos lo constituyen los efectos

que esas condiciones generan en estos, por lo cual, las nuevas tendencias interrogativas en el mundo del trabajo, deben estar orientadas a preguntarnos si los ambientes afectan la salud de los trabajadores, considerando lo afirmado por Drobni, Beham & Präg (2010) en lo referente al entorno laboral y la importancia que implica con la calidad de vida de los trabajadores.

La salud ocupacional se enfoca en crear y mantener ambientes de trabajo que cooperen al bienestar de los trabajadores en las organizaciones, entre uno de los aspectos en los que focaliza su atención contempla los factores de riesgo psicosocial, los cuales son considerados como estresores que amenazan la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo (Blanch, 2011).

Por lo expuesto el estudio presenta dos interrogantes de investigación: ¿existe relación entre las modificaciones del clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores?, y, según se modifique el clima organizacional ¿cuáles son los efectos en la salud psicológica de los trabajadores?

De lo cual se plantea como objetivo: estudiar las implicaciones psicológicas de los trabajadores dentro de organizaciones que impiden la generación de un clima organizacional motivador.

Se sostiene como hipótesis que las modificaciones en el clima organizacional afectan la salud psicológica de los trabajadores.

La investigación se desarrolló por medio del enfoque hermenéutico, comparando las teorías necesarias para crear instrumentos de medición y analizando la realidad estudiada a través de la revisión de dos organizaciones ecuatorianas del sector público y privado para caracterizar las dimensiones del clima organizacional y sus posibles efectos en los trabajadores.

La investigación arroja como resultado que el clima organizacional está relacionado con la salud psicológica, es decir, que las implicaciones laborales repercuten en aspectos personales del trabajador, de ello se observa que los principales factores del clima organizacional se consideran: la presión, autonomía, confianza e innovación dentro de la empresa. Así mismo, dentro de la salud psicológica se evidencia síntomas en estrés y fatiga. Así, el trabajador responde favorablemente

cuando el clima organizacional le permite obtener autonomía para desarrollar sus actividades lo cual genera innovación y crecimiento profesional y disminución de síntomas en la salud psicológica.

2. CLIMA ORGANIZACIONAL

En el afán de analizar el comportamiento del hombre, el clima organizacional en el que se desenvuelve y los diferentes factores organizacionales, desde la época industrial, varios autores investigaron las organizaciones y el papel del hombre en ellas.

Existen diversas conceptualizaciones de clima organizacional, establecidas con base en las dimensiones⁵ analizadas. De esta manera aparecen estudios desde la década de los 60 (Halpin & Crofts, 1963, Forehand & Gilmer, 1964, Freilander & Margulis, 1969, Halpin & Crofts, 1963; Likert, 1967; Litwin, & Stringer, 1968, Meyer, 1968; Schneider & Bartlett, 1968), enfocados en el análisis de factores estructurales de las organizaciones, (Chiang, Salazar, Huerta, & Núñez, 2008; Chiang, Salazar, Martín, & Núñez, 2011).

Se observa que han sido muchas las investigaciones sobre el clima organizacional que lo han caracterizado mediante la medición de diversas variables organizacionales, individuales, de comunicación, de percepción, de control, de procesos, etc., y que son estos estudios lo que han permitido que se generen concepciones variadas del clima organizacional (Olaz, 2013).

Una de las conceptualizaciones cuya visión relaciona el clima con el comportamiento del trabajador es la propuesta por Forehand & Gilmer (1964) el clima organizacional tiene relación directa con tamaño, nivel de autoridad, liderazgo, estructura y complejidad de la organización y lo definen como “el conjunto de características que describen una organización y que distinguen a la organización de otras organizaciones, son relativamente perdurable en el tiempo e influyen en el

comportamiento de las personas en la organización” citado en García (2009).

Así, hay que considerar la conceptualización de Chiang (2011) quien define al clima organizacional como un constructor de grupo de trabajo, es decir de un grupo de personas que trabajan juntas y por ello pueden compartir percepciones. También, considerar a Alles (2008, 2013) quien afirma que las experiencias vivenciales que cada trabajador tiene en su entorno laboral son las que determinan las percepciones de los componentes organizacionales.

