



Monografía Clima Organizacional y el Bienestar de los Trabajadores

Presenta:

Carrizales Torres Jessica Isabel

ID:570242

Sandoval Contreras Karen

ID:573532

Bibiana Andrea Carrascal Márquez

ID:589961

Universidad Minuto de Dios

Facultad de ciencias y humanidades

Psicología

Cúcuta

2022



Monografía Clima Organizacional y el Bienestar de los Trabajadores

Presenta:

Carrizales Torres Jessica Isabel

ID:570242

Sandoval Contreras Karen

ID:573532

Bibiana Andrea Carrascal Márquez

ID:589961

Universidad Minuto de Dios

Facultad de ciencias y humanidades

Psicología

Cúcuta

2022

Página De Aceptación

De acuerdo con las actividades de acompañamiento, revisión y evaluación del presente documento, lo encontramos acorde a los para metros establecidos para su presentación y sustentación.



Docente Asesor

Página Dedicatoria

Esta monografía, como cumbre de tantos años de esfuerzo, trabajo y sacrificio; como el final de un extenso pero sumamente reconfortante proyecto profesional, lo quiero dedicar a mis hijos Natalia y Santiago Martínez; pues sin su incondicional apoyo, motivación y constante presencia en las diferentes etapas que he vivido a lo largo de toda mi carrera universitaria, no me habría Sido posible llegar hasta este punto. Gracias a mi familia, mi motor y apoyo principal frente a todos los retos, logros y etapas que he desarrollado a lo largo del tiempo y que futuramente afrontaré en compañía de todos ustedes.

- Bibiana Carrascal

Por tanta paciencia y apoyo incondicional; tantas horas de esfuerzo y trabajo, de días más difíciles, complejos y otros más amenos; agradezco a Dios por mi esposo Carlos Solano e hijos Karla, Isabella y Karlos; mis hermanos y padres; por acompañarme en todo el proceso y siempre darme el impulso que necesite para superar cada obstáculo.

- Jessica Carrizales

La presentación de este trabajo, como el inicio de mi carrera profesional lo debo al esfuerzo incansable de mi madre Mercedes Contreras y mi padre Raúl Sandoval; quienes me apoyaron y educaron desde el primer momento, ayudándome a encaminar este proyecto de vida que se encuentra pronto a concluir. También le agradezco a mis hermanos: Elizabet, Raúl y mi abuela Mercedes Niño, por darme su apoyo incondicional.

- Karen Sandoval

Resumen

El clima organizacional es el conjunto de relaciones humanas que influyen en el ambiente organizacional en todo el amplio sentido de la palabra; esto abarca desde instituciones o entidades, hasta empresas o asociaciones. Este clima surge como el producto entre las interacciones entre el equipo de trabajo que compone todo el ámbito del clima organizacional.

Frente a esto, el clima organizacional es mucho más que este conjunto de motivaciones, prácticas y dinámicas vividas en una organización; pues pese a que parezca un tema sencillo y se aplicación meramente accesoria, la realidad demarca la importancia de realizar un efectivo control y regulación de estas dinámicas, todo en compromiso de generar un entorno o ambiente laboral asertivo que propicie el trabajo en equipo, la igualdad y la productividad.

Tomando en cuenta lo mencionado, el presente documento consta de una compilación de distintas teorías, conceptos y aportes realizados por autores expertos en la materia; que puedan brindar no solo una mayor claridad teórica/conceptual relacionados al clima organizacional, sino que, en consecuencia permita la reflexión respecto a la importancia de manejar un clima organizacional positivo.

1. *Monografía Clima Organizacional y el Bienestar de los Trabajadores***8**
2. *Introducción***8**
3. *Desarrollo Del Tema***10**
 - 3.1 Características del área de la disciplina que se abordo**10**
 - 3.2 Planteamiento Del Problema**13**
 - 3.3 Fundamento Teórico**15**
4. *Conclusiones, Recomendaciones y Aportes***48**
5. *Referencias Bibliográficas***51**

1. Monografía clima organizacional y el bienestar de los trabajadores

2. Introducción

Al hacer mención de los objetivos empresariales, el fortalecimiento y el bienestar de los trabajadores se entiende este mismo a lo que viene siendo el entorno emotivo observado al interior de las organizaciones, por consiguiente, se fundamenta en el comportamiento de los individuos que integran la organización, en capacidad de producir elementos o estímulos que sean propios del individuo o estímulos del medio ambiente (Ellegren, 2015)

El bienestar laboral se asocia con la aptitud o capacidad que tiene un individuo para realizar una actividad en su puesto de trabajo, se relaciona a factores de la capacidad productiva y el confort dentro de su puesto laboral, asimismo, relacionado a aspectos de salud física, mental y familiar que tiene como consecuencia en el crecimiento integral de la persona dentro de la organización, esto como resultado del grado de satisfacción en el ambiente laboral (Castañeda, 2017)

Ya entrando un poco en materia, el clima dentro de las organizaciones se puede ver influenciados de diferentes formas, y sus causas varían tanto como la actividad y conducta humana misma, aunque si es importante aclarar que existen ciertos factores recurrentes y reiterativos que influyen considerablemente ya sea positiva o negativamente; en un entendido coloquial, se puede decir que existen ciertas tendencias que tienen una serie de resultados estimables en el clima organizacional; ejemplo de esto es una carencia o ausencia total de comunicación asertiva entre compañeros, es estimable y casi seguro que el clima organizacional

al no ser el más óptimo; la productividad de la planta de trabajo se verá afectada ante la negativa de poder desempeñar procesos y proyectos en equipo (Castañeda, 2017)

En contra parte, se puede mencionar aquellas organizaciones donde las relaciones de subordinación están bien establecidas pero enmarcadas bajo el respeto y la igualdad; respecto a esto, es predecible asumir que se da una práctica de ambiente laboral más apropiada y propicia para trabajar en equipo y mantener altos parámetros de respeto recíproco, lo que podrá verse reflejado en procesos relacionados al trabajo en equipo más fuertes y eficientes. Claro está que estas son meras menciones ejemplificadas de forma superficial y especulativa. No obstante, no es necesario redundar en la complejidad, ni realizar un análisis aún más complejo para encontrar puntos objetivos razonables frente a la relación entre el clima organizacional y las implicaciones positivas o negativas que este puedan generar (Castañeda, 2017)

Es importante tomar en cuenta el proceso de conceptualización que se encuentra tras el clima organizacional; además de esto tomar en consideración los aspectos que directa o indirectamente inciden en el clima, ejemplo de estos es el sistema jerárquico de la empresa, el tipo de comunicación que se maneja, inclusive el mismo tamaño de la organización. Estos aunque parezcan parámetros no relacionados mutuamente, en realidad influyen de una manera y otra en las dinámicas internas de la empresa. Ejemplo de esto es el simple supuesto de si, es el mismo trato entre el jefe o cabeza de la organización con sus subordinados en todos los casos posibles. Frente a este supuesto operan diversos factores, tales como el número empleados; no es equiparable la relación entre el jefe en una organización con tan solo veinte empleados que uno donde cuente con una planta de más de doscientos e incluso dos mil (Castañeda, 2017)

El siguiente trabajo amplia temáticas y define conceptos sobre el clima organizacional, asimismo, tiene la finalidad de estudiar sus principales factores acerca de su conceptualización, procedencia, vinculación teórica, alcance y modelos de intercesión, ya que a nivel profesional es de gran impulso consolidar y profundizar en asuntos que han logrado gran importancia en el campo laboral, puesto que participa como referente de la concepción personal que se haga los trabajadores del entorno profesional de la empresa y la exposición de sus propiedades, como su entorno corporal, particularidad estructural y entorno social, ejerciendo una intensa influencia en la conducta del empleado, reacciones y emociones en su respectivo puesto de trabajo y en la producción de la organización. (Elgegren, 2015)

3. Desarrollo Del Tema

3.1 Características del área de la disciplina que se abordo

La psicología en vista de que es una disciplina de la conducta y del funcionamiento del individuo se encarga de analizar distintas áreas, entre las cuales encontramos el clima organizacional y bienestar de los trabajadores, de esta manera se puede determinar que el tema que se aborda es la influencia del clima organizacional y bienestar laboral como factor clave de las empresas. (Fiallo et al 2015)

Es fundamental mencionar que el término “Psicología industrial” en ciertas ocasiones empleado antes de la Primera Guerra Mundial y generalmente designada como “Psicología económica”, “Psicología de negocios” y “Psicología del empleo”. (Koppes & Pickren, 2007).

