

Riesgo psicosocial y clima organizacional en las empresas

Aguirre M Lizeth, Palacio G Vanessa¹

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo principal precisar cómo se relacionan en el entorno laboral, los factores de riesgo psicosocial y el clima organizacional de las empresas. Para desarrollar esta temática se han tenido en cuenta algunas investigaciones realizadas con anterioridad a este documento, con el fin de lograr encontrar algunas de las relaciones que existen entre el clima laboral, que es medido por las empresas a través de encuestas y los factores de riesgo psicosocial, los cuales se encuentran inmersos en la mayoría de las organizaciones y se miden por medio de instrumentos para riesgo psicosocial (obligatorio para todas las empresas, según resolución 2646 de 2008), donde se menciona que “los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, 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”. Esta realidad fue estudiada en el trabajo de grado por Esperanza Nieto González, estudiante de maestría en gestión social empresarial de la universidad del externado de Colombia, que tuvo como objetivo identificar los factores psicosociales presentes en los trabajadores de un laboratorio dermocosmético y su relación con el clima organizacional, con la finalidad de conocer la percepción de los trabajadores respecto a las variables que evalúan el clima organizacional. Realizaron una investigación no-experimental de corte transversal, descriptivo y propositivo, con análisis de los datos cuantitativos resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, en grupos focales, donde se llegó a una propuesta de intervención con la finalidad de que las acciones sean pertinentes y eficaces en coherencia con las necesidades identificadas y en pro de mejorar el clima organizacional. Según lo evidenciado, se ha demostrado que la intervención a líderes y mandos medios de las empresas tienen mejores resultados a la hora de fortalecer las relaciones entre colaboradores, generando una cultura organizacional adecuada, impactando en la disminución del riesgo psicosocial e incentivando el compromiso de los colaboradores para el cuidado integral de su salud.

Palabras claves: salud mental; ambiente de trabajo; psicosocial; promoción de la salud; satisfacción en el trabajo.

1 Estudiantes Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, Gerencia y Control de Riesgos, Facultad de Ciencias de la Salud, Exactas y Naturales. Universidad Libre Pereira.
lizethd-aguirrem@unilibre.edu.co, vanessa-palaciog@unilibre.edu.co

Psychosocial risk and organizational climate in companies

ABSTRACT

The main objective of this article is to specify how psychosocial risk factors and the organizational climate of companies are related in the work environment. To develop this topic, some research carried out prior to this document has been taken into account, in order to manage to find some of the relationships that exist between the work environment, which is measured by companies through surveys, and psychosocial risk factors, which are immersed in most organizations and are measured by means of instruments for risk psychosocial (mandatory for all companies, according to resolution 2646 of 2008), where it is mentioned “psychosocial factors include intra-labor, extra-labor or external aspects of the organization and the individual conditions or intrinsic characteristics of the worker, which in a dynamic interrelation, through perceptions and experiences, influence health and performance love of the people”. This reality was studied in the degree work by Esperanza Nieto González, a master’s student in corporate social management at the Universidad del Externado de Colombia, which aimed to identify the psychosocial factors present in the workers of a dermocosmetic laboratory and their relationship with the organizational climate, in order to know the perception of the workers regarding the variables that evaluate the organizational climate. They carried out a non-experimental, cross-sectional, descriptive and purposeful investigation, with analysis of the quantitative data resulting from the application of the psychosocial risk battery, in focus groups, where an intervention proposal was reached with the purpose that the actions relevant and effective in coherence with the needs identified and in favor of improving the organizational climate. As evidenced, it has been shown that the intervention of leaders and middle managers of companies have better results when it comes to strengthening relationships between collaborators, generating an adequate organizational culture, impacting on the reduction of psychosocial risk and encouraging the commitment of employees. Collaborators for the integral care of your health.

Keywords: Mental health; work environment; psychosocial; Health promotion; Job Satisfaction;

INTRODUCCIÓN

Se reconoce el trabajo como una actividad necesaria para la evolución e independencia del individuo; más allá de ser un bien colectivo, se define como una actividad creadora, siendo el eje fundador de la sociedad (2). La importancia del trabajo y su carácter central se amplía a los aspectos de la vida personal, familiar y social, configurando de esta manera, formas de relación que permiten la transformación del mundo a través de la afinidad consigo mismo, y con el entorno (3), debido a que es una condición del ser humano, que ha existido a lo largo del tiempo y por medio del cual se pueden desarrollar y aplicar habilidades y conocimientos. Es de reconocer que el trabajo tiene diferentes variables asociadas al mismo, por lo cual se han realizado estudios relacionados, que ayudan a identificar los factores de riesgo psicosocial y el clima organizacional como fuentes de impacto en el bienestar y la salud de los trabajadores. Esta realidad fue estudiada en el trabajo de grado por Esperanza Nieto González estudiante de maestría en gestión social empresarial de la universidad del externado de Colombia. (1)