Por lo tanto, el clima organizacional está determinado por las percepciones compartidas de la interrelación del trabajador con los diferentes factores de la organización, como los niveles de comunicación, toma de decisiones, reconocimiento, autoridad, políticas de productividad, procesos de mejoramiento continuo, planes de compensación y manejo del recurso humano, entre otros. Estas percepciones⁶ se determina por las diferentes experiencias vivenciales del trabajador dentro de su entorno laboral, o lo que Toro (2010) define como procesos perceptivos, conceptualizando a estos como, las representaciones psicológicas de la realidad que son estímulos sensoriales e impulsos neuronales resultantes de un conjunto de operaciones internas que transforman aspectos de la realidad externa. Se considera entonces que las características de los individuos (aptitudes, actitudes, conocimientos y valores), son las que determinan el tipo de percepciones que se pueden generar del ambiente en el cual se desenvuelve.

Por otra parte el clima organizacional, González, Manríquez, Venegas (2014), constituye el filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos de una organización, los mismos que al ser percibidos por los trabajadores influyen en su motivación y comportamiento (Noriega, Pria, 2011). Por lo cual modifica además ámbitos de orden personal del trabajador y su visión de la organización a la que pertenece.

5 “Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos” (Sandoval, 2004).

6 “Las percepciones son sensaciones o realizaciones experimentadas por un individuo” (Chiang, 2011)

Al ser el clima organizacional el conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo según son percibidas por quienes trabajan en él (Iglesias & Sánchez, 2015), ha sido analizado bajo varios parámetros, los cuales están relacionados con las condiciones de trabajo que rigen las organizaciones y en las cuales se desarrolla el trabajador, y que orienta al análisis de las personas que componen la organización con enfoque sistémico (Segredo, 2013).

Los estudios de clima organizacional han contribuido al fortalecimiento del constructo como fenómeno de estudio y al análisis de las implicaciones que tiene el contexto laboral en la vida de los trabajadores y por ende en su motivación, identidad, desempeño, sentido de pertenencia con las organizaciones a las cuales pertenecen y en la salud.

Se puede concluir con Rentería & Aguilar (2009) que, el factor humano constituye un eje fundamental de las organizaciones, y las percepciones que tenga del contexto en el que se desarrolla así como las condiciones de trabajo existentes en su entorno, son primordiales para generar ambientes saludables y, mantener el principio de bienestar y calidad de vida para las personas en el trabajo. Por ello y considerando que el trabajo ocupa un lugar fundamental en la vida de las personas de manera individual, así como parte de la sociedad; resulta relevante profundizar en el mejoramiento de las condiciones laborales, desde la óptica que el trabajo es piedra angular del orden y la integración sociales y también como factor determinante de la salud, la calidad de vida y el bienestar (Blanch, 2003).

3. SALUD PSICOLÓGICA

En 1990 aparece una corriente de la psicología denominada Psicología de la Salud Ocupacional, su objetivo es *crear ambientes de trabajo seguros y saludables, y tiene como fin último promover organizaciones y personas saludables, ayudando a desarrollar sistemas inmunes que metabolicen las toxinas emocionales y psicosociales que afectan el ambiente de trabajo* (Tetrick & Quick, 2003).

La aparición de las nuevas tendencias de la tecnología en el

mundo de las organizaciones, está transformando, intensa y aceleradamente, no solo los modos de producir, intercambiar y consumir; sino también los de pensar, sentir, actuar, comunicarse y relacionarse en el trabajo (Blanch, 2014), modificando las condiciones de la visión de la salud ocupacional, que abarcaba únicamente enfermedades a nivel de desgaste físico.

En la actualidad la salud ocupacional tiene un papel protagónico a nivel mundial, tomando auge el interés en las enfermedades laborales, considerándose que, *aunque en los diferentes contextos de trabajo todavía persisten los riesgos laborales clásicos, cada vez es mayor el protagonismo de los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivados de las nuevas formas de organización en el trabajo* (Artazcoz, 2002).

La actividad laboral hoy demanda de los trabajadores aspectos de toma de decisiones, procesamiento de información, aprendizajes constantes, la efectividad para la solución de problemas, creatividad, manejo de las relaciones con los compañeros de trabajo e incluso manejo de situaciones de inestabilidad laboral, exigiendo mayor desgaste mental. Estos requerimientos de la era moderna generan nuevas exigencias para los trabajadores, elevadas presiones psicológicas y sociales. Ante esta situación, aparecen los riesgos laborales que afectan el bienestar de los trabajadores.

