

Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales *Organizational Commitment and Psychosocial Risks*

Autora

Janeth Elizabeth Salvador Moreno. <http://orcid.org/0000-0003-4252-9271>
Universidad San Gregorio de Portoviejo. Manabí. Ecuador.
E-mail: jesalvador@sangregorio.edu.ec

Fecha de recibido: 2019-09-04
Fecha de aceptado para publicación: 2019-12-17
Fecha de publicación: 2019-12-30



Resumen

Existen múltiples investigaciones sobre compromiso organizacional, que definen los niveles de afinidad o apego entre el trabajador y la entidad, como de riesgos psicosociales, que examinan, que elementos pueden afectar su salud; por ello se realiza una revisión sistemática exploratoria con el objetivo de destacar relaciones entre ellas (compromiso y riesgo) y otros elementos que a su vez permitan mejorar el rol del trabajador dentro de su institución. La presente revisión abarca investigaciones diversas, entre artículos científicos y trabajos doctorales, que van allanando el dilucidar de las complejidades del individuo en el plano laboral y han determinado que factores, como la estabilidad contractual, el salario, el estilo de supervisión y los temas comunicacionales, están vinculados con los niveles de compromiso organizacional y además son elementos presentes en los factores de riesgo psicosocial que lesionan su salud, lo que permite inferir elementos comunes. Esta revisión es la antesala de una investigación doctoral que aplica las mediciones de compromiso organizacional y riesgos psicosociales para determinar la existencia de correlación entre ambas.

Palabras clave: Compromiso organizacional; factores de riesgo; riesgos psicosociales.



Abstract

There is multiple research on Organizational Commitment, which defines the levels of affinity or attachment between the worker and the entity, such as Psychosocial Risks, which examine what elements may affect their health; For this reason, an exploratory systematic review is carried out with the objective of highlighting relations between) them (commitment and risks) and other elements that in turn allow improving the role of the worker within his institution. This review covers diverse research, including scientific articles and doctoral work, which pave the way to elucidate the complexities of the individual in the workplace and have determined that factors such as contractual stability, salary, supervisory style and communicational issues are linked to the levels of organizational commitment and are also elements present in the psychosocial risk factors that damage your health, which allows to infer common elements. This review is the prelude to a doctoral research that applies the measures of Organizational Commitment and Psychosocial Risks to determine the existence of a correlation between the two.

Keywords: Engagement; organizational commitment; psychosocial risks; risk factors.

Introducción

El compromiso organizacional y los riesgos psicosociales, son variables que podría considerarse cuentan con una dirección diferente dentro del ámbito laboral, la primera busca afianzar y/o elevar la fidelización de sus colaboradores, su grado de aporte o sus niveles afectivos, en pro de una relación armónicamente productiva e indiscutiblemente satisfactoria para ambas partes, diferenciando que los sentimientos que un individuo desarrolla hacia su trabajo, no son los mismos que desarrolla hacia su institución (Robbins, 1998).

La segunda variable sujeto de revisión, es decir riesgos psicosociales, establece los factores de riesgo que están afectando al trabajador en busca de brindar un ambiente de trabajo que no afecte la salud, Vásquez, Hervás, Rahona & Gómez (2009) recuerdan que la Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como el “estado de completo bienestar físico, mental y social y no únicamente la ausencia de enfermedad” (p.16). Sin embargo, ambas coinciden en hacer del trabajador el centro de su estudio o análisis.

Estas dos variables son solo algunas de las que son sujeto de estudio en pro de establecer que es más importante para el individuo y de esa manera lograr, a través de ello, resultados positivos para la entidad.



Obviamente no es una tarea sencilla el determinar que situaciones pueden lograr en el hombre un incremento de su empatía hacia la institución, como tampoco que eventos podrían generar un nivel de riesgo psicosocial. El experimento Hawthorne es un claro ejemplo de ello; el estudio fue realizado por un grupo de profesionales de diferentes especialidades de la Universidad de Harvard en concordancia con la Western Electric Company en las instalaciones ubicadas en Hawthorne, Illinois, Estados Unidos y tuvo un tiempo de duración de 10 años. El objetivo inicial era determinar si factores como el ambiente laboral, la compensación del empleado o su estado de salud, tenían una relación directa con los niveles de productividad del mismo. Los resultados fueron desalentadores pues notaron que al modificar algunos de los factores se apreciaba un incremento o decremento de la productividad, pero al retornar a los parámetros iniciales, no había cambios que pudieran permitir emitir una respuesta, aseveración o enunciado.

