



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
INVESTIGACIÓN ORGANIZACIONAL

“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES”
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

ALEXANDRA DÍAZ MORA CÓD. 1311070326

JOHANNA SOTO ARAQUE CÓD. 1711024911

ASESOR:

DIEGO LEONARDO CRUZ SERRANO.

BOGOTÁ FEBRERO – JULIO 2020

Tabla de Contenidos

Resumen.....	4
Capítulo1 Introducción.....	5
Pregunta de investigación.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	6
Justificación.....	7
Capítulo 2. Marco de referencia.....	8
Marco conceptual.....	9
Marco teórico.....	10
Marco Empírico.....	13
Capítulo 3. Metodología.....	19
Tipo y diseño de investigación.....	20
Consideraciones éticas.....	20
Capítulo 4. Resultados.....	21
Discusión.....	22
Conclusiones.....	23
Limitaciones.....	24
Recomendaciones.....	24
Referencias bibliográficas.....	25

Lista de figuras

Figura 1. Fase de la selección de la información.....20

Resumen

Se presenta el siguiente trabajo como un análisis descriptivo de investigación sobre los factores del clima laboral a nivel de las organizaciones y su desempeño en determinar la influencia que este adquiere día a día en una gran productividad de los empleados y su vínculo con las organizaciones en donde su enfoque es funcionar como un importante indicador, el cual permite demostrar el estado del clima laboral organizacional para definir metas, mejorar resultados y lo más importante de todo es que los empleados se sientan a gusto tanto en lo personal como en lo laboral sintiendo un apego hacía lo que le gusta hacer y demostrando esta eficiencia con sus resultados laborales, es necesario que se tome parte y se visualice una posible solución, contribuyendo, aportando y fomentando nuevas culturas que enriquezcan a las organizaciones en cuanto al tema del clima laboral. Con los resultados de esta investigación es enfatizar sobre los ambientes de trabajo saludables, trabajadores sanos en entornos en los que los supervisores colaboran en los procesos para una mejora organizacional para proteger la salud, aumentar la seguridad, bienestar concernientes a medios psicosocial y por supuesto la sustentabilidad del ambiente de trabajo en el espacio físico para que con los factores encontrados busquen mejorar todos los aspectos.

Palabras clave:

Clima laboral, organizaciones, trabajo, motivación, bienestar.

Capítulo 1.

Introducción

El siguiente proyecto tiene como fin entender los factores del clima laboral, lo que nos lleva a investigar los ambientes cotidianos en las personas ya sean físicos y humanos; para comprender estrechos lazos de productividad y como deriva todo este comportamiento en la productividad final, debido a su conexión con la manera de trabajar e integrarse no solo con los compañeros de trabajo o de labor sino también con los altos mandos en las organizaciones de la empresa de cómo está conectado al relacionarse unos con otros y cómo éstas inciden en el bienestar de los empleados, para focalizar todos los aspectos es el mejorar cada día con lo que se hace, cómo se hace y lo que se piensa hacer para obtener mejoras de rendimientos y resultados. En el clima y bienestar laboral las personas atribuyen varios factores influyentes en un buen entorno individual o en conjunto, como las condiciones de empleo, temporales, ambientales, exigencias ambientales, exigencias físicas, exigencias en el proceso de la tarea, exigencias emocionales, exigencias circunstanciales. Al investigar sobre este tema, se atribuyen aspectos pueden influenciar en la valoración de consecuencias y resolución de posibles conflictos, el clima laboral se presente, está ahí constante se siente en el ambiente de cada organización pues cada una de estas es única y tiene su propia tradición, métodos de acción y cultura, para lo que en cada individuo el clima puede llegar a ser neutral, favorable o desfavorable, se quiere hacer énfasis en el buen clima laboral en cualquier tipo de convivencia, adquiriendo una relación estrecha entre las relaciones laborales y la buena salud en todo lo que tiene que ver con el trabajo en libertad en derecho del estado social, Jerez (2006), ahora bien, la OMS define, “No solamente las enfermedades o afecciones definen a la salud sino también el comportamiento mental, social y físico” (OMS, 2019).

Luego este apunte no puede ser indiferente en el entorno laboral, por tanto, debe entenderse también como el bienestar mental. social y físico, lo cual permite esbozar al tener percepciones negativas dentro del ámbito laboral las cuales arremeten de una forma negativa en el bienestar de los trabajadores y este tipo de conclusiones son las que abordarán en las siguientes líneas. En el presente muchas de las organizaciones se les vincula con un ambiente de cambio constante, por tal motivo deben ser consecuentes con cambios, al interior de las empresas es

necesario lograr cambios constantes en el sentido laboral, en especial su clima organizacional, siendo los empleados claves en estas decisiones.

Pregunta problema

¿Dentro de las organizaciones cuáles son los factores más relevantes e influyentes en el clima laboral?