En el mundo del trabajo existen diferentes estresores, para Spector (2002), los estresores laborales son factores presentes en el lugar del trabajo, que hacen más probable que una ocupación genere mayor o menor tensión. Por otra parte, es importante considerar que los fenómenos psicosociales están ligados al hecho de trabajar y a la relación persona-trabajo (Rentería & Aguilar, 2009).

También es importante recordar que la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (1984), definió a los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a

través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento.

Por lo tanto se puede considerar como factores psicosociales: el nivel de presión, el volumen de trabajo, la estabilidad laboral, la autonomía en las decisiones, resolución de problemas, falta de apoyo, reconocimiento, monotonía en las actividades, elevada carga de trabajo en relación con el tiempo para realizarlo.

Los factores psicosociales se tornan en factores de riesgo, según lo explica Villalobos (2004), considerando aspectos de tiempo de exposición, intensidad del factor de riesgo, frecuencia de presentación, grado en que es capaz de producir efectos negativos. Por otra parte la carga de enfermedad asociada al trabajo es enorme e innecesaria, en el sentido de que las condiciones causales son en gran medida evitables (Salazar, Frenz, Valdivia, & Hurtado, 2013).

Los factores psicosociales deben ser identificados en las organizaciones para poder determinar procesos de prevención e intervención que garanticen el bienestar de los trabajadores y al mismo tiempo disminuyen índices de ausentismo y enfermedades profesionales.

La fatiga, el estrés laboral y la ansiedad son factores que se presentan por las exigencias organizacionales, generalmente relacionadas por un desajuste entre el trabajador, el puesto de trabajo, exceso de trabajo, escasez de recursos físicos, materiales y humanos. (Luengo, Astudillo & Contreras, 2014).

Estos factores producen alteraciones en la salud física y psicológica de los trabajadores, disminuyendo su capacidad de concentración, rendimiento psíquico y corporal, cambios en su estado de ánimo, depresión, irritabilidad y cansancio, considerada como señal precoz de fatiga. (Cruz y otros, 2010).

Además la percepción de monotonía y falta de motivación, que el trabajador puede tener de una determinada situación en su trabajo, causan reducción de rendimiento laboral, somnolencia y poca reactividad.

El estrés es otro de los riesgos psicosociales que ha tomado protagonismo en las investigaciones de la salud ocupacional, por sus graves implicaciones psicológicas en los individuos.

Para la Teoría de Efectos Negativos del Trabajo (Hacker, 1984) es considerada como una valoración emocional negativa o conflicto entre las exigencias de la tarea y los mecanismos y capacidades del que las debe ejecutar, permanece mientras dure el conflicto y desaparece cuando es afrontado de manera satisfactoria. Este riesgo psicosocial es considerado en la sociedad contemporánea como una de las consecuencias sobre la salud del individuo y que puede llegar a producir graves problemas. (Fajardo y otros, 2013).

Finalmente, se puede decir (Kossek, Lewis & Hammer, 2010), que existen investigaciones que han surgido recientemente demostrando los beneficios para la salud de los empleados cuando se combinan adecuadamente trabajo-vida, debiendo considerarse la importancia de mantener un óptimo contexto laboral en el cual el trabajador se desarrolle, estimulando de esta manera sus capacidades como ente individual, disminuyendo ambientes de tensión que a posteriori elevarán índices de estrés laboral.

4. METODOLOGÍA

El desarrollo de la investigación requirió del enfoque cualitativo, donde se analizan las características de los trabajadores, pretendiendo examinar los aspectos relacionados alrededor del clima organizacional y salud psicológica; para ello, se utilizó la investigación descriptiva, permitiendo de esta manera representar el comportamiento del clima organizacional y la salud psicológica, permitiendo utilizar teorías existentes y contrastarlas con la realidad observada.

La investigación se realiza con 350 trabajadores del sector público y privado, considerando que en el ámbito ecuatoriano la población trabajadora está ubicada el 20% en las empresas públicas y el 80% en las organizaciones privadas.

La recolección de información se realiza a personas de estas empresas, con edad comprendida entre los 28 y 60 años (edad productiva en el Ecuador), con paridad por sexo, utilizando dos cuestionarios con la participación voluntaria y anónima de los individuos, quienes respondían de manera personal a los test que se describen como sigue:

Parte I Cuestionario de Clima Organizacional. Se considera como herramienta para la medición del clima organizacional el cuestionario de los investigadores Koys & DeCotiis (1991), en su versión adaptada y validada por Chiang y otros (2011), consistente en 42 ítems. Se utiliza la escala Likert de cinco puntos propuesta por los autores (Muy de acuerdo=5 a Totalmente en desacuerdo=1).