El experimento pudo ser un total fracaso si los profesionales no hubiesen mantenido su visión científica conservando el principio que todo conocimiento es útil, aunque no fuera lo esperado. Ante dicha situación replantearon su experimento y se enfocaron en analizar ya no los factores que afectan al individuo, sino al individuo y tras un proceso de observación de todo lo que hacía el sujeto a lo largo de su jornada laboral, sin omitir absolutamente nada, fueron notando que los sentimientos de una persona afectan sus niveles de productividad, más que cualquier factor externo, sin embargo, también concluyen que existe un principio multicausal que no puede dejarse fuera de la compleja ecuación que resulta ser el individuo (Hart, 2012).

A este tipo de conclusiones han llegado grandes estudiosos contemporáneos como Edgar Morín (Morín & Pakman, 1994) (1994) quien destaca que el hombre juega roles diferentes dependiendo del entorno en el que está (social, familiar, laboral, etc.), lo define como un sistema de sistema por la complejidad de sus acciones y/o reacciones, siendo que éstas tienen origen multicausal y que además debe ser visto como un todo, sin disgregar ni simplificar, sino abarcando todas las posibles causas.

A Morín lo anteceden otros estudiosos, entre ellos David Hume (1999) quien desarrolló el Tratado de la Naturaleza Humana donde nos habla que la percepción es el resultado de una amalgama de impresiones, ideas, sensaciones como el dolor o placer, emociones, deseos o pasiones, así como que, las experiencias son imprescindibles para permitirnos elaborar supuestos.

Se podría hablar extensamente de los aportes de estudiosos sobre la conducta humana, todo ello en la búsqueda de entender en alguna medida que elementos podrían conjugar en los niveles de compromiso que desarrolla un empleado o que situaciones pueden afectarlo emocionalmente dentro de su ambiente laboral. Por lo que se realizó una revisión sistemática para destacar relaciones entre ellas (compromiso y riesgo) y otros elementos que a su vez permitan mejorar el rol del trabajador dentro de su institución. Motivada principalmente por el deseo de alcanzar cierto conocimiento sobre ellas como base para futuros estudios en las que se analice la existencia de correlación entre ambas.

Metodología

Para el desarrollo del presente artículo se ha optado por acoger las directrices vertidas por Manchado et al. (2009) al revisar estudios existentes sobre compromiso organizacional y riesgos psicosociales que nos aporten una o varias medidas de impacto en sus resultados; la relevancia de la información brindada en los artículos examinados, fue un factor preponderante en su proceso de selección al igual que las herramientas aplicadas para las mediciones tanto en compromiso como en riesgos, no limitándonos a Meyer & Allen (para compromiso organizacional) o al FPSICO (para riesgos psicosociales).

Se aplicaron también las directrices de Palella y Martins (2012) quienes indican que una investigación documental es la “recopilación de información de diferentes fuentes” (p.90), además que se ha cumplido con los requerimientos de un diseño bibliográfico, pues se ha realizado “análisis, síntesis, deducción, inducción, entre otros” (p.87) como requisitos propios de toda investigación científica.

Otro elemento incluido en la selección fue que la antigüedad de los documentos no superara los 5 años y que obviamente tuvieran una directa relación con las variables sujeto de revisión (compromiso organizacional y riesgos psicosociales). Se incluyeron artículos científicos (originales y de revisión), así como proyectos de investigación, aunque únicamente de nivel doctoral, no se discriminó en cuanto al idioma, aunque los seleccionados se reducen a inglés y español, con estudios de diferente tipo transversal o longitudinal, todo ello con la finalidad de abarcar el mayor número de puntos de vistas, aportes o conglomerados.

