



Instituto de
Salud Pública
Ministerio de Salud

Gobierno de Chile

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Magdalena Ahumada

Departamento de Salud Ocupacional | Sección Ergonomía

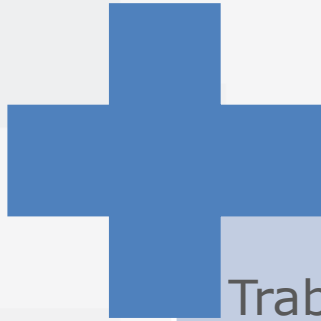
¿POR QUÉ ES IMPORTANTE EL TRABAJO?: Funciones psicosociales



Función económica
Estructura la vida
Desarrollo de habilidades-
conocimientos
Transmite normas, creencias
y expectativas
Contribuye a la identidad
Proporciona estatus y
prestigio

Estrés
Insatisfacción
Frustración
Enfermedades físicas
Enfermedades mentales

SALUD Y TRABAJO



Trabajo como fuente de salud

Permite estados de bienestar, sentimientos de identidad y pertenencia a la sociedad

Trabajo puede dañar la salud

Genera malestar físico, psíquico y/o social según las condiciones sociales y materiales en que se realiza.

CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Requisitos de aprendizaje de nuevas destrezas

Necesidad de adoptar nuevas formas de trabajar

Presión por una mayor productividad (hacer más con menos)

Presiones por un aumento en la calidad del trabajo

Aumento de la presión de tiempo

Mayor competencia por los trabajos

Menos tiempo para socializar con compañeros

Mayor fatiga mental

Aumento de problemas de salud mental

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL

Aluden a aquellas **condiciones** derivadas de la **organización del trabajo** que afectan negativamente o positivamente la salud y bienestar de los trabajadores.



FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL

Factor



- Autonomía
- Demandas Psicológicas
- Apoyo social
- Reconocimiento
- Justicia Organizacional
- Violencia, acoso moral y sexual
- Conciliación trabajo/vida personal

Riesgo



- Baja autonomía
- Altas demandas psicológicas
- Bajo apoyo social
- Falta de reconocimiento
- Falta de justicia organizacional
- Violencia, acoso moral y sexual
- Falta de conciliación trabajo/vida personal



JUSTICIA ORGANIZACIONAL

La percepción de justicia que generan las y los trabajadores en el contexto laboral.

Dicha percepción alude a distintos ámbitos dentro del trabajo, tales como, el trato interpersonal recibido por parte de las jefaturas, el acceso a la información, la remuneración y otras recompensas simbólicas o materiales entregadas a los trabajadores/as, así como también los criterios que se utilizan para su distribución



Justicia Distributiva

- Percepción en torno a la distribución de las recompensas obtenidas al interior de la organización, evaluando si son acordes o no al esfuerzo invertido.

Aspectos a considerar:

- Equidad: Recompensar a los trabajadores/as en función de sus contribuciones
- Igualdad: Darle a cada trabajador y trabajadora una compensación similar
- Necesidad: Entregar beneficios acorde a necesidades personales

Justicia Procedimental

- Percepción de equidad en procedimientos, políticas y procesos por los cuales se consiguen los resultados u objetivos en el trabajo.

Aspectos a considerar:

- Consistencia: Todos/as son tratados igual
- Falta de sesgo: Nadie es objeto de discriminación o malos tratos
- Precisión: Decisiones son tomadas en base a información precisa
- Representación: Actores claves participan en decisiones
- Corrección: Existen mecanismos para corregir errores
- Ética: Normas de conducta no son violadas

Justicia Interpersonal

- Apunta a cómo los trabajadores/as perciben el trato recibido por parte de su jefatura y/o de supervisores (Trato con cortesía y dignidad, así como también el apoyo y el reconocimiento que reciben).

Aspectos a considerar:

- Los trabajadores/as son tratados con cortesía, dignidad y respeto

Justicia Informativa

- Información recibida por los trabajadores respecto a los procesos implementados en las organizaciones. Se concreta en cuatro procesos: veracidad de la información; respeto al interlocutor/a; adecuación y conveniencia de las preguntas a realizar; y justificación adecuada de lo transmitido.