Considerando que existe la necesidad de lograr entornos laborales saludables a partir de la satisfacción de los colaboradores, propuesto a través de un clima organizacional adecuado, con la identificación temprana y conceptualización de los riesgos psicosociales, como medios de impacto sobre el bienestar y la salud del trabajador; las percepciones que se tienen referente al ambiente laboral, y la evaluación constante de aquellos componentes intralaborales que afectan la salud mental

de los mismos; nos lleva a entender las condiciones propias del trabajo, cómo se relacionan y su la capacidad de repercutir sobre el ambiente social, mental, productivo y el entorno.

Durante el desarrollo del trabajo de investigación (3), se realizaron una serie de análisis, con resultados en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, la percepción de los colaboradores expuestos, donde las variables estructurales, personales, del ambiente físico, social y del comportamiento, que evalúan el clima organizacional, con el fin de establecer las condiciones que están afectando a los trabajadores y de esta manera generar propuestas de intervención y acciones pertinentes, que conlleven a un equilibrio en el bienestar colectivo.

De esta forma, al tener un análisis de los factores de riesgo psicosociales, así como del clima corporativo, se podrán precisar de manera oportuna, aquellos procesos que alteran la salud, el bienestar y la calidad de vida, así como las relaciones sociales, la satisfacción profesional y la cultura organizacional, con acciones eficaces que mejoren el entorno estructural.

RIESGO PSICOSOCIAL EN LAS EMPRESAS

Según el comité mixto OIT-OMS define los riesgos psicosociales como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, así como las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal, fuera

del trabajo (4). Teniendo en cuenta lo anterior, el riesgo psicosocial se encuentra inherente en todas las organizaciones debido a que el talento humano, tiene una esfera mental, emocional y social, que pueden mezclarse con aquellas vivencias y experiencias laborales que conllevan a situaciones que pueden afectar el bienestar de los colaboradores.

Los factores psicosociales vienen siendo estudiados por varios expertos y por algunas organizaciones dentro de las cuales se han desarrollado modelos para su prevención y su intervención en la dinámica organizacional. Uno de estos es el “modelo de factores psicosociales” propuestos por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre Medicina del Trabajo (1984). Este modelo busca identificar y controlar los factores de riesgos psicosociales que resultan altamente nocivos en el desarrollo de la actividad laboral, por lo que en él se postula, que la interacción entre los individuos y el medio ambiente de trabajo, se determinan por las condiciones de trabajo y por las capacidades y necesidades humanas. (5)

Si bien el riesgo psicosocial puede influir de manera negativa en los trabajadores y su entorno, también existen casos en que dichos factores incluyen de manera positiva o protectora; creando organizaciones con un enfoque más saludable, aumentando la productividad, el sentido de pertenencia, la humanización de los diferentes escenarios, así como el enriquecimiento de las fortalezas de cada trabajador y su entorno social.

Hay que tener en cuenta, que en Colombia, desde la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo, realizada en el 2007, y entre los períodos 2019 y 2012, hubo un incremento del 43% del reconocimiento de eventos derivados principalmente de ansiedad y depresión, según la percepción de los trabajadores encuestados; para el 2021, las enfermedades laborales relacionadas con la salud mental alcanzaron las 1.249, mientras que el año anterior fueron mil, lo que indica un incremento del 9% frente a 2020, sobre todo en las mujeres, que representaron el 62% de estos casos, para el 2018, con 1.641 casos, superó a los registrados en la pandemia. En esta clasificación se encuentran la depresión, reacción a estrés grave, agudo y los trastornos de ansiedad generalizada, entre otros; los sectores con el mayor número de enfermedades laborales de diagnóstico psicosocial fueron: administración pública (28%), inmobiliario (21%) y servicios sociales y de salud (11%).(6).

Existen a nivel nacional protocolos de intervención psicosocial desarrollados por el Ministerio de Trabajo, útiles para la promoción y la prevención, en salud mental en los entornos laborales. Los protocolos incluyen una guía general de la intervención, estrategias y acciones específicas para la promoción de la salud y los factores psicosociales protectores, así como acciones y estrategias de prevención en salud y de intervención de los factores de riesgo psicosocial. (7).