La búsqueda se hizo en sistemas de información científica como Scielo, Redalyc, Scopus, entre otras de libre acceso. La información es abundante y requirió de una selección que partió por mantener la especificidad de los temas, introducir un rango de años (2015 – 2019), el idioma (español e inglés), su libre acceso y la aplicación de un análisis de sus contenidos



con la finalidad de lograr contar con una base enmarcada en los temas aquí expuestos (compromiso organizacional y riesgos psicosociales), como variables que definen el estudio, para finalmente establecer los que tuvieran un aporte con elementos que guardaran alguna afinidad entre ellos en pro de robustecer el estudio de la relación presente entre ambos.

Resultados y Discusión

Los aportes encontrados en los artículos seleccionados avalan y enriquecen la posición del autor en cuanto a las complejidades del individuo y a los factores o elementos que les resultan motivantes.

Nuestra selección de artículos (60%) y/o tesis doctorales (40%) corresponden en un 30% a España y el 70% a países de América entre los que figuran Argentina, Bolivia, Colombia, Chile, México y Perú.

Para cada variable sujeto de estudio, se ha escogido el mismo número de publicaciones, es decir diez (10) por cada una, cuyo resumen se observa en la Tabla 1.



Tabla 1. Conclusiones de los Artículos Revisados

<u>TEMA</u>	<u>AUTOR</u>	<u>CONCLUSIONES</u>
Gestión de la innovación: efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores	Montoya, 2015	Se confirma que el compartir conocimiento y al existir retroalimentación se afianza el Compromiso Organizacional
Compromiso Organizacional: Contribución de una gestión estratégica de Recursos Humanos sobre una perspectiva de Marketing	Fuentes, 2015	Existe una clara correlación entre las variables, sobre todo con las dimensiones afectiva y normativa
Influencia del Índice L-MX y la Satisfacción Laboral sobre el Compromiso en la Organización (Estudio en dos factorías de Bolivia)	Böhrt, 2015	El estilo de supervisión se relaciona con el nivel de compromiso, pero no se pudo demostrar una relación entre la satisfacción y compromiso.
Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones de Sector Salud en Barranquilla – Colombia	Aldana, Tafur & Leala, 2018	La seguridad laboral influye positivamente, los procesos de calidad afectan negativamente; y, un alto nivel de conocimiento, fortalece el nivel afectivo
Valores Personales y Compromiso Organizacional: Más que una simple relación	Osorio, Ramos & Walteros, 2016	Los resultados no fueron los esperados, pero se obtiene una relación entre uno de los valores personales, el factor conservación y el compromiso organizacional.
Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Nuble, Chile	Chiang, Gómez & Wackerling, 2016	Las similitudes en factores como el salario generan la misma reacción en los trabajadores, al igual que la situación contractual, pero variables como el género no generan ninguna influencia.
Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral	Cabrera, 2015	Relación directa y significativa entre comunicación y compensación laboral; y, comportamiento organizacional con compromiso organizacional
Análisis del Compromiso Organizacional en empresas colombianas	Alvarez, 2016	El clima organizacional tiene una significancia moderada en el compromiso, pero otras variables como la AOP son algo dispersas.
Compromiso Organizacional como parte del Comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas	Peña, Díaz, Chávez & Sánchez, 2016	Clima organizacional, presiones de desempleo en el mercado laboral, la inversión en el empleado, son factores influyentes.
Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad	Fonseca, Cruz y Chacón, 2019	Se comprueba la validez del constructo y se confirman algunos criterios de autores como Meyer & Allen.
Factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral y salud	Sáenz de la Torre, 2015	Se establecieron relaciones inversamente proporcionales entre riesgos y satisfacción; y, una relación directamente proporcional entre riesgos y salud.
Percepción de riesgos psicosociales y carga mental de los trabajadores del equipo de salud de unidades de pacientes críticos	Ceballos, 2014	Se obtuvo correlaciones positivas entre ambas variables.