Objetivo general

Identificar los factores que influyen en el clima laboral en las organizaciones de servicio.

Objetivos específicos.

1. Investigar los conceptos más destacados relacionados con clima laboral.
2. Conocer las ventajas y oportunidades de un buen clima laboral en las organizaciones.
3. Reconocer las características más importantes del clima laboral y cómo influye esto en su rendimiento laboral.

Justificación.

El presente trabajo tiene como énfasis el contexto del área organizacional en cuanto al tema de investigación, lo anterior refiriéndose a documentar los diferentes factores que influyen no solo positiva si no también negativamente en el clima laboral y estos como afectan o benefician no solo a las organizaciones si no a sus empleados. Teniendo en cuenta lo anterior es importante resaltar que, mediante la búsqueda de diferentes escritos, incluiremos las características, la configuración de la interacción y la mezcla de algunos elementos que interfieren en el clima laboral. Es importante identificar que tanto ha afectado esta situación a los empleados actualmente en las organizaciones y contar con datos específicos de los correctivos o como han implementado programas, así que el gran reto lo tiene el área de recursos humanos, para retener personal en óptimas condiciones con variantes estrategias al interior de las organizaciones. Al final se tratará de desafiar a los colaboradores para que se comprometan a desarrollar el máximo potencial en los empleados, cumplir propósitos personales y destacar cada aporte que desde este momento logremos dar no solo a la sociedad, sino a nuestras organizaciones, dan fe que en un futuro serán más estables y contarán con mejores herramientas.

Capítulo 2.

Marco de Referencia

La psicología organizacional nos explica los procesos comportamentales, conductuales, con los seres humanos y su laboral, definir y defender los intereses de las organizaciones y de los colaboradores en cómo potencializar el rendimiento y productividad por medio de incentivos, estrategias y motivaciones con el objeto de fortalecer el crecimiento profesional y desarrollo personal. Landy y Jeffrey Comte (2007) afirma que “La Psicología Organizacional tiene como desarrollo en el trabajo y es una aplicación de principios desarrollados en las corporaciones, organizaciones, empresas, organismos públicos, organizaciones académicas, organizaciones gremiales comunitarias y de la salud”. La psicología organizacional dentro de una empresa lleva a comprender el comportamiento humano teniendo en cuenta cada uno de los empleados y su desempeño, conllevando esto a un mejoramiento de parte y parte. También es importante tener en cuenta que dentro de la psicología organizacional se estudian muchas variantes como planear, organizar, y dirigir todo el talento humano, así también como las interacciones entre compañeros, desarrollando una práctica constructiva compensada y evaluada dentro de la organización.

Marco conceptual

Clima Laboral

De acuerdo con investigaciones que tienen que ver con el clima laboral se puede decir que es un proceso a entorno de los factores de los empleados, muchas organizaciones contemplan que su mejor activo es el ser humano, para lo que muchas de ellas hacen mediciones periódicas que van ligadas a temas motivacionales y de allí repercutiendo en su desempeño laboral y comportamiento. Si los empleados sienten un clima agradable muchos de ellos sienten que sus labores representen desafíos, oportunidad de ser exitosos, que se sientan satisfechos, que se les escuche y que sean tratados con un valor de reconocimiento entorno a su labor. Para algunos autores el clima laboral nos dice el autor Litwin, (1971)“Dentro de los ambientes organizacionales se perciben y se experimentan comportamientos influyentes por cada uno de los integrantes de la organización, más aún en aquellos que evalúan los comportamientos

conductuales para sacar conclusiones beneficios para sus organizaciones” citado en Chiavenato 1992 (pág 75). Los empleados de una organización son el centro influyente de ambiente laboral, sus conductas llevan a sacar buenas conclusiones” Hall (1996)

Bienestar

De acuerdo con Hernández et al., (2003), este concepto está estrechamente relacionado con la vida laboral y en específico con la calidad que prestan cada uno, en los puestos de trabajo, buscando siempre que el trabajador tenga un desarrollo integro dentro de la empresa, cuidando siempre que los empleados estén a gusto con las labores que realizan y que estén a gusto en ellas.

Bienestar laboral

Este concepto se podría expresar como la forma como cada una de las personas que tienen una vinculación laboral dimensiona y satisface todas aquellas necesidades sean básicas o secundarias, observando las condiciones determinadas por los objetivos y naturaleza de la organización a la cual pertenecen.