Parte II. Cuestionario de Aspectos Psicológicos. Desarrollado en base al análisis de las entrevistas a los miembros de las organizaciones y en el análisis teórico de los cuestionarios MBI-GS, BMS II, CAT 21, con 40 ítems, los trabajadores responden a una escala de Likert de 5 puntos (Siempre=5 a Nunca=1).

La recolección de información inició con la aplicación de la prueba piloto a una muestra seleccionada dentro de los miembros de la población de estudio que compartan las mismas características, manteniendo su representatividad, de lo cual se obtuvo Alfa de Cronbach de 0.94 en el test de clima organizacional, y, 0.813 para el instrumento de Salud Psicológica. Es decir, los instrumentos están estructurados adecuadamente pudiéndose otorgándoles validez como instrumento de recolección de información.

5. RESULTADOS

Los resultados presentan la validación de los instrumentos realizados, por medio de test de Chi cuadrado de Friedman utilizado para muestras relacionadas, encontrando en clima organizacional y salud psicológica, indicando que los test son válidos y se los puede utilizar para relacionar las variables estudiadas.

Cada test se resume en sus factores por medio del promedio por variable que indica el nivel de impacto sobre la variable respectiva.

Los resultados de Tabla 1, muestra que el clima organizacional percibido por las mujeres está centrado en los factores: autonomía, cohesión, confianza, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación se encuentran en el nivel medio con

valores que oscilan entre 3,01 y 3,55 y el factor presión se ubica en el nivel alto muy cercano al nivel muy alto con un valor de 4,88. Por su parte los hombres se fijan en: autonomía, cohesión, confianza, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación se encuentran en el nivel medio con valores que oscilan entre 3,34 y 3,72. De esto, el clima organizacional muestra que en los factores, la dimensión Presión se diferencia con el resto de elementos, proporcionando valores elevados, sin embargo no se observa diferencias entre hombres y mujeres.

Tabla 1. Clima organizacional y salud psicológica

VARIABLE	FACTORES	HOMBRES	MUJERES
Clima Organizacional	Autonomía	3,57	3,72
	Cohesión	3,15	3,42
	Confianza	3,30	3,69
	Presión	4,88	4,82
	Apoyo	3,26	3,61
	Reconocimiento	3,14	3,36
	Equidad	3,10	3,34
Salud Psicológica	Innovación	3,01	3,58
	Estrés	3,82	5,00
	Fatiga	3,24	4,92
	Monotonía	3,27	4,91
	Hastío Psíquico	2,74	4,72

Fuente: Con base en resultados de spss

La salud psicológica resumida en la Tabla 1 muestra las diferencias en los resultados por género, observándose que las mujeres tienen valores más altos indicando mayor afectación en la salud. Los resultados de las mujeres muestran que los factores fatiga, monotonía y hastío psicológico se ubican en el nivel alto con valores que oscilan entre 4,72 y 4,92 y el factor estrés con una puntuación de 5 alcanza el nivel muy alto. En cuanto a los resultados de los hombres a pesar de que el factor estrés es el de mayor puntuación se ubican en el nivel medio conjuntamente con los factores fatiga y monotonía con puntuaciones entre 3,24 y 3,82, en cuanto a factor hastío psíquico se ubica en el nivel

bajo con 2,74. Demostrando la diferencia por género del nivel de afectación en el factor estrés.

Al aplicar test *t de student* de comparación de muestras dependientes considerando que se trata de muestras relacionadas que tiene un comportamiento aproximadamente normal, se obtiene que no existe diferencias significativas causadas por el género de los participantes concluyendo que el estado de clima organizacional no muestra diferencia significativa de afectación por el género de los participantes.

Los resultados de validación de las respuestas, a través de Alfa de Cronbach, para cada factor y los ítems que lo conforman, se observa consistencia en los ítems. De estos valores los que se aprueban con valores bajos son Presión y Equidad, sin que afecten la integridad de todo el instrumento. Así mismo, los factores de Salud Psicológica todos los valores son superiores a 0.70 por lo tanto este test posee consistencia. Esto considerando a Lind, Marchal & Wathen (2012) quienes mencionan que son resultados válidos del test los valores superiores a 0.70.