Iniciando por la variable compromiso organizacional la misma que resulta interesante por las características que engloba y que giran en torno a la sensación de empatía o afinidad que desarrollan hacia los objetivos institucionales (Kinicki & Kreitner, 2006); o, el afecto hacia la misma (Betanzos Díaz & Paz Rodríguez, 2007) y que está ligada a su “vitalidad competitiva” (Ribeiro & Bastos, 2010); ha sido y es sujeto de estudio sola o con otras variables, en la búsqueda de lograr fortalecer los niveles de compromiso o que por su intermedio se logre fortalecer otros elementos como el clima organizacional; o, complementarlos en busca de una positiva sinergia. Es así que se analiza la investigación que Aldana, Tafur & Leal (2018)



realizaron sobre cómo los cambios en la dinámica administrativa influyen en los niveles de compromiso, donde resalta que es uno de los elementos que ha desarrollado una alta influencia es la situación contractual, tal es el caso que en el sector público, donde existe la modalidad de contratación indefinida o con nombramiento, el personal proyecta sensación de seguridad laboral lo que eleva su nivel de compromiso, mientras que el personal del sector privado, desarrolla su interés por especializarse para elevar su competitividad y que de ahí parta su sensación de seguridad, sin embargo, en este grupo no se obtienen niveles altos de compromiso porque no consideran que su esfuerzo es valorado.

Estos resultados son coincidentes con Chiang, Gómez & Wackerling (2016) en su estudio sobre el "Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal...", donde analiza los factores o situaciones que inciden y entre ellos surge la situación contractual. Los autores indican que el compromiso Normativo y Continuo, los trabajadores que obtuvieron niveles altos fueron los que poseían un contrato permanente, sin embargo, en el nivel afectivo, solo obtuvieron niveles medio, lo que, en el resultado de compromiso, se mantiene como alto para este grupo de empleados.

Bajo esta misma premisa en el estudio realizado en México sobre "compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas" (Peña, Diaz & Sánchez, 2016) se apoyan en el criterio de Vanderberghe (1996) quien considera que la preocupación por estar desempleado eleva el apego del trabajador por su entidad.

En dos de los trabajos mencionados se aplicó la herramienta diseñada por Meyer & Allen y, en el estudio realizado en Colombia en el 2018, se diseñó una herramienta propia. La decisión sobre la herramienta a utilizar es de suma importancia y debe incluir un análisis del lenguaje para que guarde coherencia con la cultura e idiosincrasia del grupo humano al que se aplica.

El estudio sobre compromiso organizacional (CO) es realizado también en combinación con otras variables como en los trabajos desarrollados por Osorio Ramos & Walteros (2016) que lo relaciona con los valores personales; Cabrera (2015) con la gestión del talento humano; o, Álvarez (2016) que hace un análisis en empresas colombianas y destaca la importancia del clima laboral y el apoyo organizacional percibido (AOP), encontrando que el clima organizacional tiene mayor influencia que el AOP en el cual están inmersos factores como el salario o el liderazgo. En cuanto a los valores personales, se encontró relación con el factor conservación lo que nuevamente reafirma lo revisado en los artículos anteriores, el estudio no

obtuvo otros resultados concluyentes y correspondió a un proyecto de investigación doctoral. La Gestión del Talento Humano, a diferencia de los valores personales, obtuvo relaciones directas significativas y altamente significativas con la variable compromiso organizacional y destaca la comunicación, la compensación, pero sobre todo el comportamiento organizacional.

La relación de la innovación con el compromiso fue estudiada por Montoya (2015) para la obtención de su grado doctoral, aplicando cuestionarios con adaptaciones del autor y obtuvo como resultado que la comunicación asertiva juega un rol fundamental que además puede potenciar el incremento de conocimiento y su explotación, en armonía a lo mencionado por Vaccaro (2012).

El individuo presenta múltiples facetas y disciplinas como la Antropología y la Filosofía desarrollan un máximo acercamiento hacia el conocimiento de sus necesidades o preferencias, cuyo sesgo orienta al entendimiento que son las percepciones, sensaciones y emociones lo que se impone a lo material en la toma de decisiones. Todo ello de manera general, porque al hablar del comportamiento no es dable hacer aseveraciones irrestrictas, toda vez que se pueden encontrar hombres o mujeres iguales, pero las personalidades son únicas (Locke & Aranda, 1984).