Motivación

“Está relacionada con las experiencias cotidianas de una persona y su vida, en cómo todas las acciones que realiza están bajo una dirección intensamente de esfuerzos argumentadas por motivos ya sean de sus superiores inmediatos o agentes externos. Adicional cada motivación se ve influenciada en las personas. En la motivación laboral los factores que circundan están más sujetos a factores influyentes en el sistema de promoción, calidad, trabajo individual, relaciones interpersonales, beneficios” (Modelo para motivar, 2015, p. 5)

Organizaciones

Una organización está creada por un grupo de personas que comparten valores, lograr objetivos e intereses similares, dentro de ella cada persona cumple una función diferente y especializada en torno a su finalidad en la búsqueda de intereses y resultados. Richard L. Daft (2005) define a las organizaciones como “se refieren a entidades sociales, que van dirigidas a desarrollar metas, para coordinar actividades y están profundamente vinculadas con ambientes internos y externos.”

Trabajo

Se denomina trabajo a un conjunto de actividades propias de un individuo para alcanzar una meta a mediano o largo plazo, para alcanzar unas metas, solucionando problemas, atendiendo necesidades, produciendo servicios o bienes. Arendt, (2005) explica cómo “Desde una postura sociológica, el trabajo se distingue como una actividad propia del ser humano, la que, a su vez, hace una distinción entre quién lo debe realizar y la forma en la cual lo debe hacer”.

Marco Teórico.

Es muy importante dentro de una organización el clima laboral, la estabilidad, la solidez, la seguridad de los empleados nos indica un generador de mayor productividad y beneficios dentro del sector en el que se encuentra la organización, desarrollando comunicaciones importantes dentro de los compañeros de trabajo y sus relaciones. (Drucker, 1999).

Al analizar algunos aspectos relacionados con las experiencias adquiridas y la vida cotidiana de las personas, cómo se relacionan y la complejidad que reviste cada espacio de su entorno social, nos centraremos en las nuevas experiencias de las personas. Carl R, Rogers, (1951) afirma que “las nuevas perspectivas en relación con el ser humano y el mundo al que se enfrenta, viéndose así mismo cuando este no se siente amenazado en sus experiencias y en el ambiente que se encuentre”.

“El ser humano tiene variedad de conductas determinadas y muchas actitudes”, esto quiere decir que cada individuo se hace a sí mismo lo cual le permite correlacionarse con los demás gracias a sus propias tendencias, disponiendo de su inmenso potencial para su propio desarrollo, manteniendo un ambiente cordial con sus semejantes y viviendo de una forma cordial y amena en sociedad y en familia, explotando de una forma correcta sus capacidades y aptitudes en pro de su vida personal y que sirva como insumo positivo para la sociedad en general. Roger (1992, p.110) afirma que “Considera cada experiencia como una apertura nueva a un modo de vivir cordial y único”, por lo que podemos enunciar algunas de las características relacionadas con la experiencia: Desarrolla habilidades y destrezas que le permiten actuar con mayor fluidez y desarrolla muchas cosas con creatividad de acuerdo con el escenario, es más abierto a las opciones, desprendiéndose de sus creencias y puede aceptar retos nuevos y

diferencias de opinión o pruebas contradictorias, el individuo plantea una actitud un poco más real y aplica el sentido común de las cosas, de acuerdo con las situaciones que surgen en cada etapa de su vida, es capaz de aceptarlas sin resistencia al cambio, está a la expectativa de la realidad que se presenta y advierte con mayor facilidad las realidades externas, todas estas características son las que forman parte de la personalidad conocido en nuestro enfoque como “Plena”.

Así mismo actualmente el bienestar psicológico podría estar en estrecha relación con variables subjetivas, lo que la psicología aún sigue estudiando, buscando encontrar todas aquellas características internas de cada persona, las cuales puedan ser determinantes a la hora de decir o exteriorizar una satisfacción. (Costa y McCrae.1980). En investigaciones realizadas sobre los factores, podemos dejar entrever que dicho concepto está sujeto a las condiciones endógenas y exógenas en el ambiente laboral donde se esté ubicado; enriqueciendo de alguna forma a las personas y afianzando las cualidades humanísticas de los individuos, adquiriendo propósitos para mejorar en todo el tema, dentro de los cuales tenemos los siguientes factores: Conceder participaciones en el desarrollo integral de la organización a los empleados: Adelantar y ejecutar actividades de readaptación laboral, con el fin de ayudar a las personas., mejorar los ambientes y espacio de trabajo, para que el empleado se sienta cómodo con una evidente transformación e innovación de espacios y ambientes de trabajo, hacer cumplir procesos que lleven a la autonomía propia, lograr tener más participación, generar más satisfacción, creatividad y sentido de pertenencia y en los empleados. Rubio (2016) afirma que “Percibir un clima real es determinante sobre las expectativas y actitudes de los empleados de una organización, que cada uno influye con su comportamiento laboral en la competitividad de esta”. (p.p. 104-109)