En ese momento, la psicología industrial dejo consecuencias a lo largo de la Primera Guerra Mundial, atribuido a la alta cifra de fuerzas armadas que servían y eran designados a diferentes

bloques dentro de los servicios militares, al respecto los psicólogos se convirtieron en un papel fundamental, por esta razón analizaron al personal militar y posteriormente los remitieron a cargos más apropiados. (Vélez, 2016)

Schein (2015) al realizar un análisis del crecimiento de la psicología organizacional desde 1965 hasta la actualidad, resalta que lo que él establece como pertinente en la década de los sesenta constituyendo un elemento esencial en la actualidad, y destaca que la psicología debe regirse por un enfoque de rendimiento en la empresa diseñando una correcta información, capacidad de adaptarse, creatividad y a un adecuado compromiso psicológico. (Vélez, 2016)

(Shein, cited by Shein, 2015) Asimismo, desde la perspectiva teórica y el enfoque de rendimiento, a través de los mecanismos necesarios en el proceso laboral del ser humano, se permite evaluar el desempeño de las empresas identificando la función y las necesidades de los individuos, pero más que un espacio condicionado se determina como una zona de colaboración. (Vélez, 2016)

En continuidad con lo anterior, el clima organizacional se refiere al entorno actual que se establece entre los individuos de la empresa. Por lo cual está relacionado con el nivel de motivación de los trabajadores y menciona de forma puntual las características de motivación del entorno empresarial. Por lo tanto, es conducente garantizar la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los trabajadores, al no mantener esos factores respaldado e identificados con el equipo de trabajo, no se logra satisfacer esas necesidades. (Fiallo et al 2015)

Aamodt (2010) manifiesta que, aunque se investiga que la psicología incrementa el desempeño de las empresas y la seguridad social de los funcionarios, existen dos enfoques para alcanzarlo. La principal es la empresarial, que se centra en la orientación para la competitividad pertinente para ejecutar el trabajo, disponer con empleados que tengan considerables

conocimientos especializados y reforzar con aprendizaje. El segundo planteamiento es la organizacional, la cual prepara un mecanismo y una formación que impulsara a los funcionarios a servir adecuadamente, les facilitara el conocimiento fundamental para realizar su labor y les suministrara condiciones con seguridad que fomenten un entorno de trabajo acogedor para el empleador como el trabajador. (Vélez, 2016)

Particularmente, el clima organizacional permite evaluar la perspectiva que los trabajadores tienen respecto a su contexto laboral, así mismo para identificar los aspectos físicos y sociales que inciden en el desempeño del individuo y del equipo. El clima que sobrellevan los funcionarios al interior de la empresa se forma fundamentalmente a la percepción de las consecuencias que la organización obtiene. Por esta razón, el desempeño que los empleados tienen en relación de su ambiente laboral se basa en su conducta y en consecuencia como resultado su rendimiento (Iglesias Armenteros & Sánchez García , 2015)

Para Méndez (2006) Indica que la valoración del clima organizacional por medio de herramientas se centra respecto a la determinación y el diagnostico de los elementos internos de grado estructurado e informal que influyen en el funcionamiento y actitudes del equipo de trabajo, a consecuencia de los puntos de vista y enfoque que tienen con respecto al clima de la empresa y que repercute en su motivación laboral. El propósito de la medición es realizar un análisis con referencia a la visión y la postura de los trabajadores con respuesta al clima organizacional especialmente en la amplitud que asigne el investigador, que se logre precisar factores de índole particular e informal que precisa la organización y que generan comportamientos y perspectivas en los trabajadores, por lo cual influyen en el grado de motivación y rendimiento laboral. El objetivo es proponer actividades particulares que garanticen

transformar sus actitudes para establecer un clima organizacional que alcance máximos índices de rendimiento y desempeño de objetivos por los procesos del personal (Solarte, 2009)

Según García y Bedoya (1997) dentro de una empresa se establecen métodos para evaluar el clima organizacional, entre estos se pueden evidenciar la observación del comportamiento y desarrollo de sus trabajadores, seguidamente se realizan entrevistas directas a los trabajadores, del mismo modo la encuesta también es una modalidad para evaluar a todos los trabajadores a través de los cuestionarios diseñados para ello. Se determinan una importante serie de pruebas de las cuales se han puesto en práctica en los métodos de evaluación del clima. (Solarte, 2009)

3.2 Planteamiento Del Problema

Para tener claridad acerca de las relaciones a nivel laboral y como el ambiente o entorno inciden en el mejoramiento del bienestar laboral, así como la influencia desde la perspectiva del clima organizacional, Kurt Lewin en 1930 hace referencia o plantea el primer estudio sobre clima organizacional, el cual denomino como “atmósfera psicológica”, relacionada meramente a lo que sería una situación empírica, es así, que dicha incidencia del concepto se evidencia con la presencia de cualquier hecho físico. Por lo cual, con la finalidad de estudiar el clima organizacional pensada como una realidad empírica, se diseñó un experimento que da pie al conocimiento de un determinado estilo de liderazgo relacionado con el clima organizacional. (Juárez-Adauta, 2012)

De dicho experimento las conclusiones fueron la adquisición de unos resultados determinantes, pues frente a la pluralidad de tipos de liderazgo existentes surgieron distintos tipos de atmósferas sociales, lo que permitió la comprobación de que el clima organizacional era

más fuerte o predominaba más que las tendencias a reaccionar adquiridas previamente, por tanto, el clima o atmósfera dentro del espacio laboral es una variable en exclusiva interviniente (esencial en el nexo entre la persona y el ambiente) (Juárez-Adauta, 2012)

Es importante resaltar que el proceso de la conceptualización del clima organizacional se ha llevado a cabo o tuvo su desarrollo a través de dos líneas principales en la metodología investigativa: la objetiva y la perceptual; basada en el seguimiento de la línea conceptual para el cumplimiento de los objetivos, así como su análisis y comprensión, lo que ha descendido a la acción de diversos autores a desarrollar sus líneas de investigación (Juarez – Aduata, 2012)

Por otro lado, para Tiagiuri y Litwin el clima organizacional es una cualidad relativamente permanente y estable dentro del ambiente interno de una organización, ya que influye en su comportamiento individual así como grupal en el que se describen en función de los valores de un conjunto particular de características y actitudes dentro de la organización. Por otra parte, Martín y colaboradores afirman que el término clima es metafóricamente derivado de la metodología, adquiriendo gran relevancia en el ámbito social, en el momento en el que las empresas empezaron a dar importancia a los aspectos relacionados con un ambiente de trabajo positivo, estable y satisfactorio para lograr, una mayor productividad en términos no solo cuantitativos, sino, sobre todo, la calidad de los productos y servicios del trabajador al cliente (Juárez-Adauta, 2012)

En función del estudio del tema de este apartado, se puede resaltar que autores como (Lewin et al 1951), particularmente, han planteado distintas perspectivas con respecto al clima organizacional, manifestando la restringida vinculación del individuo con la empresa, este tipo de enfoques poseen un significativo impacto en el esquema de talento humano aprobado por las empresas. (Vega , Arévalo , Sandoval, Aguilar, & Giraldo, 2006)

Principalmente, el análisis del clima organizacional (CO) se ha mencionado en Colombia por autores como (Sudarsky et al 1979), quienes han implicado el interés de diferente personal especializado en ambientes de formación y laborales frente a este aspecto. Con respecto a esto, se indica que el asunto del clima organizacional se ha fortalecido en el transcurso de los años, haciendo énfasis en su medición e intervención continua, en organizaciones de entorno nacional e internacional. La trascendencia que ha alcanzado este tema se vincula con aspectos particulares de la psicología, ya que es fundamental que el individuo como ser social se mantenga en entorno en el que predomine el bienestar, principalmente en el contexto laboral, al ser un determinados de las fuentes macro relacionados a diversos procesos tales como el desempeño, rendimiento, comportamiento y aptitud, parámetros que permiten un máximo crecimiento empresarial (Vega , Arévalo , Sandoval, Aguilar, & Giraldo, 2006)

3.3 Fundamento Teórico

El clima organizacional es un asunto relevante en la actualidad en general para todas las organizaciones, con la cual se establece el funcionamiento del entorno laboral, para lograr una estabilidad dentro de las relaciones creadas en el ambiente laboral, lo que produce un incremento en la productividad sin dejar de un lado los recursos humanos.

Inicialmente como concepto de origen, el clima organizacional se considera como una especie de filtro que se incluye dentro de los objetivos de una organización, percibido por sus mismos integrantes, determinado por las motivaciones y el comportamiento de los individuos, es por esto que, es considerado como un factor que refleja la organización, las facilidades y los obstáculos que puede llegar a encontrar el trabajador en su actuar y desempeño laboral, su importancia

radica es en el que estos resultados de dichos comportamientos depende de la percepción personal que tenga el trabajador de los anteriores mencionados factores (Iglesias, Sánchez, 2015)

Es así como, dentro del clima organizacional se abarcan ciertas percepciones originadas por una gran cantidad de factores, como vienen siendo conceptos de liderazgo, supervisión autoritaria, participativa, así como la estructura de la organización y diferentes sistemas formales asemejados a las comunicaciones, relaciones, dependencia, promociones, remuneraciones, incentivo, apoyo social e interacción entre sus miembros (Flores, 2015)

Visto desde otra perspectiva, el clima organizacional se puede entender como este conjunto de características meramente objetivas que son percibidas por los individuos, asimismo, ellos poseen la función de darle cierta rasgo característico o una personalidad social que influye directamente en el comportamiento y las actitudes de sus miembros; para que se desarrolle un eficiente clima organizacional es clave que dentro del mismo se dé una muy buena comunicación, respeto mutuo, un sentido de pertenencia para que así se genere una atmósfera amigable de aceptación y trabajo colaborativo que produzca una sensación de satisfacción y repercuta en el buen rendimiento y la correcta productividad (Alves, 2000)

En cuanto lo que se refiere el clima organizacional, es un ambiente que se crea y se vive constantemente dentro de las organizaciones laborales cuyos sujetos vienen siendo los mismos trabajadores, en dónde se genera emociones no solo por parte de los mencionados anteriormente, sino también por parte de los empleadores con respecto a lo que hacen, y esto se desprende de las motivaciones individuales que los proyecta a al cumplimiento de sus funciones (García, Herrera, 2013)