Por lo tanto, se pueden encontrar situaciones tanto de índole intra como extra-laboral, que afectan directamente

la salud mental de los colaboradores y acelera el riesgo psicosocial dentro de las

organizaciones, como se hace mención en la siguiente tabla:

DIMENSIONES
Tiempo fuera del trabajo
Relaciones familiares
Comunicación y relaciones interpersonales
Situación económica del grupo familiar
Características de la vivienda y de su entorno
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
Desplazamiento vivienda trabajo vivienda

A través del reporte de condiciones de salud y el conocimiento sociodemográfico de los colaboradores de una empresa, se da el primer paso para reconocer aquellos factores relacionados con temas psicosociales, que en un futuro pueden desencadenar situaciones relacionadas con salud mental en los trabajadores. Un ejemplo claro, es una madre cabeza de familia, con hijos menores que debe dejarlos al cuidado de terceros para poder cumplir y suplir las necesidades básicas de su hogar, por lo tanto, debe salir de casa, durante varias horas en el día. Situaciones como estas, disminuyen la concentración y el rendimiento total de los colaboradores en sus actividades o procesos laborales, que conllevan a una sensibilidad y que pueden afectar su salud mental entorpecimiento en la matriz productiva. Así mismo situaciones interpersonales con compañeros de trabajo o líderes que pueden tornarse complejas debido a la diversidad de opinión, podrían afectar el clima laboral, convirtiendo el lugar de trabajo, un sitio no deseado, generando estrés y mala convivencia laboral.

CLIMA LABORAL

Las primeras referencias al término de clima organizacional, desde una perspectiva psicológica, se encuentran en los trabajos de Lewin en 1939, durante la década de los años 60 y 70, se producen el mayor número de investigaciones sobre el significado y comprensión del estudio del clima laboral, ya que existe una diversidad de términos tales como clima organizacional o clima psicológico, así como clima laboral, los cuales siguen siendo conceptos confluyentes. En general, se entiende como una variable que actúa entre el contexto organizativo y la conducta que realizan los trabajadores, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo (Patterson et al. 2005). (8)

Dentro del clima laboral se tienen condiciones propias de la organización, características, estructura y tipos de liderazgo, que ejercen efecto sobre las relaciones,

comportamientos y actividades de una organización, lo que constituye una atmósfera organizativa, dentro del cual los miembros de la comunidad laboral desarrollan sus actividades. Elementos como las políticas, objetivos, reglamentos, estilos de liderazgo, así como el componente tecnológico, dan una idea del ambiente y de cómo este, terminará repercutiendo en mayor o menor escala en el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral. (10). En este sentido, el estilo gerencial, el reconocimiento, la autonomía, el apoyo, la motivación, la recompensa, la retroalimentación y la innovación, constituyen elementos claves para la práctica de estrategias empresariales.

Teniendo en cuenta que dentro del clima laboral se asocia la satisfacción e insatisfacción del puesto de trabajo, es decir, las macro-percepciones que pueden asociarse al clima organizacional, pueden impactar en las micro percepciones individuales, el impacto de lo global puede afectar a la esfera de lo individual, pero así mismo a la comunidad laboral, debido a que existe una relación con las sensaciones generales compartidas. Las razones que evidencian esta conexión se basan en cómo el clima global de la organización repercute en el grado de satisfacción que experimenta el individuo en el puesto, y como dicha satisfacción puede incidir en la percepción y construcción del clima laboral, por lo cual existen dos escenarios: el primero asociado a síntomas de deterioro, denominado clima tóxico, que comprende desde la insatisfacción y ausencia de motivación, hasta el síndrome de burnout, cuadro de mayor intensidad y fuera de control,

como desórdenes mentales más severos paranoia, ansiedad o depresión, en consecuencia, una pérdida de la funcionalidad, pérdida de la productividad, fragmentación en el trabajo equipo, así como un limitación para su desarrollo personal y profesional, que no solo afecta a la estructura organizativa sino al individuo y su entorno social; en segundo escenario está el clima laboral satisfactorio, que es el reflejo del desarrollo organizativo a través de la comunicación, liderazgo y trabajo en equipo; impactando de manera positiva a nivel de desempeño, productividad y desarrollo.