Halpin y Croft 1963, afirma que “Han dedicado estudios sobre el clima organizacional y lo han caracterizado de acuerdo con el ambiente que se condiciona con el comportamiento y el medio al interior de una organización” (Mendoza, 2015 p.60). Litwin y Stringer, afirman que “Son unos de los primeros autores que identificaron el clima organizacional con sus componentes más relevantes como lo son interés en la responsabilidad, autonomía en la toma de decisiones, estructuras confiables para los empleados, recompensas recibidas y oportunas, relaciones integrales con acompañamiento, cooperación entre compañeros, desafío en la

consecución de las metas estándares de producción, sentido de pertenencia con la organización y manejo de conflictos. (Aruguelles, 2015 p.594)

En una investigación de la escuela de Relaciones Humanas (Rodríguez, 1999). Talcott Parsons, (citado por Rodríguez, 1999) propone que los resultados de las organizaciones estaban estrechamente correlacionados con la sociedad, esta teoría incluso estaba encaminada a que se pudiera integrar un método directamente relacionado con los niveles culturales, sistema social y la personalidad. Este conjunto de estatus, roles, expectativas, condiciones están relacionadas y orientadas al enfoque de personalidad y las normativas de la organización, aunque esta teoría fue acogida muy poco sin acogida por lo que su práctica tendría un sentido desafiante por lo que la propuesta parsoniana no tuvo relevancia y no fue acogida y terminó marginada.

Autores como (Fernández y Sánchez, 1996) en Edel, R. (2007) relacionan los comienzos con la psicología Cognitiva y el clima organizacional acentuando como los empleados entienden la relación en la organización en la cual se encuentran en como transforman la información convirtiéndola en información sensorial transformada, sintetizándola, elaborando y almacenando planes para mejorar su óptimo funcionamiento para el final hacer un buen uso de ella. (Edel, García, & Casiano, 2007, p.9).

En este contexto, Rensis y Likert (1986), proponen que la forma como se perciben las situaciones las personas se relaciona directamente a lo que sienten y no de una objetiva realidad. Entonces esto revela que del clima laboral y su conocimiento que cualquier persona instintivamente percibe los contextos en los que se ven involucrados y es diferente también para cada uno como se desenvuelve frente a situaciones y las implicaciones que conlleva. (Edel, García, & Casiano, 2007, p.9). Para Brunet (2011), hace énfasis en que los inicios del clima organizacional anteriormente no eran muy claros confundiendo con aspectos de cultura y de liderazgo. Para entender un poco hay mucha información sobre este clima y muchos pensamientos subyacentes los cuáles nunca se revelará una sola definición del concepto. (Edel, García, & Casiano, 2007, p.9).

Marco Empírico

Desde una perspectiva empírica, existen varios autores que han realizado investigaciones previas sobre los relevantes factores dentro de una organización y su clima laboral, como podremos evidenciar en los estudios que se presentan a continuación que derivan los resultados en pensar en dos partes objetivos y resultado y la otra motivación del talento humano.

Obtener buenos resultados.

De acuerdo con investigaciones como las de Hospinal, 2013 y Navarro, Arévalo y Suárez, (2017), citados por Pedraza Melo, (2018), donde sus estudios detallan el análisis de los aspectos intangibles en el material humano dentro del entorno empresarial, específicamente porque consideran que las organizaciones que obtienen sus objetivos y resultados se da por la relación de intereses que comparte empleado y compañía. Es de importancia pensar que los empleados representan un capital intangible representadas en destrezas, habilidades, conocimientos, capacidades, valores, experiencias, de allí gracias a su potencial las organizaciones logran resultados aceptables, de allí por qué el empleado se convierte en un valioso capital.

Pedraza Melo en su estudio **“El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano”** menciona que gracias a estos hallazgos se muestran un clima laboral satisfactorio dentro de las organizaciones debido a que son positivas y tienen un alto índice de satisfacción laboral, aportando contextos empíricos en análisis y contextos, dentro del capital humano con efectos significativos en mejora de nuevas prácticas. También al analizar aspectos intangibles en el personal, es de suma importancia indiferente al sector, actividad económica o tamaño de la organización, que a su vez bien administrados pueden llegar a convertirse en estrategias para potencializar las experiencias, conocimientos y competencias, es así como el presente estudio demuestra la satisfacción laboral y su importancia para el propósito de una organización. Al igual que López (1993) citado por Jimenez- Bonilla, (2016), en el que recalca Lopez sobre Lewin (1951) en Field theory in Social Science, la importancia del clima laboral, en cómo es influyente el ambiente que se desenvuelve y el comportamiento psicológico del empleado. (Pag.27). Cuando se evidencia el

bajo rendimiento de un empleado es porque notoriamente está atravesando por algún tipo de problema o inconformidad, entonces es donde la organización entra a indagar sobre qué o cuáles son las problemáticas que está atravesando el empleado, siendo relevante para el área de Recursos Humanos al tomar acciones en la calidad de vida y su mejoramiento.

