

CLIMA ORGANIZACIONAL: UNA OPCIÓN EMPRESARIAL O UNA OBLIGACIÓN LEGAL

Julio César Martínez Castaño¹
Gerente de Gestión Humana. Colcafé S.A.

Las Empresas que tienen estrategias estructuradas en Responsabilidad Social, siempre tienen en cuenta el impacto de sus decisiones, en sus grupos de interés, como son: Los trabajadores, los proveedores, los clientes, los accionistas, el Estado y la comunidad. Los actores sociales con los que Las Empresas se relacionan de manera más cotidiana y permanente son sus trabajadores, los cuales reciben de manera más inmediata el impacto de sus decisiones, bien sea con sus políticas, normas, los cambios en la estructura organizacional, sus procesos, comunicación, cultura y toda forma de relación. Las Empresas que actúan con una ética empresarial ejemplar, tienen diseñadas sus políticas de gestión humana con una orientación clara al bienestar y el desarrollo integral de sus trabajadores, en ambientes laborales sanos y constructivos. Todas las empresas que actúan conforme a las políticas anteriores, han escogido esa opción de Bienestar Laboral, por un convencimiento de Ética Empresarial.

A las Empresas que aún no tienen políticas claras, orientadas al bienestar de sus trabajadores, es importante recordarles que en los últimos 30 años se ha venido desarrollando de una manera intensa en Co-

lombia, un gran número de leyes donde se establece la obligación legal para las Empresas de propender por ambientes sanos y saludables, que promuevan la seguridad, el bienestar y el autocuidado en el trabajo. A continuación, relaciono algunas de las más importantes normas:

- *Ley 9 de 1979*: Esta ley es una de las normas más completas, donde se establecen las obligaciones de preservar, conservar y mejorar la salud de las personas, en su trabajo. Dentro de sus objetivos tiene, entre otros, prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones del trabajo. Igualmente establece la protección a las personas, contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros, que puedan afectar la salud individual o colectiva en el trabajo. A los empleadores, les obliga a proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de seguridad, mantener un programa permanente de medicina, higiene y seguridad, con programas educativos que fomenten la cultura del autocuidado en los trabajadores.

¹ Puede contactar al autor en: jcmartinez@colcafe.com.co

- *Resolución 2400 de 1979*: Esta resolución establece como objetivo *preservar y mantener la salud física y mental de los trabajadores*, prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores, en sus diferentes actividades.
- *Decreto 614 de 1984*: Este decreto ordena la constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad Industrial, donde se le da participación a los trabajadores, para que aporten soluciones y acciones de mejoramiento tendientes a mantener ambientes sanos y seguros.
- *Ley 100 de 1993*: Es el estatuto de Seguridad Social, donde se establecen las prestaciones y beneficios de protección a los trabajadores, en los regímenes de salud, pensiones y riesgos profesionales.
- *Decreto 1295 de 1994*: Esta norma define dentro de los objetivos del sistema general de riesgos profesionales, *intervenir los riesgos psicosociales en el trabajo*.
- *Decreto 1832 de 1994*: Este decreto relaciona como enfermedad profesional, las patologías causadas por el estrés en el trabajo.
- *Ley 1010 de 2006*: Denominada “Ley de Acoso Laboral”, la cual es amplia en relación con las conductas y las respectivas sanciones, para quienes afecten con sus acciones, la salud física y mental en los lugares de trabajo.
- *Resolución 2646 de 2008*: Esta resolución, expedida el 17 de julio del presente año, es trascendental porque define las responsabilidades de la Empresa frente a los riesgos psicosociales en el trabajo y las eventuales patologías causadas por el estrés ocupacional. Llama la atención, que ésta es una de las pocas normas que ya se refiere expresamente al tema del Clima Laboral, es así como

en el capítulo 2 - artículo 5 - literal c, dice: “...*Características del grupo social de trabajo: comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo...*”, igualmente el capítulo 3 – artículo 13 – numeral 7 de dicha resolución, consagra expresamente: “...*Los métodos de intervención (de factores psicosociales) se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la Empresa, su cultura y Clima Organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada Empresa y para cada población laboral...*”.

Todas las anteriores normas, están orientadas al bienestar de los trabajadores en las Empresas, a su salud física y mental y a los riesgos psicosociales en el trabajo, lo cual da a entender que los planes de intervención de Clima Organizacional ya no son una opción empresarial sino una obligación legal que se seguirá afianzando en las futuras normas legales, fundamentalmente en las que tienen relación con la seguridad industrial, la salud ocupacional y el bienestar físico y mental, en los lugares de trabajo.

Consecuente con lo anterior, lo ideal es que las Empresas por ética empresarial, cumplan la ley en todo lo relacionado con brindar ambientes sanos y saludables, pero que también lo hagan por convicción y Responsabilidad Social Empresarial, ya que está comprobado que las Empresas con altos índices en su Clima Laboral, son más eficientes y productivas, porque sus trabajadores son mas comprometidos, tienen alto sentido de pertenencia y consecuentemente, agregan valor a la Organización.

XXXII CONGRESO INTERAMERICANO DE PSICOLOGÍA
“PSICOLOGÍA: UN CAMINO HACIA LA PAZ Y LA DEMOCRACIA”

La Sociedad Interamericana de Psicología- SIP convoca a los profesionales de la Psicología a participar en este evento que se realizará en Guatemala entre el 28 de junio y el 2 de julio de 2009.

La misión de este congreso es desarrollar acciones para integrar el conocimiento de la Psicología, desde sus múltiples especialidades, fortaleciendo los procesos de sistematización, formación, investigación, acción y divulgación. Propiciando la solidaridad y fomentando la participación activa y fraternal entre los participantes.

El programa científico del evento será abordado a partir de ocho ejes: Salud y calidad de vida, Violencias Sociales y Derechos Humanos, Género, Construcciones Políticas- Legales, Efectos y Consecuencias de la Pobreza, Impacto de los Desastres, Educación, Formación y Evaluación y Retos Organizacionales y Laborales.

Las personas que deseen obtener información adicional pueden ingresar a <http://www.sip2009.org/contactenos.html>.

XIV CONGRESO EUROPEO DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS
ORGANIZACIONES

La EAWOP (European Association of Work and Organizational Psychology) realizará en España el XIV Congreso Europeo de Psicología del Trabajo en el año 2009. El tema principal será el Desarrollo de las Personas en las Organizaciones del Siglo XXI.

Este evento tendrá lugar en Santiago de Compostela, España entre el 16 y el 19 de Mayo de 2009.

Para obtener mayor información puede acceder a www.eawop2009.comp.es