Un tema que puede generar insatisfacción en los colaboradores es la forma como se introducen los cambios organizacionales dentro de las empresas, por lo cual es importante poder tener en cuenta las sugerencias de los colaboradores con el fin de que se sientan parte de la organización y de las soluciones; logrando así, una mayor satisfacción y minimizando aquellos inconvenientes que puedan afectar el clima organizacional.

Existen estudios que correlacionan el clima organizacional con el liderazgo, ya que pueden ejercer una importante influencia sobre el clima organizativo (9), más concretamente, se ha determinado que un líder tiene un papel representativo, puesto que tiene un perfil de conciencia de sí mismo (del líder), autogestión, conciencia y habilidades sociales. (10), que conecta con el desarrollo organizacional como son las creencias, valores, visión y códigos éticos.

Por consiguiente, existen buenas prácticas orientadas a prevenir aquellos aspectos que limitan o degradan el buen clima organizacional y, por otro, puede aliviar o eliminar síntomas de deterioro que perjudican severamente su modelo de convivencia, así como la productividad, eficiencia y resultados.

PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL

Para que exista un crecimiento regional y nacional y se logre alcanzar un mayor nivel de desarrollo económico y social, la productividad es un pilar de la ventaja competitiva en la actividad empresarial, su medición se vuelve fundamental y compleja, de analizar y comprender, debido a que radica en el uso más eficiente y racional posible de los recursos productivos, así como la relación con el bienestar de la población, y en particular con los niveles de empleo como del ingreso económico. (11); desde el punto de vista social, es un determinante de la calidad de vida de los trabajadores, y desde el nivel económico es un determinante en la rentabilidad, éxito en el mercado competitivo y futuro empresarial.

Durante el estudio realizado por la estudiante de maestría en gestión social empresarial, se exponen características sociodemográficas de los trabajadores en el cual se desarrolló el estudio, los datos corresponden tanto al personal administrativo, operativo y comercial de la empresa. Los cuales son de vital importancia, dada la relación que pueden tener sobre las variables intralaborales, extralaborales y los niveles de estrés; así como

en la percepción de clima organizacional, que se ha venido comentando, son importantes las condiciones individuales de los trabajadores evaluados, ya que se permiten conocer posibles factores de vulnerabilidad y ajustar acciones en función de la salud y el bienestar de los trabajadores. (1)

Anteriormente se creía que la productividad dependía de los factores trabajo y capital, pero ahora se entiende que existen múltiples factores que afectan su comportamiento, entre ellos, las características del equipo de trabajo, la calidad del recurso humano, entre otros. Reconocer que la productividad, se relaciona con los trabajadores en la forma de trabajar, su entorno, el clima organizacional, los líderes y también el reconocimiento y exaltación por su labor; así como por las condiciones extralaborales donde se incluye: la cultura, la sociedad, las relaciones interpersonales, que son factores determinantes del nivel de eficiencia y éxito empresarial, de allí la importancia de mejora sustancial de los entornos saludables, con la aplicación de metodologías precisas y coherentes que permitan realizar ajustes y mejoras continuas de manera pertinente. (9,12).

La evolución constante que impone el mercado actual, ha llevado a que las organizaciones estén realizando procesos de gestión humana más estratégicos y menos operativos, la globalización de la economía, el avance tecnológico, exigen tener una vinculación del mejor personal, la gestión y conservación, para lograr cumplir los objetivos, en los resultados esperados, garantizando una sostenibilidad

en el futuro. (3). Para cumplir con las metas se debe tener en cuenta que el factor humano es imprescindible, por lo tanto los diseños de estos objetivos deben ser claros, con tiempos determinados, a través de un conjunto de prácticas y políticas organizacionales que generen herramientas estratégicas para identificar no solo el desempeño de los empleados sino sus comportamientos, su compromiso y satisfacción, que impactará en costos laborales, disminución del ausentismo laboral, con mejor productividad de la empresa.

SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

La salud mental es una de las dimensiones esenciales de la salud integral, que puede definirse como: “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción, de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad” (13). Así mismo La Organización Mundial de la Salud, OMS (2016) dice que la salud mental es un componente integral y esencial de la salud, y sobre la salud señala que es un estado de bienestar físico, mental y social, y no simplemente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Según el Banco Mundial (2016), los problemas de salud mental producen muertes en nuestra sociedad a nivel mundial. Es el caso de la depresión, aflige a 350 millones de personas y es la

principal causa de discapacidad a nivel mundial. Se calcula que más del 30% de la población mundial presenta estrés laboral, incluso en países industrializados la cifras alcanzan niveles superiores; en América latina, las estadísticas mencionan que cerca del 40% de los trabajadores ha tenido estrés en México, Argentina, Chile y Colombia (El empleo, 2015).