Como también lo hace Jiménez_Bonilla (2016), nos dice en su estudio **“Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo”** (2016) Menciona también que se trabajará conjuntamente con el departamento de Talento Humano el cuál es el representante de cuidar por los empleados y sus derechos, al comprender que gracias al talento humano es que la empresa surge exitosamente cuando sus empleados están satisfechos y que siempre buscan el bien común ofreciendo capacitaciones, que el empleado se sienta cómo en el entorno que se encuentra, ambiente social agradable, manejo del compañerismo, donde se maneje también el trabajo en equipo dejando de lado la competitividad entre compañeros. En el presente estudio se evidenció que existen variables para lo cual no siempre el nivel de satisfacción dentro de una organización es el ideal para el empleado, que siempre se deberá trabajar a fondo para el proceso de satisfacción.

Through the study of the HRider magazine (2019) **"7 reasons why a good work climate is important"** (2019) where they emphasize 7 important reasons for a good work climate, one of them is that employees when they enjoy their place Workplaces are more effective in what they do to be successful; When working calmly, the brain is healthier and happier, for which greater job success is ensured with good optimism; in a healthy environment sharing knowledge, a joint collaboration, good communication guaranteed to face problems with a better solution to problems; a good work environment helps attract and retain talent; Creativity is important when they feel comfortable working this helps ideas flow more easily, they are predisposed, creative and inspired; Finally, a good sense of humor, because laughter is generated by endorphins, since laughing leads us to see things with other perspectives. (A través del estudio de la revista HRider (2019) "7 razones por las que un buen clima laboral es importante" (2019) donde enfatizan 7 razones importantes para un buen clima laboral, una de ellas es que los empleados cuando disfrutan de su lugar Los lugares de trabajo son más efectivos en lo que hacen para tener éxito; Cuando se trabaja con calma, el cerebro es más saludable y más feliz, por lo que se garantiza un mayor éxito en el trabajo con buen optimismo;

en un ambiente saludable compartiendo conocimiento, una colaboración conjunta, buena comunicación garantizada para enfrentar problemas con una mejor solución a los problemas; un buen ambiente de trabajo ayuda a atraer y retener talento; La creatividad es importante cuando se sienten cómodos trabajando, esto ayuda a que las ideas fluyan más fácilmente, están predispuestas, creativas e inspiradas; Finalmente, un buen sentido del humor, porque la risa es generada por las endorfinas, ya que la risa nos lleva a ver las cosas con otras perspectivas.)

Motivación

Estudios realizados por Ahmed, Khan, & Butt, (2012) citados por Manosalvas Vaca E., Manosalvas Vaca y Nieves Quintero (2015), dónde sus estudios detallan que uno de los factores que determinantes en el clima laboral organizacional son los constructos medibles en el trabajo y su ambiente los cuáles los empleados perciben y con ellos influncian en comportamiento y en la motivación de cada uno de ellos, todas estas variables están directamente relacionadas con el bienestar en el trabajo y cómo afectan la buena labor, al interior de la organización. Algunos han identificado constructos significativos entre esquema de factores que inciden en su satisfacción laboral y clima; ejemplo, para el autor Salgado (1996) citado (2015) su investigación sobre la satisfacción laboral y el clima organizacional, los resultados arrojan específicamente que buenas prácticas conllevan al mejoramiento del clima y la buena satisfacción con dos diferentes variables y que se relacionan, la percepción de las relaciones interpersonales. Cuadra y Veloso (2007) citado por los autores (2015) autores que se concentraron en realizar una investigación de evaluación y seguimiento del clima organizacional; con sus resultados hicieron relevancia a un alto porcentaje con distintas variables, las cuáles fueron consideradas positivamente entorno al clima laboral: satisfacción laboral, un aumento del liderazgo y cómo decayó la tensión; lo que se reflejó particularmente en una disminución de accidentalidad, incremento en la producción y un bajo índice de días no laborados.

Al igual que Manosalvas Vaca y Nieves Quintero (2015) en su estudio **“El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación”** menciona que el objetivo del estudio era analizar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional, en donde el resultado reveló opiniones positivas, donde se percibía buena

actitud de satisfacción laboral y clima laboral, existieron algunas falencias encaminadas a mejorar futuros trabajos de investigación, para seguir trabajando en pro de construir mejores prácticas y planes estratégicos para el desarrollo organizacional. De otro lado Investigaciones realizadas por los autores Rubiano y Forero (2016) citados por Cruz Velazco (2018) se ha estudiado las exigencias en el trabajo y sus percepciones con el fin de lograr aportes subjetivos y objetivos, los conceptos subjetivos que hacen referencia a las creencias que desarrolla el empleado, partiendo de una realidad laboral y las experiencias objetivas son aquellas que están ligadas con el medio ambiente como lo son el salario, condiciones del trabajo y salud, todas estas percepciones que se generan con los empleados son las que llevan a la organización a considerar diferentes criterios respecto a los procesos de cambio instalados dentro de la organización. Para López, García y Antonio (2008), citados por Cruz Velazco (2018) estudian los sistemas dinámicos y abiertos dentro de la organización los cuáles se transforman constantemente; exponiendo una necesidad de explicar en que conlleva el cambio y qué factores inciden apropiadamente en la organización. Nos confirma Cruz Velazco (2018) en su estudio **“La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales” (2018)** menciona que existen variables emocionales y actitudinales para lograr un enfoque integrado para buscar equilibrio para el funcionamiento de la organización.