Se menciona que el clima organizacional vienen siendo un ambiente propio de la organización que es producido y a la vez percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones en el que estos se encuentra viviendo en su proceso de interacción social y la estructura establecida expresada por objetivos como la motivación, toma de decisiones y relaciones interpersonales, así mismo, se establece la orientación de lo que viene siendo su creencia, participación y actitud en cuanto al nivel de eficiencia del trabajo (Alvarez, 2006)

El clima organizacional es la característica y pertinencia del contexto de las empresas, incluyendo sus técnicas y herramientas en el ambiente, que se analiza por los funcionarios de las organizaciones y tiene incidencia o se relacionan en la conducta del trabajador a nivel individual, como las actitudes del equipo de trabajo con el que este se relaciona Chiavenato (2007)

La satisfacción de las funciones del personal vinculado incide en el trabajo de las organizaciones, debido a que se estima que corresponde de forma importante el estatus de seguridad social del trabajador con su empleo. Es una estructura que, a medida del periodo, se tiene en cuenta en la importancia de empresarios e investigadores **Fuente especificada no válida.**

Visto desde otra perspectiva, el clima organizacional se puede entender como este conjunto de características meramente objetivas que son percibidas por los individuos, asimismo, ellos poseen la función de darle cierta rasgo característico o una personalidad social que influye directamente en el comportamiento y las actitudes de sus miembros; para que se desarrolle un eficiente clima organizacional es clave que dentro del mismo se dé una muy buena comunicación, respeto mutuo, un sentido de pertenencia para que así se genere una atmósfera amigable de aceptación y trabajo colaborativo que produzca una sensación de satisfacción y repercuta en el buen rendimiento y la correcta productividad (Alves, 2000)

Dentro de la atmósfera del clima organizacional se habla de un aspecto muy relevante como viene siendo el liderazgo, ya que el rendimiento del equipo será mejor cuando cada uno de los miembros resalten sus conocimientos y habilidades al momento de realizar o elaborar ciertos trabajos, así mismo, a través de su líder comprenden específicamente lo que tienen que hacer, como deben hacerlo y en qué momento deben realizarlo. Es importante que el papel que cumple el líder dentro de un grupo o entorno laboral genere motivación y aumente las expectativas ideando continuamente formas de mejora que influyen positivamente en sus miembros (Gary, 2008).

Este tema es de particular importancia para toda organización, pues el comportamiento de los empleados, determinado por sus percepciones, tendrá un gran impacto en su efectividad en los procesos; en la toma de decisiones; en el surgimiento de conflictos, en su gestión y resolución; sobre eficiencia, productividad y productividad laboral, así como otros indicadores y resultados laborales generales.

El conocimiento ambiental a través de una adecuada retroalimentación permite, en caso de ser necesario, tomar acciones correctivas, tanto a nivel de estructura organizacional como dentro de cualesquiera subsistemas organizacionales y acciones del CEO y otros superiores. Por supuesto, la satisfacción laboral o la insatisfacción con las personas también es muy importante.

El clima organizacional es un fenómeno multicausal, dinámico y diverso en sus aspectos, los factores cognitivos pertenecen a un conjunto de variables, de las cuales se destacan las siguientes:

Destacar el diseño y la estructura organizativa; el tamaño de la organización con su estructura organizativa y número de rangos; sus posiciones, divisiones, interacciones y especialización de

funciones y tareas; descentralización, descentralización, centralización de autoridad y toma de decisiones. El medio ambiente y el medio ambiente en general, incidentes percibidos directa o indirectamente por los empleados, que también tienen un impacto en el comportamiento en el lugar de trabajo, es una característica importante debido a su diversidad en las relaciones con las diferentes organizaciones.

Los recursos humanos y su gestión están íntimamente relacionados con diversos procesos organizacionales que se perciben y son propios del clima que tenemos; su relación, dirección y significado, y si es simétrico o complementario; conflictos emergentes, su gestión y resolución; posiciones relativas de los puestos de trabajo y su posterior (o no) adopción del sistema de salarios e incentivos. La situación psicológica de cada empleado, grupo u organización en su conjunto y otros aspectos como valores, normas y actitudes, vistos a través de la percepción, caracterizan el ambiente organizacional.

Clima en general, es decir un fenómeno para toda la organización, en ocasiones puede ser de carácter específico de una unidad dentro de la organización, así como de una división o unidad, lo llamamos microclima Clima, es decir, lo que se considera ser empleados dentro de la unidad, puede ser diferente de lo que perciben otros en diferentes sectores de la misma organización.

Misiones de investigación de clima organizacional.

Entre los objetivos del estudio del clima organizacional se encuentran:

- Identificar, investigar y evaluar la satisfacción de los empleados con su trabajo para encontrar aspectos que puedan dificultar el logro de los resultados planificados.
- La identificación de fuentes de conflicto también puede conducir a resultados inesperados. Evaluar los comportamientos de decisión y las acciones aplicadas en la práctica.

- La capacidad de tomar acciones correctivas relacionadas con los planes implementados, identificar e implementar otras acciones.
- Correcto comportamiento de los superiores y de la dirección en general.

Las técnicas (métodos) utilizadas para medir el clima organizacional.

Se utilizan varios métodos para medir (evaluar) el clima organizacional, entre ellos: cuestionarios, entrevistas, observación directa, análisis de indicadores organizacionales.

Estos métodos se utilizan en la práctica de acuerdo con las características de la organización y los objetivos perseguidos. Los cuestionarios son muy utilizados, por lo que profundizaremos en ellos no solo con la descripción, sino también con algunas características y observaciones, así como con ejemplos de aplicación.

Beneficios y consecuencias negativas del clima organizacional

- a) Un buen o mal clima organizacional tendrá consecuencias que afectarán positiva o negativamente las operaciones de la empresa. Algunos beneficios de un ambiente organizacional saludable:

Satisfacción; Ajustamiento; Afiliación; Actitud de trabajo positiva; comportamiento constructivo; Ideas creativas para mejorar; Alto rendimiento; Tener resultados; Bajos ingresos.

- b) En un mal ambiente organizacional, se pueden encontrar las siguientes consecuencias negativas:

Alta rotación; dejar un poco de innovación; Baja eficiencia; Fraude y robo; Sabotaje; Actitud laboral negativa; Comportamiento no deseado.

Tipos de entornos organizacionales

- a) Un clima dictatorial: El sistema de explotación del autoritarismo. En tal entorno, los jefes no confían en sus empleados, por lo que los empleados deben trabajar en una atmósfera

de miedo, castigo, amenaza y, a veces, recompensa, y la satisfacción de las necesidades se mantiene en un nivel psicológico y seguro. Entorno estable visible y sin comunicación con el personal más que instrucciones e instrucciones detalladas.

- b) Un clima de dictadura: Sistema II Dictadura Patriarcal. En tal entorno, los jefes tratan con condescendencia a sus empleados, tal como usted trataría a sus sirvientes.
- c) Entornos participativos: sistemas de recomendación III. Los jefes tienen un ambiente de participación y confianza en sus empleados. La recompensa ya veces el castigo es un método para motivar a los empleados; es también para satisfacer su necesidad de prestigio y respeto. Este tipo de clima se caracteriza por un entorno bastante dinámico en el que se gestiona en términos de objetivos a alcanzar.
- d) Clima participativo: Sistema IV Participar en equipo. La gerencia cree completamente en sus empleados. La toma de decisiones se distribuye en todos los niveles de la empresa. Existe una relación amistosa y de confianza entre superiores y subordinados, lo que posibilita la realización de los objetivos y tareas de la organización en forma de planificación estratégica.

Para que una organización funcione de manera efectiva es importante contar con un ambiente laboral armónico, por lo tanto, es necesario tomar en cuenta los aspectos psicológicos que afectan el desempeño de los empleados en su conducta o comportamiento y está directamente relacionado con la percepción que los empleados perciben en su centro de trabajo, y también implica una relación con su entorno y entorno de trabajo. El clima laboral es un factor determinante, tiene un efecto positivo o negativo en la productividad de los empleados y de la

empresa, evalúa el clima laboral, existen problemas que existen para ambas partes, de los cuales ofrecen medidas de remedio y optan por no ser armónicos o creativo (Cervantes, 2018)

Con la incorporación de las generaciones millennial y centennial a la fuerza laboral, el trabajo en general comenzó a cambiar drásticamente. Por ejemplo, el entorno laboral se ha convertido en una parte integral de cualquier organización y es uno de los consejos empresariales más buscados.

Los días en que los salarios y las pensiones eran lo más importante en el trabajo han quedado atrás. Las generaciones actuales y futuras de trabajadores buscan una experiencia laboral completa, no solo una fuente de ingresos. Significa tiempo para invertir en una organización de calidad. Para ello, es indispensable un buen ambiente de trabajo.

Los empleados pasan ocho horas en una organización, y en algunos casos más, por lo que la empresa debe ser como una villa donde un pequeño número de empleados y colaboradores son considerados parte de la familia. Un buen ambiente de trabajo beneficia no solo a los empleados sino a toda la organización. Si se encuentra una buena relación entre la empresa y las personas, los empleados se sentirán más comprometidos con los objetivos de la organización y serán más productivos.