Tabla 2. Correlación de Spearman de Clima Organizacional

		Autonomía	Cohesión	Confianza	Presión	Apoyo	Reconocimiento	Equidad	Innovación
Autonomía	R _s	1.000							
	p-value								
Cohesión	R _s	,463**	1.000						
	p-value	.000							
Confianza	R _s	,544**	,447**	1.000					
	p-value	.000	.000						
Presión	R _s	.137	.060	-,230**	1.000				
	p-value	.053	.401	.001					
Apoyo	R _s	,652**	,507**	,934**	-.088	1.000			
	p-value	.000	.000	.000	.216				
Reconocimiento	R _s	,501**	,437**	,851**	-,181*	,896**	1.000		
	p-value	.000	.000	.000	.010	.000			
Equidad	R _s	,437**	,617**	,710**	.040	,721**	,658**	1.000	
	p-value	.000	.000	.000	.572	.000	.000		
Innovación	R _s	,437**	,403**	,861**	-.059	,888**	,886**	,743**	1.000
	p-value	.000	.000	.000	.403	.000	.000	.000	
Rs = Coeficiente de Correlación de Spearman									
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).									
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).									

Fuente: Con base en resultados de spss

Para determinar la relación entre los factores que componen cada variable se analiza el coeficiente de correlación de Spearman para variables ordinales, como lo muestra la Tabla 2, donde se puede determinar que las variables están relacionadas entre sí, siendo Presión el factor que no se ajusta con las otras variables, indicando que este factor tiene un comportamiento diferenciado de los demás.

El factor presión será un elemento diferenciador, es decir, que las empresas pueden utilizar este recurso dentro de clima organizacional causando afectaciones directas en la salud psicológica; hay elementos a los cuales el empleado es más sensible sin que repercutan notablemente como pérdida de autonomía, confianza, apoyo o cohesión.

Igual trabajo se realiza para la variable Salud Psicológica como lo muestra la Tabla 3, donde se determina que todas las variables están relacionadas entre sí. Es decir, que los efectos en la salud psicológica que se presentan siempre estarán juntos entre sí, de los cuales se destaca la relación entre estrés – fatiga y hastío – monotonía que serán aspectos fundamentales en el desempeño del trabajador.

Analizando los factores que intervienen en el Clima Organizacional se utiliza escalamiento dimensional permitiendo identificar el comportamiento de los factores entre sí. En la Figura 1, se observa grupos de factores que se comportan de manera similar, formando subgrupos como es: 1) Presión, 2) Autonomía y Cohesión, 3) Confianza y Apoyo, 4) Innovación, Reconocimiento y Equidad.

De los subgrupos encontrados se observa que Presión es un elemento que se destaca como influencia del estado de Salud Psicológica de los trabajadores, mientras que Autonomía y Cohesión disminuyen el impacto de la Salud Psicológica. Las estrategias para fortalecimiento del clima laboral en las empresas deberán proveer elementos que amortigüen el efecto de presión, utilizando factores del grupo 3 y 4, de manera que las repercusiones en la salud sean menores.

En la variable Salud Psicológica se realiza igual dimensionamiento, de lo cual se observa en la Figura 2 que cada factor se comporta de diferente manera en el trabajador creando independencia en las afectaciones, de estas se destaca que el Hastío y Estrés son los factores son propensos a afectaciones,

Tabla 3. Correlación de Spearman de Salud Psicológica

		Estrés	Fatiga	Monotonía	Hastío
Estrés	R_s	1.000			
	p-value				
Fatiga	R_s	,812**	1.000		
	p-value	.000			
Monotonía	R_s	,548**	,524**	1.000	
	p-value	.000	.000		
Hastío	R_s	,503**	,596**	,836**	1.000
	p-value	.000	.000	.000	