En otro estudio encontrado para la investigación donde el autor Argyris (1957) citado por Olaz Angel (2013) se estudia sobre uno de los elementos como lo es la cultura destacado dentro de una organización, como lo es el clima organizativo más concretamente, por la existencia de varios matices en las distintas subculturas en las que se compone el mapa organizacional. Otro elemento importante en su investigación es describir la relación entre el individuo, el sistema y sus conflictos, al comprender las necesidades del empleado y querer satisfacer los deseos los cuáles entrarían en un conflicto con la organización, debido a que la autorrealización y la autonomía personal no siempre es considerada con respecto a las exigencias de esta, en torno a los comportamientos individuales. Así como para James y Jones (1974) citados por Olaz Angel (2013) apuestan por una importante definición para el clima laboral, y es que no puede explicarse sin una expresa referencia denominada clima psicológico, definido en una conexión de motivaciones y conductas de los trabajadores para interpretación

de los autores hace énfasis en los comportamientos objetivamente hablando de los empleados. Por lo que el autor Campbell (1976), citado por Olaz Angel (2013) en donde afirma que existen cuatro comportamientos, señalando al clima organizacional y su constante variable en su estructura con todos los procesos generados para la organización que conlleva definiendo la postura comportamental de los trabajadores. Por otro lado, Olaz Angel (2013) en su estudio **“El clima laboral en cuestión. revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable” (2013)** menciona que el clima laboral se vincula con la continua insatisfacción o satisfacción generada en el ambiente de trabajo, por nombrar un ejemplo la percepción asociado al clima, del que puede impactar de manera individual o general dentro de una organización. De alguna manera más lógica el clima laboral contiene relación con las sensaciones generadas y compartidas mutuamente por los miembros de una organización y que se conectan directamente con lo que tiene que ver con la atmosfera, el ambiente o el aire que se percibe dentro de la misma. Como también nos indica los autores Robbins & Judge (2009) citados por Lagos Cortes (2015), en sus estudios plantean como es relevante que el personal labore en cualquier organización, que se sientan altamente motivados, para lograr así alcanzar los objetivos propuestos tanto personales como para la organización. Actualmente una de las preocupaciones por muchas organizaciones es encontrar recursos y formas para aumentar de forma significativa a los empleados para que se vea reflejado en sus labores y así aumente el interés y satisfacción en el trabajo. Para sostener una fuerza laboral estable es importante que los supervisores impliquen a sus empleados en actividades de retención, para que la gente se sienta apreciada y valorada, cuando los buenos resultados al final se demuestre el alto interés de que un empleado se siente satisfecho dentro de la organización es allí donde se empieza a reflejar el gran interés de seguir en la organización al sentirse mayormente motivados.

Finalmente en el estudio de Lagos Cortes (2015) en su estudio **“La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas” (2015)** menciona que la motivación laboral requieren enfoques determinantes dentro de la organización ya sean ambientales o personales, siendo la motivación una parte clave dentro de los constructos que incorporan las relaciones en el trabajo que crean o supervisan, es muy importante que la dirección de la organización forme procesos influyentes para contribuir a los objetivos de los empleados para un bien común. Conected by author Moss (1989) cited by Clemente Guzman

(2017), the individual aspect of employees in an organization has been studied, in which we find a set of aspects such as values, attitudes, personality, learning, the stress and perceptions that you may feel within an organization, immediately adhered to the processes, norms, motivation, effort, reinforcement, needs, policies, leadership, remuneration system, decision-making, all these factors in order to achieve a balance within the work climate and your human capital. The work climate within an organization is too important because the company is represented by each of the employees, that is, if the employee is in a bad attitude, the client generates an unfavorable judgment in front of the company and not in front of the collaborator, reason why the organizations must be very attentive to the attitudinal dispositions of the employee. With this research. Clemente Guzman (2017) in his study "*Factors of the work climate*" (2017) shows us that with his research he shows important aspects that influence the organizational work climate, making an analysis of what should and should not be done in Constructing a vision to continue improving its mission, just as employees need the organization. The organization needs human talent. (A través de la investigación del autor Moss (1989) citado por Clemente Guzmán (2017), se ha estudiado el aspecto individual de los empleados en una organización, en el que encontramos un conjunto de aspectos como valores, actitudes, personalidad, aprendizaje, estrés y Las percepciones que puede sentir dentro de una organización, se adhirieron de inmediato a los procesos, normas, motivación, esfuerzo, refuerzo, necesidades, políticas, liderazgo, sistema de remuneración, toma de decisiones, todos estos factores para lograr un equilibrio dentro del clima laboral y tu capital humano El clima de trabajo dentro de una organización es demasiado importante porque la empresa está representada por cada uno de los empleados, es decir, si el empleado tiene una mala actitud, el cliente genera un juicio desfavorable frente a la empresa y no frente al colaborador. , por lo que las organizaciones deben estar muy atentas a las disposiciones actitudinales del empleado. Con esta investigación. Clemente Guzmán (2017) en su estudio "Factores del clima laboral" (2017) nos muestra que con su investigación muestra aspectos importantes que influyen en el clima laboral organizacional, haciendo un análisis de lo que debe y no debe hacerse al construir una visión para continuar mejorando su misión, tal como los empleados necesitan la organización. La organización necesita talento humano.)