El propósito de crear un buen ambiente de trabajo es aumentar el sentido de realización de los empleados y satisfacer sus condiciones de trabajo. Si no lo hace, estará buscando oportunidades rápidamente. La mejor opción para construir un buen ambiente de trabajo es ayudar al dominio de RRHH a diseñar las mejores estrategias para mejorar los recursos a través de profesionales o consultores de negocios. Los mejores recursos humanos (Addeco México, 2019)

El papel que representa el líder dentro del ambiente laboral va relacionado con lo que viene siendo la estructura organizacional, en dónde se puede establecer o identificar las relaciones de autoridad, los canales formales, grupos de trabajo, departamentos o divisiones y líneas formales de responsabilidad que también se entrelaza con las relaciones internas dentro del clima organizacional, así como la mano de obra y el medio por el cual se coordinan actividades dentro de la empresa. A su vez, se establecen o identifican ciertos factores que influyen dentro de la estructura organizacional, cómo viene siendo la inclusión a la tecnología como herramienta de análisis, determinar metas y objetivos, el tamaño o capacidad disponible dentro de la empresa y el modelo guía por el cual se llevan a cabo dichas acciones (Parra, Liz, 2009)

Ahora desde un abordaje más social, un complemento fundamental en la que se adentra dicha dinámica viene siendo la teoría sociológica y sus inicios, ya que el contexto social configuro completamente cada uno de los campos sociales como objetos de estudio, en dónde la historia y su desarrollo en el tiempo se fue transformando en la medida en que surgía el cambio, desde posturas centrales hasta externas en dónde la religión y el contexto de la ilustración en medio de la revolución industrial moldean dicho concepto cuyo centro eran los sistemas con sentido racional (Ritzer, 1993)

Pero esto no quedó así, ya que hubo una reestructuración conceptual en cuanto a la teoría sociológica, dónde los individuos actúan en ciertos marcos que no son conscientes dentro de sus relaciones sociales y escapan de su voluntad, por lo cual se ve modificado de cierta forma, por otro lado, se encuentra basado en el sistema de relaciones dónde el sujeto está ligado al formalismo, así como la racionalidad individual que dentro de sí mismo conserva (Noguera, 2003)

Dentro de dicha teoría con enfoque sociológico también se encuentra aquella llamada teoría del mercado laboral, que se basa en el análisis, explicación y comprensión de mecanismos, normas y prácticas a nivel social de la capacitación, la contratación, el acceso a puestos de trabajo, asignación, remuneración y relaciones a nivel laboral, que se centran más que todo en las visiones sociales y versiones económicas compiladas y que van de la mano con el campo organizacional en el entorno laboral del ser humano (Pries, 1997).

Con relación al sentido de pertenencia, este guarda cierta relación en cuanto a la teoría de la identidad social pero, asimismo, como concepto describe la identificación de los grupos que sirven para mantener un auto concepto positivo que se asocia al bienestar grupal, eso quiere decir que, si no se incentiva dicho aspecto se podría llegar a dar una relación negativa con la disonancia emocional y la experiencia individual que pueda llegar a tener el trabajador, por lo cual, está influencia positiva que se remarca dentro de la empresa en el sentido de pertenencia es muy importante para la identificación organizacional del bienestar (Dávila, Jiménez, 2004).

En concordancia con lo anterior, se puede establecer como punto de partida de la teoría de la identidad social la categorización organizacional, ya que se le permite ordenar el ambiente social por medio de la simulación del medio sino que además le da un sentido al individuo, por lo que éste ejerce una función como parte de un sistema de orientación en dónde se establece su lugar en la sociedad, dentro de este mismo se define como criterio válido para la conceptualización del grupo social la identidad social, en donde los individuos que pertenecen a un grupo hacen parte de esta conciencia colectiva como entidad social diferenciado compartiendo ciertos rasgos de identidad (Canto, Moral, 2005).

El concepto de factores psicosociales se refiere a las condiciones que ocurren en el contexto de trabajo y están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y el desempeño de las tareas, que pueden afectar la moral y la salud de los empleados. , empleados (física, mental o social), así como para el desarrollo laboral. Así, condiciones psicosociales desfavorables subyacen tanto a ciertas formas de conducta y actitudes inadecuadas en el desarrollo laboral como a ciertas consecuencias nocivas para la salud y el bienestar de los trabajadores. Los efectos adversos sobre la salud o el bienestar de los empleados debido a condiciones psicosociales desfavorables o desfavorables son:

- a) Estrés.
- b) Una carga para la mente.
- c) Insatisfecho con el trabajo.
- d) Problemas de pareja.
- e) Cambiar tipo de trabajo.

Ante unas condiciones laborales psicosociales adversas, no todos los trabajadores experimentan las mismas reacciones. Las características específicas de cada empleado (personalidad, necesidades, expectativas, sensibilidad, adaptabilidad, etc.) determinarán la escala y naturaleza tanto de su respuesta como de las consecuencias que sufrirá. Así que estos rasgos de personalidad también juegan un papel importante en la aparición de este tipo de problemas.

Los factores psicosociales que se encuentran en el ambiente de trabajo son muchos y de naturaleza variada. Estos incluyen aspectos del entorno físico y ciertos aspectos de la organización y los sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones interpersonales dentro de la empresa.

Estos incluyen la interacción entre el trabajo y el entorno y las condiciones organizacionales, por un lado, las habilidades, las necesidades, la cultura y las circunstancias personales fuera del trabajo, por otro lado, a través de las percepciones y experiencias, pueden afectar la salud, productividad y satisfacción laboral. Como se puede observar, los factores psicosociales son complejos, considerando que incluyen no solo diferentes variables del entorno laboral, sino que también representan un conjunto de percepciones y experiencias de los empleados.

Sin pretender ser completos, nos abstendremos de abarcar los aspectos psicosociales de la organización del trabajo que pueden resultar estresantes:

- a) Factores relacionados con la tarea: trabajar con contenido es un trabajo que hace que el empleado sienta que su trabajo es útil para algo, se utiliza en todo el proceso y le brinda la oportunidad de aplicar y desarrollar sus conocimientos y habilidades. Exigencias laborales excesivas. Ritmo de trabajo. No adaptado al lugar. nivel de atención Implicación emocional.
- b) Estilos de liderazgo inadecuados.
- c) Horario de trabajo: organiza en gran medida el modo de vida de la población activa profesional. Obviamente, esto también afecta a la salud. Duración del trabajo. Cantidad e importancia del tiempo libre cada día. El trabajo por turnos y el trabajo nocturno es un grupo de cuestiones que se centran en las consecuencias de los horarios de trabajo en constante cambio y en la vida familiar y social.
- d) Conflicto de roles: se refiere a tener solicitudes o requisitos contradictorios o conflictivos que los empleados se niegan a cumplir, por lo que surgen muchas solicitudes al mismo

tiempo, lo que imposibilita que los empleados tomen decisiones claras y/o rápidas sobre qué hacer. hacer (pdf).

- e) Ambigüedad de roles, es decir, falta de claridad sobre el trabajo a realizar, el propósito del trabajo y el alcance de la responsabilidad (pdf).
- f) Promoción. En muchos casos, la división y especialización del trabajo dificulta que los trabajadores adquieran las habilidades y calificaciones necesarias para aumentar la movilidad laboral y elevar las expectativas laborales.
- g) Información y comunicación: Antes de alcanzar los objetivos, todos los empleados están obligados a disponer de la información necesaria para el desempeño de sus funciones: Comunicación entre compañeros (horizontal). Conexión entre empresa y empleados (vertical).
- h) Participación de los trabajadores: Su ausencia significa que ningún individuo tiene el control de sus propias condiciones de trabajo. Un elemento agiliza otros elementos de la organización. La práctica participativa contribuye al aprendizaje y desarrollo personal de los participantes ya que les enseña a resolver problemas, analizar el entorno, buscar alternativas, trabajar en grupo, mejorar la comunicación, continuar, etc.
- i) Trabajar en ambientes físicos peligrosos: La exposición constante e intencional de los trabajadores a ambientes de trabajo peligrosos les causa una gran cantidad de estrés.
- j) Relaciones entre individuos y grupos. Es bien sabido que las relaciones en el lugar de trabajo son gratificantes y, más allá, pueden aliviar situaciones estresantes, siempre que sean una forma de apoyo social. Sin embargo, las relaciones inapropiadas no solo no cumplen estas funciones, sino que también pueden ser estresantes.

- k) Otros factores incluyen: Trabajo inestable; Falta de independencia en el empleo Y Desventajas del entrenamiento.

(Portal de los Riesgos Laborales de los Trabajadores, 2022)

Los factores psicosociales se definen como condiciones que se dan en el contexto laboral y están directamente relacionados con la organización del trabajo y su entorno social, el contenido del trabajo y el desempeño de la tarea y pueden afectar el desarrollo del puesto. y la salud (física, mental o social) de los trabajadores. Así, condiciones psicosociales desfavorables subyacen tanto a ciertas formas de comportamiento y actitudes inadecuadas durante el desarrollo del trabajo como a ciertas consecuencias nocivas para la salud y la felicidad de los trabajadores. El concepto de factores psicosociales fue definido originalmente por el comité conjunto OIT/OMS en 1984 como “condiciones de trabajo relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo que pueden afectar tanto la salud mental como la física. físicos, psíquicos o sociales) en relación con el desarrollo del trabajo». (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022)

Desde un factor económico neoclásico, la teoría del mercado laboral se puede explicar a profundidad como el intercambio que se ejecuta dentro del mercado laboral, a través de servicios individuales por dinero, eso quiere decir, que los individuos intercambian sus servicios a por el factor monetario, uniformes o herramientas de trabajo y que dichas relaciones se dan de manera imparcial impersonal, aunque esta última parte viene siendo una contraposición de lo que plantea el autor ya que dentro del clima organizacional se señala la importancia de este desarrollo de las relaciones sociales para la mejora del ambiente a nivel personal como grupal en el sitio de trabajo (Figueroa, 1993).