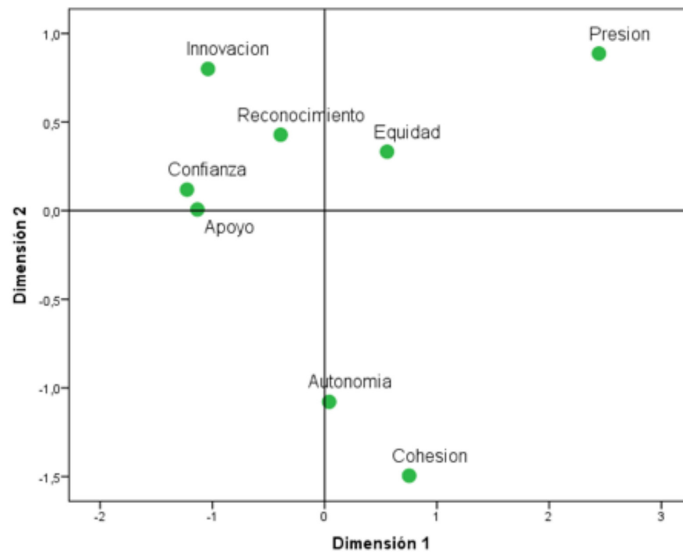
R_s = Coeficiente de Correlación de Spearman

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Con base en resultados de spss

y Monotonía es el menor factor con influencia de la Salud Psicológica por el Clima Organizacional.

Figura 1. Dimensionamiento del Clima Organizacional

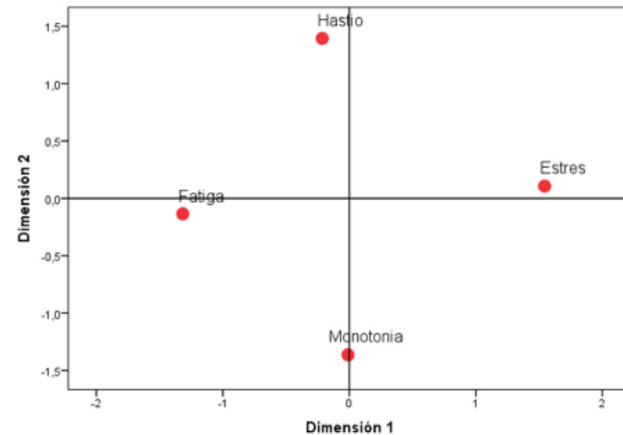


Fuente: Con base en resultados de spss

En la variable Salud Psicológica se realiza igual dimensionamiento, de lo cual se observa en la Figura 2 que cada factor se comporta de diferente manera en el trabajador creando independencia en las afectaciones, de estas se destaca que el Hastío y Estrés son los factores son propensos a afectaciones, y Monotonía es el menor factor con influencia de la Salud Psicológica por el Clima Organizacional.

Para relacionar las dos variables se trabaja por proporción de respuesta de cada factor, de ahí se genera un valor que será el representativo para cada variable, validando la consistencia en la proporción donde se obtiene valores de Alfa de Cronbach de 0,909 y 0,898 para Clima organizacional y Salud psicológica, respectivamente, es decir que la agrupación mantiene la fiabilidad de los resultados. De esto, es posible relacionar las dos variables por medio de coeficiente de correlación; donde se indica que estadísticamente existe correlación entre las

Figura 2. Dimensionamiento de la Salud Psicológica



Fuente: con base en resultados de spss (centrado y 2 puntos menos)

variables, con $p\text{-value} = 0,000$, por lo tanto se puede indicar que evidencia estadísticamente significativa que el clima laboral determina la salud psicológica en los trabajadores. Además, se presenta en la Tabla 4, los resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y salud psicológica.

El cuadro de correlaciones entre las variables clima organizacional y salud psicológica muestra que hay una relación entre las variables estudiadas en el 50% de las combinaciones posibles de las dimensiones que son parte de las mismas, es decir, existe relación entre las dimensiones estudiadas. De estas, se destaca el vínculo entre Autonomía y los factores de Salud Psicológica y, Estrés y Fatiga en relación con las dimensiones del clima organizacional.

6. CONCLUSIONES

La investigación demuestra que hay relación entre las modificaciones del clima organizacional y la salud psicológica de los trabajadores, mediante pruebas de correlación estadística, es decir, que un clima organizacional adecuado beneficia la salud psicológica de los trabajadores y a su vez un clima organizacional modificado genera implicaciones psicológicas en los trabajadores.