En España, Fuentes (2015) analiza la influencia del Marketing interno en el compromiso organizacional, utilizó la herramienta diseñada por Meyer & Allen y la aplicó en 5 empresas a un total de 1124 trabajadores, pero al momento de realizar su tabulación, únicamente pudo procesar 699. El estudio obtuvo resultados alentadores para su autor, pues se determinó la existencia de una correlación entre ambas variables, lo que, nuevamente valida la importancia de la comunicación, al elevar, los niveles de compromiso.

En Sudamérica, específicamente en Bolivia, Mario Böhr (2015) en el proyecto de tesis para la obtención de su grado doctoral, también realizó una investigación, para determinar la influencia tanto del índice L-MX como de la Satisfacción Laboral, en el CO, para cuyo efecto aplicó el estudio en 353 personas de dos empresas de la región y para medir el CO utilizó la herramienta de Meyer & Allen. Los componentes de las variables, sobre todo de satisfacción eran numerosas y muy complejas, por lo que no logró demostrar una relación entre ésta y el CO, de manera global, sin embargo, fue irrefutable que la supervisión tenía una relación directa con el CO, es decir, si la supervisión es positiva se obtienen mayores niveles de compromiso y de la misma manera si la supervisión es calificada como negativa, se obtienen niveles bajos de CO en la población laboral.



Para Fonseca, Cruz y Chacón (2019) el estudio de la herramienta de medición es importante para obtener conocimiento sobre la variable, de forma tal que inicia el diseño de una herramienta y mide su validez y confiabilidad en un proceso cuya fase inicial se aplicó en 140 trabajadores y en la segunda es aplicado a 230 trabajadores, luego de realizar los ajustes pertinentes detectados en la primera fase. Una vez más, destacando los temas comunicacionales, el autor determina que las herramientas deben estar ajustadas a las expresiones idiomáticas propia de cada lugar, pero además obtuvo cuatro factores propios del compromiso que son la recompensa directa, lo afectivo, la identificación con objetos y/o valores y lo moral. Finalmente corrobora el criterio de algunos autores que consideran que el CO es una herramienta multidimensional.

En los factores de riesgo psicosocial se encuentran presentes elementos como los comunicacionales o la estabilidad, ya observados en el compromiso organizacional y que a su vez inciden en los niveles de riesgo encontrados, por ello también es sujeto de estudio e iniciamos con las investigaciones de Cacivio (2015); Rivas (2016) y García, Iglesias, Saleta & Romay (2016) quienes realizaron mediciones de los factores de riesgo psicosocial en diferentes entidades y en los casos de Cacivio y García, con la aplicación de la herramienta ISTAS 21, mientras que Rivas lo hizo con una herramienta de su propia autoría.

Cacivio aplica su estudio en 152 extensionistas agropecuarios de la Argentina, la aplicación de los cuestionarios duró 5 años y se realizó en varias localidades del país. Los extensionistas tenían situaciones discordantes con los destinatarios del programa, lo que generaba un incremento de la tensión que pudo ser captada en los cuestionarios de evaluación de riesgos. En este caso, dicha información fue de gran valía para las autoridades respectivas, pues en base a los resultados, pudieron aplicar medidas paliativas al problema acarreado, durante años, entre las partes.

En el caso de García, Iglesias, Saleta & Romay quienes también aplicaron las ISTAS 21 en personal vinculado con la educación, evaluaron a 621 docentes de la Universidad de Coruña y obtuvieron como resultados que elementos como la incorporación de tecnología pueden generar reacciones adversas en el trabajador, pero este es solo uno de otros elementos en los que se incluyen las remuneraciones o los procesos de evaluación a los que están sometidos los centros de educación (a todo nivel), ocasionando un deterioro tanto del ambiente laboral como de la salud del colaborador. Pero entre los resultados es importante destacar que la situación contractual, que también incidía en los niveles de CO, está presente en los resultados de este estudio como un factor estresante que supera a la presión que supone la carga de trabajo.

Rivas que también se centró en el ámbito académico pero que utilizó una herramienta propia, se orienta hacia los estudiantes quienes, según una de sus hipótesis, se ven afectados por su carga académica que se torna en un factor estresante para ellos. Para el desarrollo de su estudio parte por hacer una evaluación de las herramientas de medición existentes y al considerar que ninguna llegaba a ser integral, diseña su cuestionario, lo aplica y valida, logrando establecer que los factores de riesgo resultantes son similares a los que ya están definidos por otras herramientas.