Según la Organización Mundial de la Salud, un ambiente de trabajo saludable se define como “trabajadores y gerentes que trabajan juntos en el proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, y a los siguientes indicadores:

Ambiente de trabajo Basado en:

- a) Salud y seguridad física relacionada con el lugar de trabajo
- b) Organización y ambiente de trabajo
- c) Seguridad y felicidad relacionadas con el ambiente social de trabajo
- d) Recursos de salud personal en el lugar de trabajo

La seguridad física de trabajadores que buscan mejorar la salud de sus familias y otros miembros de la comunidad incluyen riesgos mecánicos, eléctricos y resbalones o caídas desde alturas, sin embargo, no se limita a estos. Es común pensar que solo los riesgos físicos afectan la seguridad de los trabajadores, pero no siempre es así. Los riesgos no físicos y psicosociales también pueden afectar la seguridad física y, por supuesto, la seguridad y el bienestar de la salud mental.

Por ejemplo, sobrecargar a los trabajadores jóvenes está fuertemente asociado con accidentes debido a la falta de control necesaria para mitigar los riesgos para la vida y la salud física. También están expuestos a riesgos psicosociales que conducen a la privación del sueño, la automedicación, el consumo excesivo de alcohol, la depresión, la ansiedad, la irritabilidad, el nerviosismo, la intolerancia y la ira.

Cuando las personas se involucran en estos comportamientos o se vuelven presa de estos estados emocionales, se distraen temporalmente, cometen errores de juicio peligrosos, estresan el cuerpo y tienen el potencial de esguinces y distensiones, ajustes que pueden aumentar y fallar en las actividades normales requeridas.

Estos riesgos psicosociales, como el acoso laboral, pueden generar emociones profundas de ira y frustración. La ira puede manifestarse de muchas maneras que reflejan violencia potencial, que incluyen: Conducta peligrosa, abuso emocional o verbal, intimidación, hostigamiento o bullying, agresión, conducta suicida e hipersensibilidad.

Sin embargo, proteger la salud mediante la eliminación de los peligros en el lugar de trabajo y, por lo tanto, la prevención de enfermedades no garantiza que los trabajadores gocen de buena salud. La salud de los empleados también está influenciada por los hábitos de salud personales. (Función Pública, 2022)

El clima laboral es uno de los factores más importantes para el desarrollo de la empresa. Por lo tanto, debe prestar atención a todos los factores que contribuyen y pueden dañar su salud. No es suficiente trabajar hoy. Las personas consideran la autorrealización, que incluye trabajar en un campo que disfrutan, desarrollar proyectos emocionantes para enriquecerlos personalmente y pueden contar con un buen ambiente de trabajo para prosperar y realizar las tareas diarias. Todos estos aspectos tienen un significado especial mientras una persona se compromete a alcanzar la felicidad en el trabajo.

Por lo tanto, los líderes de la empresa deben prestar atención a las relaciones laborales emergentes, la posible envidia de carrera y otras cuestiones que pueden crear un ambiente de trabajo desfavorable en la organización.

En concordancia con el siguiente interrogante, ¿Cuáles son las consecuencias de un ambiente de trabajo negativo?, la productividad laboral cayó significativamente. Un aspecto que afecta incluso a los empleados más dedicados a la hora de realizar sus tareas diarias correctamente ya tiempo. Salir del trabajo, las consecuencias de no prestar atención, perder el foco en el trabajo y el tiempo programado. Esto significa que el empleado o trabajador en cuestión está en el trabajo, pero no ocupado. Baja motivación laboral. Un ambiente de trabajo negativo frustra incluso a los empleados más dedicados, ralentiza el crecimiento del negocio y afecta los resultados del negocio. Sin participación del personal. Si un empleado experimenta un mal ambiente de trabajo, nunca se hará cargo de la empresa y eliminará funciones gradualmente hasta que deje el puesto.

Pero, ¿por qué crear buenas condiciones de trabajo?, como hemos visto, las consecuencias de un clima laboral negativo son cuanto menos perjudiciales para la empresa y afectan a su correcto desarrollo. Es fundamental que las organizaciones de gestión del talento de los empleados también se centren en garantizar su salud mental. Porque su felicidad depende no solo del salario especificado, sino también de las condiciones del entorno en el que desempeñan sus funciones.

Pasos para crear un buen ambiente de trabajo

- a) Lleve un registro de los horarios de los empleados durante su jornada laboral.
- b) No interrumpa las pausas de trabajo.
- c) Fomentar una buena comunicación interna para evitar chismes.
- d) Identificar la posición correcta, deberes y responsabilidades de cada empleado.
- e) Invertir en programas de formación con profesionales en condiciones favorables de trabajo.
- f) Posibilitar y fomentar la creación de un plan de carrera para todos los empleados.

(SUPERRHHEROES SESAME, 2022)

Desde otra perspectiva, el ambiente de trabajo se refiere a la percepción de un empleado de los factores que determinan la calidad de la experiencia en el lugar de trabajo. Estos factores pueden ser tangibles o intangibles. De hecho, hay aumentos de sueldo, aguinaldos y detalles de fechas especiales. Por otro lado, están las adecuaciones de oficinas para facilitar la creación de espacios físicos para el trabajo diario de los empleados, máquinas de café, sillas ergonómicas, relajación y distracción. La modalidad de teletrabajo es más difícil de mostrar estos factores, pero se puede adaptar para satisfacer las necesidades de esta nueva persona normal.

Los factores intangibles crean un buen ambiente de trabajo porque esta categoría define cómo trabajan las personas, la calidad de las interacciones entre los empleados y cómo se sienten entre sí. Entre estos elementos se pueden nombrar la confianza, la honestidad, el respeto, el reconocimiento y la participación. Del mismo modo, las oportunidades para tener un equilibrio óptimo entre la vida laboral y personal, el trato justo, la inclusión, el orgullo, etc (Vargas, 2021)

El ambiente de trabajo es uno de los factores importantes que afectan la felicidad de los empleados. Por trabajo o entorno laboral, nos referimos a cualquier cosa relacionada con el trabajo de un empleado, por ejemplo:

Relaciones con colegas y líderes. Organización o cultura corporativa. Hay espacio disponible para el desarrollo personal. La principal ventaja de un ambiente de trabajo positivo es que los empleados se sienten cómodos yendo a trabajar todos los días. Esto les da la motivación que mantienen hasta el final del día. No importa para qué empresa trabajes. Evaluar tu entorno de trabajo es una tarea que no debes pasar por alto... ¿o hay algo peor que tener que ir todos los días a un lugar en el que odias estar? Cada trabajo es único, pero hay ciertas características que son

apreciadas por todos los empleados de cualquier empresa. Se puede decir que estos son puntos universales, con raras excepciones.

1. Comunicación abierta y transparente:

Hace que los empleados sientan que sus opiniones importan y que son parte de la organización. Si te sientes apreciado, ten sentido de pertenencia. Al analizar la filosofía, la misión y los valores de la empresa de vez en cuando, podemos asegurarnos de que todos los miembros trabajen por algo más que dinero. Esto hace que sea mucho más fácil para ellos intercambiar puntos de vista sobre cómo lograr los objetivos de la empresa.

2. Equilibrio entre el trabajo y la vida personal:

Para poder crear un ambiente de trabajo favorable, es necesario tener un cierto equilibrio entre la vida personal y profesional de los empleados. A menudo, un sentido del equilibrio aumenta la satisfacción de los empleados porque se sienten capaces de concentrarse en otros aspectos de la vida tan importantes como el trabajo.

3. Aprender y desarrollarse con un propósito:

Una organización enfocada en mantener y mejorar el desempeño general tiene un plan claro para enseñar a sus empleados dos tipos de habilidades que pueden desarrollar: habilidades duras y habilidades sociales. Las habilidades sólidas afectan directamente el desempeño. Por ejemplo, cuando un empleado sabe cómo manejar un nuevo programa de gestión de clientes, podemos decir que tiene habilidades duras. Las habilidades blandas se refieren a las habilidades interpersonales que están relacionadas con el espíritu de una organización. Esto incluye

habilidades de comunicación, automotivación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas o flexibilidad. Un buen ambiente de trabajo puede mejorar la productividad e inculcar una actitud positiva en todos los miembros de la organización.

4. Reconocimiento por tu arduo trabajo:

Las recompensas son un gran motivador para alentar a las personas a comportarse de cierta manera. En psicología, esto se conoce como refuerzo positivo en el condicionamiento instrumental. Pero también se puede utilizar para gestionar el comportamiento dentro de una empresa, premiando a los mejores empleados. Esto fomentará actitudes similares en el futuro.

5. Fuerte espíritu de equipo:

Resolver conflictos dentro del equipo crea un sentido de unidad dentro del grupo que hará que los empleados se sientan parte de un grupo de apoyo. En lugar de sentir que están trabajando para ellos mismos, se darán cuenta de que están trabajando para algo más grande que ellos mismos: para su equipo. La creación de un trabajo en equipo sólido solo es posible cuando los diferentes empleados aceptan y aceptan diferentes perspectivas y estilos de trabajo.