Tabla 4. Correlaciones de Spearman

			SALUD PSICOLÓGICA			
			Estrés	Fatiga	Monotonía	Hastío
CLIMA ORGANIZACIONAL	Autonomía	Rs	,282**	,487**	,270**	,339**
		p-value	.000	.000	.000	.000
	Cohesión	Rs	,173*	,163*	-.042	.002
		p-value	.014	.021	.553	.978
	Confianza	Rs	,199**	,400**	.052	.086
		p-value	.005	.000	.468	.224
	Presión	Rs	-.046	-.092	.116	.010
		p-value	.515	.195	.101	.894
	Apoyo	Rs	,194**	,369**	.009	.042
		p-value	.006	.000	.900	.553
	Reconocimiento	Rs	,313**	,464**	.032	.040
		p-value	.000	.000	.652	.572
	Equidad	Rs	.047	.133	-.159*	-.205**
		p-value	.510	.060	.024	.004
	Innovación	Rs	,174*	,301**	-.058	-.085
		p-value	.014	.000	.413	.230
			**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			
			*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).			

Fuente: Con base en resultados de spss

El instrumento de Clima Organizacional, utilizado funciona de manera adecuada y se obtiene fiabilidad de 0.94 de Alpha de Cronbach; además, se corrobora lo antes mencionado con los porcentajes alcanzados al interior del instrumento como lo muestran los coeficientes de fiabilidad (0,657-0,943).

El instrumento de salud psicológica, funciona de manera adecuada, lo cual se sustenta en el porcentaje fiabilidad total alcanzado que corresponde a 0.813 de Alpha de Cronbach, cada escala del instrumento alcanza porcentajes aceptables (0,740-0,884).

Los efectos en la salud psicológicas se evidencia principalmente en el hastío y estrés de los trabajadores, esto motivado por aspectos del clima organizacional que actúan de manera similar entre ellos formando cuatro subgrupos: 1) Presión, 2) Autonomía, Cohesión, 3) Confianza, Apoyo, 4) Innovación, Reconocimiento y Equidad.

Los porcentajes de fiabilidad alcanzados en los dos instrumentos aplicados (clima y salud psicológica), denotan la consistencia en ellos, permitiendo además identificar que las modificaciones en el clima organizacional afectan la salud

psicológica de los trabajadores, de acuerdo a los resultados alcanzados en la población objeto de estudio, debiendo resaltarse además que no se encuentran diferencias por género en los síntomas identificados.

Para el caso de la determinación de la correlación existente entre los dos instrumentos, se determina que existe una relación entre las dimensiones estudiadas, alcanzarse el 50% de relación entre las combinaciones posibles de cada una de las escalas estudiadas en los dos instrumentos, existiendo vínculos más representativos entre la dimensión Autonomía (clima organizacional) y Estrés y Fatiga (salud psicológica).

Hay evidencia estadística significativa que muestra que el clima organizacional tiene implicancias en la salud psicológica de los trabajadores, lo cual se lo demuestra con los porcentajes en el cálculo de correlación de Pearson.

Los principales síntomas de afectación presentados en salud psicológica son las dimensiones estrés y fatiga; mientras que, el principal influenciador dentro del clima organizacional es la dimensión autonomía. Esto Determinando como factor diferenciador del clima organizacional la libertad de trabajar por resultados sin necesidad que haya vigilancia de las actividades de los trabajadores, y, cuando se presenta exceso de control y pérdida de la autonomía se presentará signos de estrés y fatiga en el personal.

REFERENCIAS

Alles, M. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires. Granica.

Alles, M. (2013). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.

Artazcoz, L. (2002). La salud laboral ante los retos de la nueva economía. *Gaceta Sanitaria*, 16 (6), 459-461.

Antunes, R. (2000). La centralidad del Trabajo hoy. *Papeles de población*, 25, 83-96.

Blanch, J.M. (2003) Trabajar en la modernidad industrial. En J. M. Blanch (Coord.) *Teoría de las Relaciones Laborales*. Vol.1. Barcelona: Editorial UOC.

Blanch, J.M. (2011). *Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales bajo la Nueva Gestión*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

Blanch, J.M. (2014). Calidad de Vida Laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 40-47.

Cárdenas, L., Y.C. Arciniegas & M. Barrera (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121-127.

Cardona, D. & Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189.

Chiang, M., M. Salazar, P. Huerta. & A. Núñez (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum*, 23(2), 66-85.

Chiang, M., M. Salazar, M.J. Martín & A. Núñez (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los trabajadores*, 19(1), 6-16.

Cruz, M.L.C. M.Y. Chaves, R.C. D. M. Barcellos, L. Almeida, I. A. de Oliveira & L.J. Pedrão (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1), 52-64.