Capítulo 3.

Metodología

Estudio Descriptivo.

En este estudio descriptivo se utiliza la selección y recolección de artículos los cuales tienen datos que nos ayuda a conseguir hallazgos de investigación correlacionadas al clima laboral, que nos generan importantes datos incluyentes para dar respuesta a la pregunta que se formula al inicio del trabajo investigativo, se trata de un estudio básico de revisión documental, donde lograremos evidenciar los factores que influyen, en donde se ha consultado información en internet y cartillas de la universidad. La búsqueda que se realiza inicialmente con las palabras claves que se indican al inicio con relación a la pregunta del trabajo tales como clima laboral, organizaciones, trabajo, motivación, bienestar, en la búsqueda se logran encontrar muchos artículos relacionados con estos temas publicados desde hace 10 años, tal información se recopila por el buscador de Google arrojando más de 27.300 artículos relacionados.

Se utiliza aproximación PRISMA., para la revisión disponible consultada, se basa en una búsqueda de 15 artículos los cuáles nos arrojan importantes hallazgos.

Los alcances que en el presente trabajo nos permite analizar a profundidad es la combinación de normas, hábitos y valores es compartida por las personas y / o grupos que conforman la organización de una forma u otra, y puede controlar cómo interactúan con ellos mismos, el medio ambiente y entre sí. También Este conjunto de conceptos, la búsqueda de resultados, motivación, retención de talento humano, que pueden o no ser consistentes con los objetivos de la organización, representa una norma informal y no escrita que guía el comportamiento diario de los miembros de la organización. Así como también las organizaciones deben considerar estrategias para poder evaluar y reconocer los valores culturales necesarios de la organización, a fin de promover y fortalecer los valores culturales a través de planes de acción para que la organización no pierda viabilidad o efectividad. Su proceso de comunicación; vea la comunicación como un elemento clave para cambiar la cultura, crear y fortalecer los valores culturales necesarios para apoyar las estrategias

organizacionales, y enfrentar un rápido proceso de globalización y un marco de competencia activa. Cuando los empleados están motivados, se crea un ambiente agradable que permite a colegas, superiores, otros departamentos, clientes, proveedores internos y externos de la organización establecer una relación satisfactoria de interés, colaboración, comunicación, confianza mutua y cohesión. Cuando la motivación es insuficiente, ya sea debido a la frustración u obstáculos para satisfacer la demanda, la atmósfera organizacional tenderá a ser tranquila, frustrada, desinteresada, indiferente, insatisfecha, desconfiada y, en última instancia, resentida, y continuará existiendo, lo que dará como resultado un estado agresivo y excitación., No calificado, etc. Esta es una característica de la cara abierta de los empleados de la situación de la empresa (huelga, absentismo, rotación, etc.).

Criterios de Inclusión y Exclusión

Para los artículos de inclusión se realizó una búsqueda de artículos con 10 de antigüedad desde 2010 hasta 2020, se filtra información relacionada a la disciplina de Psicología Organizacional, encontrando 89 artículos relacionados con el clima laboral, motivación en las organizaciones, retención de talento humano, factores incluyentes en el desarrollo de la investigación sobre el clima laboral, 55 artículos que se permitieron leer completamente donde ahondaban en los diversos aspectos relacionados con el tema del trabajo, tratando de encontrar artículos en español e inglés facilitando así la investigación y que se pudieran descargar, quedando al final 15 artículos en los que la información recolectada nos brinda describir a fondo los factores encontrados para realizar el trabajo de investigación sobre el clima laboral en las organizaciones, permitiendo analizar, comprender, entender todos los constructos encontrados para facilitar la comprensión del mismo.

Con relación a los criterios de exclusión se descarta información encontrada de años anteriores a 2010, excluyendo artículos que no tuvieran que ver con el fin del trabajo y afines de la disciplina de Psicología Organizacional, como también se descartan artículos que estuvieran en otros idiomas, también artículos que no se pudieran leer completamente y que existiera algún tipo de restricción de descarga o simplemente repetitivos o similares con otros artículos que se utilizaban para la investigación.