La satisfacción laboral es una variable que también se aplica en estudios combinados con riesgos psicosociales en busca de una relación entre ambos, este es el caso de la investigación realizada por Sáenz de la Torre (2015) a 392 trabajadores de la construcción, de los cuales solo 302 encuestas ingresaron al proceso de tabulación por encontrar errores en las restantes. Este autor aplicó también las ISTAS 21 y sus resultados fueron relacionados con satisfacción laboral y con la evaluación del estado de salud de los trabajadores. Se encontró que todas las variables se relacionaban, pero a pesar que se encontraron problemas de salud directamente relacionados con los factores de riesgos psicosociales a los que estaban expuestos, no había ausentismo por incapacidad.

No resulta poco común encontrar inconsistencias que podrían hacer suponer que los resultados son erróneos, sin embargo hay elementos a considerar como el nivel de riesgo, el tiempo en el que se ha mantenido ese nivel de riesgo, es decir si es reciente o está presente en mediciones previas, porque las consecuencias como el estrés, adicciones o síndromes, que a su vez resultan en ausencias al trabajo, se presentan por la exposición prolongada a los factores de riesgo y al nivel en que se encuentre, no únicamente a la presencia del factor. Es necesario, por lo tanto, que las mediciones guarden cierta periodicidad para poder tener mayores argumentos de evaluación.

Ceballos (2014) busca una relación entre la Percepción de los riesgos psicosociales y la carga mental de un grupo de trabajadores del área médica, trabajó con las ISTAS 21 en una muestra de 379 profesionales, aplicó la correlación de Pearson y demostró la existencia de una correlación entre ambas variables que además se reflejaba en la manifestación de un desbalance en la carga mental del trabajador que estaba expuesto a altos niveles de riesgo psicosocial y destaca que uno de los elementos que mayor afectación causaban en el profesional era la sensación de la falta de reconocimiento al trabajo realizado.

Güilgüiruca, Meza, Cabrera & Moya (2015) también estudian la percepción, pero esta vez del estrés y su relación con los factores de riesgo psicosocial, aplicando la herramienta ISTAS 21



en una población de 292 trabajadores del sector eléctrico, que realizan turnos rotativos, pero que los de la noche solo son cubiertos por personal de género masculino. En sus resultados destaca que la población de menor edad es la que muestra un mayor grado de afectación a los factores de riesgo, sin embargo, hay factores que afectan más a unos que otros, dependiendo de la edad, género o antigüedad y que factores como la doble presencia (laboral – familiar) tienen variaciones significativas entre un rango de edad y otro. Finalmente corrobora que la percepción del estrés tiene una relación directa con los niveles de riesgo psicosocial presentes en la población estudiada.

Bajo esta misma línea Pastor Ramos (2016) estudia la influencia del tamaño de la empresa en los factores de riesgo psicosocial y además en la percepción que de su salud tienen los trabajadores. Para el efecto aplica sus herramientas de medición en 2165 personas de 390 PYMES y escoge aplicar la herramienta FPSICO para medir los riesgos psicosociales. Su investigación determina que el tamaño de la empresa si incide en los niveles de riesgo psicosocial de los trabajadores y encontró particularidades como que a mayor número de empleados los niveles de participación de éste disminuyen (Factor Participación / Supervisión) y en consecuencia los niveles del factor de riesgo se elevan.

La investigación realizada por Extremera, Bravo & Durán (2016) hace un estudio de algunas variables con el objetivo de encontrar vías para evitar el burnout que hoy ya ha sido declarado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una enfermedad profesional. Entre sus resultados más armónicos a la presente revisión, está la relación inversamente proporcional que existe entre el Burnout y el CO, pues a mayor Compromiso menos casos del síndrome se presentan en la institución.

Los autores definen que, elementos como la comunicación son de alta valía de un ambiente armónico y saludable de trabajo, pero el individuo también desea reconocimiento de la labor efectuada y obviamente una distribución justa y equitativa de la carga de trabajo, entre otros elementos, pues se debe mantener presente que el entendimiento del hombre es altamente complejo y esto se debe proyectar al ambiente de trabajo.