Aspectos a considerar:

- La información relevante es compartida con los trabajadores/as

Mirando hacia adentro (Hacia el trabajador)

- Involucra la percepción del/la trabajador/a sobre el trato recibido por la organización, jefaturas, compañeros/as e incluso por clientes.

Mirando alrededor (Hacia el grupo)

- Refiere a cómo los trabajadores/as de forma colectiva perciben la justicia.

Mirando hacia afuera (Hacia otros)

- Se relaciona con cómo los trabajadores y trabajadoras evalúan el trato hacia otros por parte de la organización, actuando en consecuencia a este trato. Esta perspectiva también contempla la responsabilidad social empresarial.



Efectos de la justicia organizacional en las organizaciones

- Mantenimiento de actitudes positivas hacia el trabajo y la organización
- Mantenimiento de actitudes positivas frente a jefaturas y supervisores/as
- Aumento de la satisfacción laboral y rendimiento
- Mejora en la calidad del servicio
- Disminución del ausentismo
- Disminución de judicialización de despidos



Efectos de la injusticia organizacional en la salud de los trabajadores/as

- Problemas para dormir
- Aumento del consumo de alcohol y tabaco
- Empeoramiento de la salud cardiovascular
- Síntomas depresivos y trastornos depresivos
- Síndrome de burnout

JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN CHILE

Cuanto mejor es la percepción de Justicia Organizacional, más bajos son los conflictos trabajo-familia, y por ende, más bajo es el estrés relacionado con el trabajo (Torres y Rodríguez, 2021).

Diferencias de género:

- Comparadas con los hombres, las mujeres perciben en general menos equidad.
- Perciben menos justicia en relación a las recompensas (justicia distributiva) y poco control sobre cómo se implementan los procedimientos en sus organizaciones (justicia procedimental).
- Cuando se comparan las percepciones entre hombres y mujeres, con desempeño en entidades públicas y empresas privadas, se observa que en ambas condiciones las mujeres reportan percepciones más bajas de justicia procesal y distributiva, peor salud mental y vitalidad.



¿CÓMO PODEMOS INTERVENIR?

Desde los procedimientos

- Respetar las reglas establecidas y no transgredir las normas éticas en cuanto a los procedimientos.
- Gestionar los cambios a través de procedimientos claros y conocidos por las y los trabajadores.

Desde el liderazgo de las jefaturas

- Establecer y difundir una política de tolerancia cero a la discriminación, malos tratos, acoso, entre otras conductas de violencia en el trabajo.
- Elaborar y difundir procedimientos y/o mecanismos para que las jefaturas puedan promover la participación de los y las trabajadoras.
- Desarrollar mecanismos y orientaciones para que las jefaturas puedan tomar decisiones de forma imparcial, o sea, no priorizar y/o privilegiar a unos por sobre otros.
- Desarrollar mecanismos de evaluación y seguimiento a las jefaturas.

Desde la información, trato y comunicación

- Desarrollar mecanismos de monitoreo constante de los ambientes laborales para intervenir sobre puntos críticos y generar mejoras.
- Establecer canales de comunicación periódicos, claros, directos y oportunos, en donde la información de la organización sea accesible a toda la fuerza laboral.
- Establecer instancias formales de comunicación entre empleadores y trabajadores/as, o entre jefaturas y trabajadores/as, a fin de promover la retroalimentación constante.
- Desarrollar planes comunicacionales específicos para procesos de cambio organizacional.

ALGUNAS CONSIDERACIONES EN EL TELETRABAJO

Establecer canales de comunicación periódicos que faciliten la comunicación entre compañeros/as de trabajo, entre trabajadores/as y jefaturas, y a nivel organizacional.

Desarrollar mecanismos de monitoreo y retroalimentación constante.



GUÍA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: JUSTICIA ORGANIZACIONAL

VERSION 1, 2021