Un estudio de opinión, realizado en Europa, muestra que más de la mitad de los trabajadores considera que es frecuente el problema del estrés en el trabajo, entre las causas son la reorganización en el trabajo, la inseguridad en el puesto de trabajo, largas jornadas de trabajo, el acoso y la violencia en el trabajo (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016). Así mismo se reflejó en el estudio realizado en la empresa CDE Laboratorios S.A.S. (1), donde la evaluación de las variables psicosociales, muestran el mayor porcentaje de riesgo alto y muy alto a nivel intralaboral, lo cual indica que los trabajadores perciben que existen características del trabajo y de su empresa que influyen sobre su salud y bienestar.

Existen dos tipos de patologías asociadas a la salud mental de los colaboradores: aquellas que no están relacionadas directamente con el ámbito laboral sino que se generan desde lo personal o familiar, y que se pueden ver reflejados en el ambiente de trabajo, así como los desórdenes mentales generados directamente por las cargas, tensión laboral y el estrés ocasionado por la alta demanda laboral.(15); por lo que se consideran algunos trastornos mentales dentro de la clasificación de enfermedad

laboral, definida en Colombia en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012. “Como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”.

Con relación al escenario se considera una gran carga social, por lo que la sociedad se ha vuelto más sensible a los efectos adversos que tienen sobre la salud, los riesgos psicosociales, como lo reflejan los casos de acoso laboral o psicológico, síndrome de Burnout en el trabajo, trastornos de ansiedad, si bien asociados a las relaciones y las condiciones de trabajo, e incluso a la sobrecarga laboral. Se entiende por salud laboral, las condiciones equilibradas, en un ambiente conveniente, en el que las personas que trabajan puedan realizar su actividad con dignidad, y en las que puedan participar para la mejora de las condiciones de salud y de seguridad. (4)

Por lo tanto, las empresas necesitan implementar un desarrollo organizacional que se oriente hacia el lado humano, asociado a las necesidades de los empleados, haciendo que el trabajo dentro de las organizaciones sea cada vez más seguro. Considerando que las organizaciones están conformadas por un capital humano, que son seres dinámicos buscando su evolución constante y que tienen necesidades biológicas, psicológicas, sociales y laborales, la gestión del talento humano debe tratar de desarrollar un ambiente favorable a través de una cultura de compromiso y motivación, con el fin de obtener un mejoramiento continuo, así como la satisfacción y placer al trabajador; de igual forma se debe reconocer que existen aspectos subyacentes que predicen

el comportamiento y que afectan el rendimiento laboral individual y por ende la productividad organizacional, como es la vulnerabilidad en la salud mental del trabajador, lo cual es de suma importancia su registro y gestión, debido a que su no intervención, puede llegar a desencadenar enfermedades a largo plazo ya mencionadas, que generan incapacidades prolongadas y de difícil tratamiento, que afectan directamente los sobre costos empresariales.

Los problemas de salud mental son comunes en la población general, constituyendo una de las causas más frecuentes de incapacidad y pérdida laboral y de productividad. El estrés, así mismo, es un fenómeno multicausal que genera morbilidad mental, así como accidentabilidad, por lo cual es de interés para la salud ocupacional; estar a la altura de la situación, con acompañamiento apropiado y adecuada sensibilización grupal, evitaría algún tipo de discriminación al respecto e incluso limitaría algunas recaídas psiquiátricas, debido a que aún existen estigmas en la sociedad sobre personas que presentan trastornos mentales en el ámbito laboral, por lo que se hace indispensable promover espacios incluyentes y conciencia social.

En la actualidad existen proyectos motivacionales, donde el Banco Mundial y la Organización Mundial de la Salud (OMS) apoyan todos los esfuerzos para enfrentar el tema de los trastornos mentales, ubicándolo en el eje central del programa mundial de desarrollo, así como en Colombia la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección

Social, estipula: la prevención de riesgos y la salud laboral son principios inherentes a todos los procesos durante la realización del trabajo; por tal fin que las metas de las organizaciones puedan estar alineadas con los objetivos personales, para un bien común. Con el mejoramiento del ambiente laboral, la calidad de vida en el trabajo, se verá reflejada en la vida personal, así como en la organización, disminuyendo factores negativos como la rotación del personal, accidentes laborales, insatisfacción y ausentismo. (16). en términos de beneficio integral en salud, a nivel social y económico.