Dentro del ámbito portuario tenemos el trabajo de Saavedra & Campos (2016) realizado en 298 trabajadores de diferentes áreas del puerto sujeto de estudio, con el cuestionario de las ISTAS 21, versión corta. Se destaca que el mayor número de trabajadores evaluados corresponden a la zona primaria, es decir la de movimiento operativo de carga y descarga. Los resultados fueron interesantes pues la inclusión de tecnología y/o la automatización de procesos elevaron los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores, por sus implicaciones



de recorte de personal, los mismos que se vieron reflejados en incrementos de accidentes o problemas músculo – esqueléticos en el personal. Para los autores, los niveles de estrés presentes en el personal portuario son una vía hacia los desórdenes mentales.

Estos resultados son altamente consistentes con varias observaciones hechas en este estudio, entre las que destaco el que en el individuo parece primar sus emociones por sobre otros elementos como las facilidades o beneficios derivados de la tecnología. Pero también es muy importante destacar cuanto puede afectar condiciones laborales poco adecuadas o adversas, al menoscabar primero la estabilidad emocional hasta que se refleja en daños a la salud, no solo a nivel psicosomático, sino que alcanza lo físico y en no pocos casos de manera permanente.

La opinión de Saavedra y Campos se ve reflejada en el artículo publicado por Vieco Gómez & Abello Llanos (2014) resultante de una investigación de revisión sistemática de artículos publicados a lo largo de 10 años en los que se analizan problemas médicos derivados de la exposición a los factores de riesgo psicosocial. Parten por hacer una evaluación de los modelos de medición existentes y citan a Bakker, Van Veldhoven & Xanthopoulou (2010); De Jongeet, Van Vegchel, Shimazy, Schaufeli & Dormann (2010) entre otros que coinciden en la necesidad de complementarlos para lograr una herramienta de aplicación transversal y de valoración integral. Los autores realizan una recopilación de estudios aplicados en 17 países alrededor de todo el mundo y destacan la importancia de la relación del estrés con los factores de riesgos psicosociales, pero también las consecuencias en la salud como los problemas cardiovasculares, que, según estudios previos, entre el 60% y 70% de los casos son consecuencia de la exposición continua a altos niveles de los riesgos referidos.

Conclusiones

La revisión de los artículos seleccionados destaca, que la estabilidad es un factor fundamental para el trabajador, propiciando la elevación de los niveles de CO hacia su entidad, pero la comunicación también juega un rol primario y no solo para el CO sino también para mantener bajo los niveles de riesgo psicosocial. Pese a ello, no se puede hablar de dos, tres o cuatro factores fundamentales, que determinan una alta o baja influencia en el individuo que generen un impacto positivo o negativo dentro de su rol en la institución, siendo que se confirman dos situaciones básicas, la primera de ella es que el entendimiento de las necesidades del hombre no debe ser considerado como algo simple, pues los individuos a nivel poblacional son muchos, pero sus personalidades son únicas y lo segundo es que la exposición continua a los



altos niveles de riesgo psicosocial, ocasionan el deterioro de la salud del individuo, ya sea con manifestaciones propias del estrés, fatiga crónica, depresión o adicciones; o, patologías relacionadas con problemas cardiacos, diabetes, hipertensión u otros.

Es por lo tanto indispensable que exista siempre una preocupación por el desarrollar vínculos sólidos entre la institución y sus trabajadores, a través de opciones primarias como el generar un buen ambiente de trabajo que afiance los vínculos entre ambos y eleve sus niveles de compromiso organizacional mientras se cuida su salud, manteniendo bajo los factores de riesgo psicosocial, debiendo recordar que la obtención de lo citado no es el resultado de una receta única, sino que debe ser la combinación de elementos relacionados con el entorno en el que se desenvuelve el recurso humano y la actividad.

Referencia Bibliográfica

- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla Colombia. *Espacios*, 39(11), 13-23.
- Alvarez, F. (2016). Análisis del compromiso organizacional en empresas colombianas. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 21(1), 14-17.
- Bakker, A., Van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand-control model thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 29(3), 107-115.
- Betanzos Díaz, N., & Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23(2), 207-215.
- Börth, M. (2015). *Influencia del Índice L-MX y la Satisfacción Laboral sobre el Compromiso en la Organización*. Bolivia: Universidad de Granada.
- Cabrera, I. (2015). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 13(15), 333-356.