(Efficacy, 2022)

Al respecto en lo que incide en La salud física y mental de los trabajadores depende en gran medida de las características del ambiente de trabajo en el que desarrollan sus funciones. La OMS ha identificado cuatro factores que influyen en la felicidad de los empleados. La correcta alineación de todas las áreas en un lugar de trabajo es esencial para crear un ambiente de trabajo propicio, prevenir riesgos y promover la salud y el bienestar de los empleados.

Con este fin, la Organización Mundial de la Salud (OMS) realizó un estudio para investigar cómo se podría mejorar el entorno laboral y brindó orientación para que las empresas puedan tomar las medidas adecuadas para lograr este objetivo. En total, 56 expertos de 22 países diferentes participaron en el informe final publicado por la OMS e identificaron un total de 4 áreas de impacto en el campo de trabajo.

Estos cuatro factores componen el lugar de trabajo y afectan directamente la felicidad o la incomodidad de los empleados:

1. Entorno físico

Aspectos como la atmósfera, la construcción, el mobiliario, los productos químicos y los materiales en el entorno de trabajo son un problema aquí. Todos estos factores pueden afectar la seguridad, la salud y el bienestar físico y mental de los empleados. El entorno físico puede causar enfermedades e incluso la muerte de los trabajadores. Los principales riesgos laborales a los que se enfrentan se deben a los siguientes factores:

- a) Ruido, radiación, vibración...
- b) Agentes biológicos (malaria, falta de agua potable, condiciones sanitarias en el campus)
- c) Factores ergonómicos (mala postura, sobreesfuerzo, tensión excesiva)
- d) Peligros causados por maquinaria, grúas, montacargas, etc.
- e) Riesgos energéticos (descarga eléctrica, caída desde una altura)
- f) Los peligros de conducir.

2. Entorno psicosocial

En este ambiente se acumulan factores como actitudes, presiones, prácticas, valores de la empresa, cultura de trabajo y relaciones entre los diferentes miembros de la empresa. Los problemas más comunes son el estrés emocional y mental de los empleados, que puede derivar en enfermedades como la ansiedad crónica u otras dolencias físicas.

Algunos riesgos psicosociales surgen por las siguientes razones:

- a) Mala organización del trabajo (presión, menos flexibilidad, falta de gratitud, falta de comunicación...)
- b) Cultura institucional (ausencia de normas y procedimientos, acoso, intimidación, discriminación...)
- c) Estilo de gestión (mala comunicación entre superiores y subordinados...)
- d) Miedo a perder un trabajo debido a las transferencias de personal lideradas por la empresa y la inseguridad relacionada.

3. Recursos personales de salud en el trabajo

Para mantener una fuerza laboral motivada que ame el trabajo y goce de buena salud, una empresa debe prestar atención a los recursos que contribuyen a la felicidad de los empleados, abordando cuestiones como el horario laboral, la flexibilidad o la creación de instalaciones recreativas.

Durante una larga jornada de trabajo, los trabajadores deben tomarse un tiempo para detener el trabajo y descansar. Y también se puede hacer más fácil comer un tentempié en el trabajo y evitar este tipo de prohibiciones.

4. Implicación empresarial en la sociedad

Crear un entorno sostenible que beneficie a los empleados. Esto se puede lograr simplificando servicios como el transporte público, la atención médica, adoptando políticas de igualdad de género, etc. Estas verdades se extienden más allá de la empresa y continúan dando forma al entorno social que la rodea.

(García D. G., 2016)

A partir de un planteamiento estructural; implica un conjunto de componentes constantes que representan una empresa, que contribuyen en el desempeño de los funcionarios que hacen parte de ella y hacen la diferencia de otras empresas. A partir de un método subjetivo; es la caracterización y punto de vista que el trabajador se forma en la organización (García D. G., 2016)

La empresa es, a un mismo periodo, acción y objeto. Desde acción, se aprecia en el sector de actividad orientado en armonizar la ocupación de algunos individuos, a través del desarrollo de actividades, función y misión establecidas en cada una de ellas, así como el esquema o formas en que se vinculan en la culminación de un propósito o meta. Desde objeto, la empresa presume la realidad procedente de la acción pasada: es decir, el lugar, alcance, sector constantemente en el tiempo, bajo el cual los funcionarios logran una meta predeterminada (García D. G., 2016)

Así como se hace mención analítica del concepto, se identifica los factores que tienen cierta influencia dentro del clima organizacional, es así que la teoría de los profesores Litwin y Stinger, establece nueve factores que, a criterio de los mismos, repercuten en la generación del Clima

Organizacional en aspectos como la estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad.

Primeramente, para Litwin y Stinger el concepto de estructura hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel. Su fundamento tiene una relación directa con la composición orgánica, plasmada en el organigrama, y que comúnmente se conoce como Estructura Organizacional. Seguidamente, otro aspecto como la responsabilidad se entiende a que este va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores.

Por otro lado, aspectos como la recompensa cuyo concepto se integra en el interrogante sobre, ¿Qué se recibe a cambio del esfuerzo y dedicación y ante todo de los buenos resultados obtenidos en la realización del trabajo?, así como el desafío, donde la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un sano clima competitivo, necesario en toda organización. Por otra parte, aspectos como las relaciones que se fundamentan en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento y en base a la efectividad, productividad, utilidad, y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés, acoso laboral (mobbing) y otros inconvenientes de este estilo.

Igualmente la cooperación, cuyo aspecto está relacionado con el apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la empresa. Otro aspecto que se menciona son los estándares, que establecen un parámetro o patrón que indica su alcance o cumplimiento. En la

medida que sean fijados con sentido de racionalidad y ante todo de que puedan ser logrados sin exagerar los esfuerzos necesarios para ello, los miembros del grupo percibirán estos, con sentido de justicia o de equidad.

De igual forma, el conflicto al ser un aspecto generado por las desavenencias entre los miembros de un grupo. Este sentimiento bien podrá ser generado por motivos diferentes: relacionados con el trabajo o bien con lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación con jefes o superiores. Por ultimo, la identidad conocido como Sentido de Pertenencia. Es el orgullo de pertenecer a la empresa y ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos para lograr los objetivos de la organización (Fiallo et al 2015)

El entorno de trabajo real se refiere a la estructura, la atmósfera, el equipo, los muebles, los productos, los productos químicos, los materiales y los procesos de fabricación en el lugar de trabajo. Estos factores pueden afectar la seguridad y la salud física de los trabajadores, así como su salud mental y su bienestar. Si un empleado realiza sus funciones al aire libre o en un vehículo, ese lugar es el entorno de trabajo real.

Los peligros para el entorno físico a menudo pueden provocar la discapacidad de los empleados o incluso la muerte, por lo que las primeras leyes y reglamentos de salud y seguridad se centran en estos factores. Este tipo de riesgo todavía amenaza a los empleados todos los días, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo.

Los problemas generalmente incluyen:

- a) Productos químicos (como solventes, pesticidas, asbesto, sílice o humo de cigarrillo);
- b) Factores físicos (como ruido, radiación, vibración, exceso de calor o nano -Parte);

- c) Factores biológicos (como hepatitis B, malaria, infección por VIH, moho, falta de agua potable, baño y otros artículos sanitarios);
- d) Factores académicos tailandeses (como la fuerza excesiva, trabajar en posiciones incómodas, realizar tareas repetidas, aumentar los factores muy difíciles);
- e) Factores mecánicos (como riesgos relacionados con las máquinas: puntos de entrada en el sistema de rodadura o los vehículos cilíndricos, de manguera o bifurcación);
- f) Factores relacionados con la energía (por ejemplo, el riesgo del sistema eléctrico o las gotas de agua altas) y
- g) Los factores relacionados con los vehículos de conducción (como conducir en nieve o tormentas de lluvia o vehículos, se detienen mal o no están claros).

Ejemplos de prevenir un ambiente de trabajo físico. Típicamente, los riesgos deben identificarse, inspeccionarse y controlarse por procesos de control descentralizados. Los pasos comunes incluyen:

Eliminar o reemplazar: eliminar el uso de benceno en este proceso y reemplazarlo con tolueno o un químico menos tóxico; Elimine la necesidad de conducir realizando conferencias telefónicas. Control de ingeniería: instalación de barras protectoras en tornos y matrices; instalar un sistema de ventilación de extracción local para eliminar los gases tóxicos; instalación de equipos de cancelación de ruido; Establecer un sistema seguro para el manejo de agujas usadas y elevadores de pacientes en el hospital. Control administrativo: garantizar una buena higiene y mantenimiento; capacitar a los empleados en procedimientos de trabajo seguros; realizar el mantenimiento preventivo de maquinaria y equipo; implementar una política contra el

tabaquismo. Medidas de protección personal: proporcionar máscaras de filtro para los trabajadores que trabajan en ambientes polvorientos; proporcionar cascos y zapatos de seguridad para los trabajadores de la construcción (Prevencionar, 2021)

Las condiciones físicas que rodean el trabajo que afectan el entorno de trabajo son positivas o negativas. La presencia de luz, ventilación, limpieza, ordenamiento, visión y estimulación auditiva, aire acondicionado, seguro, entre otros, afecta la comodidad y el estado de ánimo del personal, convirtiéndose en un entorno físico en un factor específico. Por tal motivo, la Administración de los Servicios Públicos - DAFP hace las siguientes recomendaciones a las organizaciones públicas para que no afecten el trabajo de sus empleados:

- a) Se propone incentivar y “activar” la creatividad de los empleados en el diseño de su espacio personal para que armonice con la fisicalidad general de la oficina.
- b) Permitir que los empleados establezcan su propio orden (no todo tiene que ser 'minucioso'), en el que se sientan reflexivos y cómodos, y en el que puedan eliminar rápidamente las distracciones. • Cuando no sea estrictamente necesario estar de pie, los trabajadores deberán disponer de una silla con el apoyo adecuado. Sentarse ahorra energía; al mismo tiempo, poder moverse libremente hace que cualquier trabajo sea menos monótono y arduo.
- c) En cuanto a los estímulos auditivos, considere la música en un ambiente de trabajo ya que distrae a algunas personas mientras que otras las encuentran más efectivas cuando trabajan a su propio ritmo. Si finalmente decide permitir que los empleados escuchen música en la oficina, debe asegurarse de que todos los servidores estén de acuerdo. De lo contrario, asegúrese de que las personas que escuchan música en su lugar de trabajo suban el volumen para no molestar a los demás. En el caso de la música ambiental, es

importante que la música actúe como un estimulante positivo y no afecte la productividad de ninguna manera.