CONCLUSIONES

Los factores de riesgo psicosocial, si bien están inherentes a las organizaciones, existen diferentes formas de minimizar su riesgo, con la identificación a través de las diferentes herramientas diseñadas para ello, así como la implementación de estrategias y/o planes de intervención que van a influir en la salud, la productividad y la satisfacción de los empleados, como el

reconocimiento de las condiciones intra y extralaborales que se relacionan.

Se logró analizar que el clima organizacional está estrechamente relacionado con la productividad empresarial, asociado al nivel de satisfacción de los trabajadores, por lo cual tener políticas que promuevan la cultura del cuidado, la iniciativa de mantener y mejorar la calidad de vida y la salud, con ambientes de trabajo saludables y seguros que generen bienestar en sus colaboradores.

La salud mental y el bienestar, están relacionados con la sensibilización de las organizaciones, al ser más humanas y receptivas a las necesidades de sus empleados, generando un ambiente de trabajo saludable, trabajadores satisfechos, con buenos resultados en la productividad empresarial.

La promoción y prevención de la salud mental y su reconocimiento dentro de las organizaciones es una parte fundamental para la disminución de riesgos psicosociales asociado a un clima organizacional adecuado.

4. Referencias bibliográficas:

- (1) Nieto E. Relación entre los factores de riesgo psicosocial y el clima organizacional en la empresa CDE laboratorios. Trabajo de grado Universidad del Externado Colombia 2019.
- (2) Arendt, H. (2005). La Condición Humana. Barcelona: Paidós.
- (3) Méda, D. (1995). El Trabajo: un valor en peligro de extinción. Barcelona: Gedisa
- (4) Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.
- (5) Muñoz Rojas, D., Orellano, N. & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente* 21(40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- (6) Fasecolda, federación de aseguradores colombianos, 2020, Bogotá, Colombia. En 2021 se afiliaron cerca de 900 mil nuevos trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales – Fasecolda. <https://fasecolda.com/sala-de-prensa/fasecolda-en-linea/noticias/abril/en-2021-se-afiliaron-cerca-de-900-mil-nuevos-trabajadores-al-sistema-general-de-riesgos-laborales/#:~:text=Riesgo%20psicosocial,el%2062%25%20de%20estos%20siniestros>.
- (7) Colombia, Ministerio de Salud y Protección Social, se expide la Ley, N. 1616. el 21 de enero de 2013. Bogotá, Colombia.
- (8) Patterson, M.G., West, S.H., Shackleton, V.J., Dawson, J.F., Lawthorn R., Maitlis S, S., Robison, D.L., y Wallace, A.M. (2005). 'Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation', *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408
- (9) Alvarez, G. (1992). 'El constructo clima organizacional: Concepto, teorías e investigaciones y resultados relevantes'. *Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11 (1-2), 25-50.
- (10) Goleman, D. (2000). 'Leadership that gets results'. *Harvard Business Review*, 78 (2), 78-90.
- (11) Álvarez, A. (2001). La medición de la eficiencia y la productividad. Ed. Pirámide. Madrid.
- (12) Gutiérrez, J.; Y. Díaz; N. Mejía y M. Núñez (2002). Comportamiento de la productividad en la economía bogotana, Secretaría de Hacienda del Distrito.

- (13) Herazo C, Ospina M, Ramírez S, (2013) Factores Psicosociales y Organizacionales que afectan la Productividad, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Medellín.
- (14) Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, ISTAS (s.f.) Salud laboral. Madrid: ISTAS. Recuperado de: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>
- (15) Guerrero J, Salud mental y trabajo en tiempo de cambio organizacional, Revista Colombiana de Psicología, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá,DC. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/15822/16648>
- (16) Velasquez, Y, Nuñez, M, Rodriguez, Carlos. Estrategias para el mejoramiento de la productividad. 2010.
- (17) Contreras, F, Barbosa, D, Juárez, F, Uribe, A., & Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud, como criterios de Responsabilidad Social Empresarial. Estudio comparativo en cuatro ciudades colombianas. Revista Acta Colombiana de Psicología. 12, 13-26
- (18) Isla, R., & Díaz, D. (1997). Safety climate and attitude as evaluation measures of organizational safety. Accident Analysis and Prevention, 29,(5), 643-650.
- (19) Estiballo, Julio y Zamora, María (2002). Un análisis sectorial-regional de la productividad del trabajo en España. Cuadernos de Estudios Empresariales, Volumen 12, Páginas 27-48. Universidad de Alcalá, España.