- Cacivio, R. (2015). *Factores de riesgo psicosocial en contexto laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Plata.
- Ceballos, P. (2014). Percepción de Riesgos Psicosociales y Carga Mental de los Trabajadores del Equipo de Salud de Unidades de Pacientes Críticos. *Avances de enfermería.*, 32(2), 271-279.
- Chiang, M., Gómez, N., & Wackerling, L. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 134-138.
- De Jongeet, J., Van Vegchel, N., Shimazu, A., Schaufeli, W., & Dormann, C. (2010). A longitudinal test of the demand-control model using specific job demands and specific job control. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 125-133.
- Extremera, N., Bravo, M., & Durán, A. (2016). De los riesgos psicosociales a la Psicología Organizacional Positiva: hacia un enfoque más integrador en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Encuentros en psicología social*, 6, 152-170.
- Fonseca, J., Cruz, C., & Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez del constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 7-29.
- Fuentes, P. (2015). *Compromiso Organizacional: Contribución de una gestión estratégica de Recursos Humanos sobre una perspectiva de Marketing*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.
- Güilgüiruca, M., Meza, K., Cabrera, R., & Moya, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57- 67.



- Hart, M. (2012). Los experimentos de Hawthorne. *Revista cubana de salud pública*, 38(1), 156-197.
- Hume, D. (1999). *Resumen del tratado de la naturaleza humana*. España: El Viejo Topo.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2006). *Comportamiento Organizacional* (2da. ed.). Sao Paulo: McGraw-Hill Interamericana do Brasil.
- Manchado, R., Tamames, S., López, M., Mohedano, L., D'Agostino, M., & Veiga de Cabo, J. (2009). Revisiones sistemáticas exploratorias. *Medicina y seguridad del trabajo*, 55(216), 12-19.
- Montoya, M. (2015). *Gestión de la innovación: efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores*. Lima: Universidad Politécnica de Catalunya.
- Morín, E., & Pakman, M. (1994). Introducción al pensamiento complejo. *Gedisa*, Barcelona.
- Osorio, L., Ramos, E., & Walteros, D. (2016). Valores Personales y Compromiso Organizacional: más que una simple relación. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S.*, 7(2), 33-51.
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Carácas: FEDUPEL.
- Pastor, N. (2016). *La Influencia del Tamaño de la Organización en los Factores de Riesgo Psicosocial y en la Percepción de la Salud de los Trabajadores en la PYME de la Comunidad de Valencia*. Elche, España.: Universitas Miguel Hernández.
- Peña, M., Diaz, M., & Sánchez, C. (2016). El Compromiso Organizacional como parte del Comportamiento de los Trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105.



- Ribeiro, J., & Bastos, A. (2010). Comprometimento e justiça organizacional: um estudo de suas relações com recompensas assimétricas. *Psicología: ciência e profissão*, 30, 4-21.
- Rivas, M. (2016). *Factores psicosociales de riesgo en el entorno académico. La carrera de arquitectura en la Universidad Politécnica de Madrid*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hill.
- Saavedra, W., & Campos, C. (2016). Riesgos Psicosociales: Nuevos escenarios de organización del trabajo y su efecto en la salud de los trabajadores de una empresa chilena del área portuaria. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 16(2), 193-206.
- Sáenz, L. (2015). *Factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral y salud: Estudio en una muestra de trabajadores del sector de la construcción*. Huelva, España.: Universidad de Huelva.
- Vaccaro, I., Jansen, J., Van Den Bosh, F., & Volverda, H. (2012). Management innovation and leadership: The moderating role of organizational size". *Journal of Management Studies*, 28-51.
- Vanderberghe, C. (1996). Assessing Organizational Commitment in a Belgian Context: Evidence for the Three-dimensional. *Applied psychology: an international review*, 45, 371-386.
- Vásquez, C., Hervás, G., Rahona, J., & Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *APCS*, 17-28.
- Vieco Gómez, G., & Abello Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.