- d) Realizar, con la Administradora de Riesgos Laborales (ARP) y con la asistencia de servidores expertos en estos temas, estudios ambientales físicos para determinar el estado de iluminación de las oficinas, distribución de equipos y colocación de mobiliario, pasillos, condiciones de temperatura, etc. y tomar las medidas correctivas necesarias que afecten la salud del servidor.
- e) Siempre que sea posible, los ritmos y horarios de trabajo continuos o divididos deben adaptarse a las características y circunstancias individuales de los empleados ya los horarios específicos.
- f) Se deben hacer esfuerzos para conciliar los requisitos del trabajo con las características y condiciones de los empleados para maximizar la eficiencia de la unidad.

(Función Pública, 2022)

Lo anteriormente mencionado se relaciona principalmente con el concepto de Motivación, que consiste en lograr que un trabajador desempeñe sus funciones de manera óptima, el respaldo es imprescindible. Los empleados son seres humanos, no recursos. Por consiguiente, el jefe encargado o líder debe caracterizarse por el sentimiento de unidad; es decir, debe tener metas e intereses en común, manifestar inquietud por los empleados en general y no solo por su rendimiento laboral.

Ahora bien, referente a la motivación, se señala que debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte. En el plano educativo, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma. Es por esto por lo que, la

motivación es un aspecto relevante frente a este plano, pues se considera la línea guía para un proceso de formación adecuado, la cual va a determinar la perseverancia, la calidad y consistencia a la hora de hacer frente a los retos y objetivos que se pueden presentar tanto a nivel académico como personal (Ajello, 2003)

Por otro lado, las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, estatus y autoestima y autorrealización (autosatisfacción). Es necesario que estas necesidades se satisfagan en forma equilibrada para el buen desarrollo de la persona (Maslow, 1943)

Profundizando en este concepto, la motivación es un proceso dinámico e interno que hace referencia al deseo de querer cubrir una necesidad, y que en definitiva viene a indicarnos que la motivación nos mueve a realizar unas conductas y a no hacer otras, dependiendo de nuestros motivos expresados como deseos, pulsiones o necesidades, que se producen en cada momento. (Sanz Aparicio, Menéndez Balaña, Rivero Expósito, Conde Pastor, 2009)

Asimismo, este autor afirma que “La motivación es el lazo que lleva esa acción a satisfacer la necesidad. En este sentido, la motivación se convierte en un activador de la conducta humana. Los estados motivacionales, lo mismo que los actitudinales, se generan por efecto de un conjunto de factores o variables que se interaccionan” (pág. 8). Es decir, para el autor estar motivado implica que existe alguna necesidad que mueve a la persona, en este caso los estudiantes, los cuales sienten la necesidad de autorrealización o autodeterminación pues se encuentran a la expectativa de alcanzar una meta y el valor que esta tiene para ellos, sin embargo, se deben descubrir las fuerzas de motivación personal, pues cada estudiante es motivado de forma distinta, de acuerdo con las diferentes necesidades.

Un entorno laboral respalda e identifica el interés de un trabajador, la disposición en su actividad laboral. De esta manera, se fomenta el vínculo de seguridad, convicción, fiabilidad, entre otros, entre el directivo y los trabajadores. Cuando los líderes valoran y reconocen el trabajo que prestan los empleados, esto puede generar como resultado la mejora continua y autónoma de cada colaborador.

La motivación laboral se puede comprender como el desenlace de la interacción del sujeto y el estímulo realizado por la empresa con el objetivo de generar factores que promuevan e incentiven al trabajador a alcanzar un objetivo (Peña, Villón, 2018)

Dentro de esto se destacan los siguientes tipos de motivación, como la intrínseca, establecida por el estímulo producida por aspectos internos del ser humano, así como la personalidad del individuo dentro de su ambiente laboral en el que no influye la organización, por el contrario, la motivación extrínseca es aquel estímulo impulsado por factores externos o del entorno del hombre, en cierta parte relacionado al reconocimiento público que este puede obtener, asimismo, como el papel de la empresa es fundamental para impulsar y mantener dicha motivación en la aplicación de diferentes técnicas.

Con el fin de comprender todos los factores que se destacaran en relación con la motivación laboral, es pertinente llevar a cabo desde el conocimiento conceptual de la motivación. Surge una infinidad de conceptos que plantean la motivación.

La motivación se vincula con la actitud del individuo, y es un tema fundamentado en el comportamiento en donde éste es generado por aspectos esenciales y superficiales en los que el interés y las exigencias originan la fuerza indispensable para estimular al sujeto a desempeñar labores que alcancen a lograr su propósito (Chiavenato, 2000)

La motivación desde el método sobre el cual los individuos, al desarrollar una labor determinada, afrontan y elaboran actividades que inducen a la implementación de verdaderos logros y propósitos con la finalidad de dar respuesta a alguna clase de necesidad o perspectiva, y de cuya diferencia sea el agrado se relaciona con el esfuerzo que se establezca y se lleve a cabo en nuevos procesos (Delgado, 1999)

La motivación como grupo de métodos intelectuales que relaciona los estímulos externos, que sostiene o realiza un cambio con la personalidad que a su vez es repercutida por estos, provocando o no exceso de confianza. justo como se han propuesto varias definiciones planteadas por distintos autores, mencionan el origen de la motivación en el sujeto y concluyen en que lo esencial es el primer paso para fomentar la conducta indispensable para tratar metas que conlleven al éxito. No obstante, después de cubierta la necesidad, la persona desarrollara otras exigencias que persisten con motivación los logros que anhele llevar a cabo (González, 2008)

Existen algunas perspectivas teóricas entorno a la motivación: la conductista, la humanista y la cognitiva; la primera según Santrock (2002) hace énfasis en que las recompensas externas definidas como eventos positivos y negativos, así como los castigos son determinantes en la motivación pues con el fin de obtener algún beneficio evitan o dejar de hacer conductas que conllevan un daño, la segunda por su parte se refiere en las capacidades del ser humano para desarrollarse, así como la libertad para elegir su destino y la última enfatiza en el poder del pensamiento.

A su vez, existen tres motivaciones en las personas, las cuales son las necesidades de logro, afiliación y poder. Algunos autores sostienen que estas necesidades son motivaciones sociales, ya que se aprenden de una manera no consciente, como producto de enfrentarse activamente al medio. Dado esto, su importancia radica en que predisponen a las personas a comportarse en formas que afectan de manera crítica el desempeño en muchos trabajos y tareas (Naranjo, 2009).

Debido a lo anterior, las personas con una alta necesidad de logro buscan distinguirse por hacer bien las cosas y disfrutan de situaciones en las que pueden tomar responsabilidades. Asimismo, las personas que tienen una alta necesidad de poder buscan controlar a los demás y que se haga lo que ellas desean. Por su parte, las personas con una alta necesidad de afiliación tienden a interesarse y a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales (Santrock, 2002).

Masjuan (2014) opina que la dimensión motivacional expresiva está representada por todo lo que tiene que ver con el interés específico por la disciplina que se elige y se estudia, así como con las aptitudes, por lo tanto, se trata de una motivación intrínseca, que nace de la necesidad de autorrealizarse a través de un compuesto de actividades gratificantes en sí mismas y que colaboran en la construcción de una autoimagen positiva y satisfactoria. Lo anterior tiene una estrecha relación con la vocación. Sobre ello, (Rivas, 1988) la definen como procesos psicológicos que una persona concreta movilización en relación con el mundo profesional adulto en el que pretende vincularse activamente, o en el que ya está instalado.

Por otra parte, hablando sobre las habilidades y capacidades de cada persona, define que no son simples habilidades residentes en el interior de una persona, sino que incluyen también las

libertades o las oportunidades creadas por la combinación entre esas facultades personales y el entorno político, social y económico; haciendo referencia a que las capacidades son una influencia directa del contexto de la persona el cual fortalece las capacidades que se encuentran inmersas en él (Nussbaum, 2012)

Así mismo Amartya Sen (1992) refiere que el concepto de capacidad expresa la libertad real con la que una persona debe contar para alcanzar aquello que valora. Desde la perspectiva de Sen, la vida se considera como un conjunto de funcionamientos que se encuentran interrelacionados, consistentes en estados y acciones. Según lo expuesto por los autores, las capacidades se constituyen un eje o base central en la elección de la profesión, es decir, el aspecto vocacional y de habilidades u oportunidades se considera de influencia.