Drobni, S., B. Beham & P. Präg (2010). Good Job, Good Life? Working Conditions & Quality of Life in Europe. *Social Indicators Research*. 99 (2), 205-225.

Fajardo-Zapata A., F. Montejo-Angel, G. Molano-Vargas, J. Hernández-Niño & A. Quintero-Guzmán (2013). Correlación entre los actores de Riesgo Intralaboral y los Niveles Séricos de

- Cortisol en Docentes Universitarios. *Ciencia & Trabajo*, 15(46), 1-6.
- Forehand, G.A. & B. Gilmer (1954). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62, 361-382.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico. Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración. Universidad del Valle*, 42, 44-61.
- González-Burboa, A., C. Manríquez, & M. Venegas (2014). Clima Organizacional en una Dirección de Administración de Salud Municipal. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 152-157.
- Iglesias, A.L., Z.T. Sánchez (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455-457.
- Kossek, E.E., S. Lewis & L.B. Hammer (2010). Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human Relations*, 63(1), 3-19.
- Koys, D. & T. DeCotiis (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. Medidas Inductivas de Clima Psicológico. *Human Relations*, 44(3), 265-285
- Lind, D., W. Marchal, & S. Wathen (2012) *Estadística aplicada a los negocios y economía*. México: Mc Graw Hill Editores.
- Luengo, C.E., A. Astudillo & S. Contreras (2014). Relación Entre los Cambios del Ambiente Laboral Ocasionados Postevento Sísmico del 27 febrero 2010 y la Presencia de Ansiedad y Estrés Laboral en el Profesional de Enfermería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 1-8. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100002>
- Noriega, V. & M. Pria (2011). Instrumento para evaluar el clima organizacional en los Grupos de Control de Vectores. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37(2), 116-122.
- Olaz, A. (2013). El Clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico- descriptivo y aproximación a un modelo explicativo multivariado. *Aposta*, 3, 1-35.
- Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. En: *serie seguridad, higiene y medicina del trabajo*, 56. En: http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCs/FACTORES_Texto.pdf [15/01/2015]
- Rentería, E., E. García, I. Restrepo & W.A. Riascos (2007). Sentidos del trabajo a partir de trayectorias y recursos personales para afrontar el mundo del trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10, 127-151.
- Rentería, E., & M.C. Aguilar (2009). *Psicología del Trabajo y de las organizaciones*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Salazar A.M., P. Frenz, L. Valdivia, & I. Hurtado (2013). Evaluación de Competencias de los Gestores de la Salud y Seguridad Ocupacional en Chile. *Ciencia & trabajo*, 15(48), 114-123.
- Segredo A.M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393.
- Spector, P. (2002). Employee control and occupational stress. *Current Directions in Psychological Science*, 11(4), 133-136.
- Tetrick, L.E. & J.C. Quick (2003). Prevention at Work: Public Health in Occupational Settings. En J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Psychology*. Washington: American Psychological Association.
- Toro, F., R. López, A. García, M. Londoño & A. Sanín. (2010). *Clima organizacional: una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*. Medellín: CINCEL.
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6(14), 197-201.

ANEXO

Anexo 1. Información de fiabilidad del cuestionario de clima organizacional

	Factor de clima organizacional	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach			
			Koys & Decottis (1991)	Chiang, Salazar, Huerta & Núñez (2008)	Actuales resultados	
					Hospital A	Hospitales B1 y B2
I	Autonomía	5	0,83 - 0,76	0,803	0,821	0,810
II	Cohesión	5	0,87 - 0,82	0,841	0,847	0,901
III	Confianza	5	0,88 - 0,87	0,802	0,741	0,821
IV	Presión	5	0,81 - 0,57	0,338	0,795*	0,636*
V	Apoyo	5	0,89 - 0,90	0,821	0,820	0,866
VI	Reconocimiento	5	0,83 - 0,84	0,700	0,814	0,700
VII	Equidad	5	0,82 - 0,82	0,639	0,725	0,666
VIII	Innovación	5	0,80 - 0,87	0,861	0,835	0,886
	Cuestionario completo	40		0,929	0,955**	0,930**

* Nueva escala de la dimensión presión con 7 ítems

** Con la escala modificada de la dimensión presión el total de la escala es de 42 ítems

Fuente: Chiang y otros, 2011