4. Conclusiones, Recomendaciones y Aportes

Tomando en cuenta toda la experiencia adquirida, los diferentes hallazgos obtenidos y la importante conceptualización teórica; resulta imperativo y a su vez pertinente, resaltar el importante papel de las relaciones e interacciones en el clima organizacional de una entidad, institución o empresa. Y esta afirmación no es para menos, pues gracias a los diferentes autores se pudo probar el impacto que el clima organizacional genera, ya sea positivo; en una organización con prácticas asertivas, apropiadas y consientes de la delicada pero crucial interdependencia entre los equipos de trabajo, o por el contrario un impacto negativo; presente en organizaciones con cuestionables prácticas en materia de relaciones, comunicación y procedimientos.

En razón a lo mencionado, es importante tomar en cuenta que la distancia entre dinámicas asertivas y las que no lo son, es amplia y con afectación directa en todos los ámbitos de la organización. Ejemplo de esto es la productividad, la eficiencia de los diferentes procesos o el mismo rendimiento individual de los diferentes miembros del equipo de trabajo; asuntos tan tangibles y cuantificables se pueden ver influenciados positiva o negativamente por el clima organizacional presente.

Tomando en consideración lo mencionado, resulta pertinente como principal conclusión, lo imperante que resulta dar el valor correspondiente al clima organizacional y las relaciones interdependientes entre el equipo de trabajo; pues, pese a no ser un tema recurrentemente

principal en la praxis en materia organizacional, debería ser tomado en mayor consideración e importancia.

En este mismo orden de ideas, en materia de recomendaciones; es lógico continuar la línea argumentativa respecto a dotar del valor correspondiente a acciones encaminadas a mejorar, dinamizar y trabajar asertivamente en el clima organizacional.

Dando continuidad a lo mencionado, también es importante realizar una mejor distinción en ciertos conceptos relacionados al clima organizacional, para de esta forma mejorar las relaciones y apropiar los diferentes roles relacionados a la subordinación presentes en una organización. Ejemplo de esto es lo conocido referente a mercado laboral, lo cual en muchos casos de la práctica real organizativa, se entiende como una relación de subordinación condicionada, unilateral y limitante para el empleado. Está es una noción errada, pues como se pudo evidenciar anteriormente y de cierta forma en contra de lo socialmente conocido en la praxis organizacional, de hecho frente al mercado laboral se debe presentar una relación recíproca, de respeto e igualdad; dónde el empleador presenta la oferta y el empleado entrega su fuerza laboral. Esto propicia un clima organizacional óptimo, basado en el respeto y la igualdad.

Finalmente, pero no por ello menos importante; es pertinente comentar lo relacionado al bienestar de los trabajadores, que en últimas representa un avance no solo en materia social y política de igualdad y equidad; sino que, en contra medida representa una mejor planta humana para la organización, un clima óptimo para el desarrollo de relaciones asertivas y un entorno en el que se propicia la productividad, la eficiencia y el respeto. Se recomienda tomar en cuenta las

diferentes observaciones y aportes correspondientes a la materia, adoptar cambios y realizar vigilancia continúa a los diferentes procesos de la organización; todo en razón de lograr un clima organizacional idóneo para impulsar lo más posible a la organización a consolidarse como su prospecto ideal.

5. Referencias Bibliográficas

- David Cantón Cortés, M. R. (2015). Consecuencias de abuso sexual infantil: una revisión de las variables intervinientes. *SciELO*.
- Michell, J. D. (s.f.). abuso sexual en menores. Estudio de casos. *Dialnet*.
- Franco, A. R. ((2016)). Abuso sexual infantil: perspectiva clínica y dilemas ético-legales. *Revista Colombiana de Psiquiatria*.
- Sarmiento, I. V. ((2013)). El abuso sexual infantil: perfil del abusador, la familia el niño víctima y consecuencias psíquicas del abuso. *Dialnet*.
- Davis Cantón Cortés, M. R. ((2015)). Consecuencias del abuso sexual infantil: una revisión de las variables intervinientes. *anales de psicología*.
- Cortés, D. C. ((2015)). Consecuencias del abuso sexual infantil: una revisión de las variables intervinientes. *anales de psicología*.
- Cabezas, M. N. ((2016)).
- García, A. Z. ((2016)). Evaluación psicosocial del abuso sexual infantil: factores de riesgo y protección, indicadores, técnicas y procedimientos de evaluación. *revista ResearchGate*.
- (Alvaro Franco y Luis Ramírez, 2. (s.f.). Abuso sexual infantil: perspectiva clínica y dilemas ético-legales. *Revista Colombiana de Psiquiatria*.
- Raíñez, A. F. ((2016)). abuso sexual infantil: perspectiva clínica y dilemas ético-legales. *Revista Colombiana de Psiquiatria*, 53.
- (Franco & Ramírez, 2. ((2016)). abuso sexual infantil: perspectiva clínica y dilemas ético-legales. *Revista Colombiana de Psiquiatria*, 53.
- (Franco y Ramírez, 2. (s.f.).
- Ramírez, F. y. ((2016)). abuso sexual infantil: perspectiva clínica y dilemas ético-legales. *Revista Colombiana de Psiquiatria*, 53.

- Mebarak, M. R., Martínez, M. L., Sánchez Herrera, A., & Lozano, J. E. (2010). UNA REVISIÓN ACERCA DE LA SINTOMATOLOGÍA DEL ABUSO SEXUAL INFANTIL. *redalyc.org*.
- al, M. e. (2010). UNA REVISIÓN ACERCA DE LA SINTOMATOLOGÍA DEL ABUSO SEXUAL INFANTIL. *redalyc.org*.
- Mebarak, M. Y. (2010). UNA REVISIÓN ACERCA DE LA SINTOMATOLOGÍA DEL ABUSO SEXUAL INFANTIL. *redalyc.org*.
- Mebarak, M. H. (2010). UNA REVISIÓN ACERCA DE LA SINTOMATOLOGÍA DEL ABUSO SEXUAL INFANTIL. *redalyc.org*.
- Aedo1, E. R. (2014). La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de la existencia. *revista ajayu*.
- Angeles Ruiz Fernández, M. I. (2012). *Manuel de tecnicas de intervencion cognitivos conductuales* . Bilbao: UNED.
- Florez, L. (s.f.). El Clima Organizacional. *ACADEMIA* .
- Canales , A., Lopez, J., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*.
- Elgegren, U. (2015). FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD. *UNIFE* , 88.
- Catañeda Herrera , Y., Betancourt, J., Salazar Jiménez, N., & Martinez Mora , A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES . *revista electronoca PSICONEX*.
- Solarte, M. G. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Redalyc*, 48.
- Iglesias Armenteros , A. L., & Sánchez García , Z. T. (2015). Generalidades del Clima Organizacional. *SCIELO*.
- Fiallo Moncayo, D., Alvaro Andino, P., & Soto Medina , L. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa . *Revista Contribuciones a la economia* .

- Vega , D., Arévalo , A., Sandoval, J., Aguilar, C., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia. *Redalyc*.
- Vélez*, M. A. (2016). SOBRE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO DEL COLOMBIA. *Revista Colombiana de ciencias sociales* .
- Vélez, M. A. (2016). SOBRE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL. *Revista Colombiana de ciencias sociales* .
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional Y satisfacción laboral . *Redalyc.org*.
- Función Pública. (s.f.). *Gov.co*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-que-es-un-entorno-laboral-saludable-/28585938?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANC E_sqxafjubsrEu_assetEntryId=28747608&redirec
- SUPERRHHEROES SESAME. (s.f.). *SESAME*. Obtenido de <https://superrhheroes.sesametime.com/buen-entorno-laboral/>
- Vargas, M. (01 de Julio de 2021). *Great Place to Work*. Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>
- Efficy. (s.f.). *Efficy*. Obtenido de <https://www.efficacy.com/es/clima-laboral/>
- García, D. G. (17 de Mayo de 2016). *Universidad de Valencia*. Obtenido de Universidad de Valencia: <https://www.uv.es/uvweb/master-prevencion-riesgos-laborales/es/master-universitario-prevencion-riesgos-laborales/4-factores-influyen-creacion-entorno-trabajo-saludable-1285880215908/GasetaRecerca.html?id=1285968065172>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). *INSST*. Obtenido de [https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial-#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20se%20definen,del%20trabajo%20y%20la%20salud%20\(](https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial-#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20se%20definen,del%20trabajo%20y%20la%20salud%20()
- Portal de los Riesgos Laborales de los Trabajadores. (s.f.). Obtenido de <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/>

Addeco México. (26 de 12 de 2019). *Addeco*. Obtenido de <https://blog.addeco.com.mx/2019/12/26/importancia-buen-clima-laboral/>

Cervantes, G. C. (10 de Mayo de 2018). *Emprendes*. Obtenido de <https://www.emprendices.co/la-importancia-del-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones/>

Prevencionar. (08 de Septiembre de 2021). Obtenido de <https://prevencionar.com/2021/09/08/el-ambiente-fisico-de-trabajo-en-el-modelo-de-empresas-saludables-de-la-oms/>

Función Pública. (s.f.). *Gov.co*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-medio-ambiente-fisico-y-el-rendimiento-de-trabajo/28585938

(s.f.).