Extracción de datos

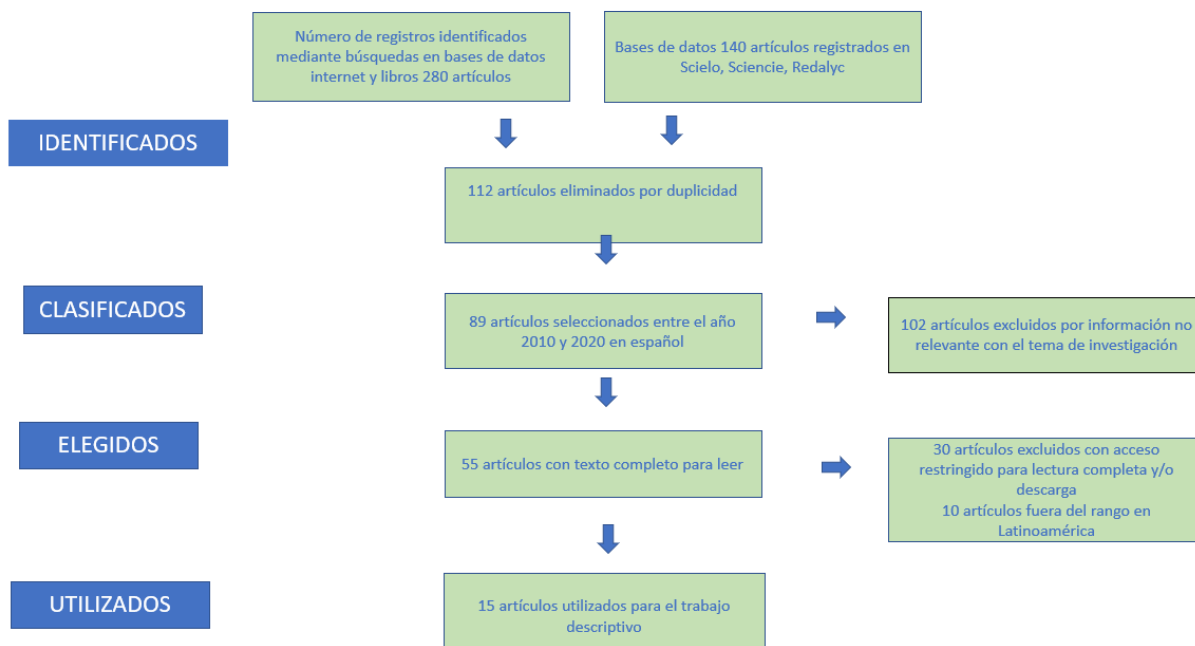


Figura 1. Fase de selección de la información por medio de revisión sistemática
Fuente elaboración propia

Consideraciones éticas.

De acuerdo con los principios establecidos por la Ley N ° 1090 de 2006, Psicólogo, en la Resolución 008430 del 4 de octubre de 1993, Según los artículos 10 y 11, la investigación se considera una investigación libre de riesgos porque este es un estudio que utiliza técnicas y métodos de investigación de literatura retrospectiva, variables sociales, por lo que no hay intervención o modificación intencional. También considerar lo señalado en la Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 del 2003, sobre los derechos de los participantes en investigaciones.

Capítulo 4.

Resultados

Con los artículos que se utilizaron para la investigación del proyecto descriptivo se evidencia la importancia de un buen clima laboral, en cómo las organizaciones se preocupan por generar buenos resultados con la búsqueda de capital humano, para atenuar de esta forma los beneficios tanto para las organizaciones como para los empleados, que debido a un buen ambiente laboral es de allí donde se empieza a desglosar todos los atenuantes que rescatan un buen clima estrechando constructos para la consecución de intereses influyentes en el buen desempeño de los empleados y cómo garantizar la estabilidad y así asegurar la realización de labores optimas, los compromisos en los proyectos, las entregas responsables y las mejoras constantes. Tener un buen clima laboral dentro de una organización tiene consecuencias positivas, pues aumenta la producción, satisfacción, mejoramiento en la imagen de la organización, integración y mantener talentos por más tiempo.

Discusión.

Los resultados nos permiten analizar que con los artículos consultados con relación a los factores del clima laboral organizacional nos demuestran que el desempeño en el trabajo es una fuente de ingresos con una dinámica frente a la responsabilidad es bastante equitativa respecto a que quieren conservar su empleo y quieren trabajar lo mejor posible para que sus jefes se sientan satisfechos de sus labores realizadas.

De acuerdo con el marco teórico, no solo el clima laboral organizacional se ven afectadas por cuestiones netamente laborales sino también se consideran los ambientes extras que conforman la cotidianidad en las personas como el ocio, tiempo libre, amigos, y por su puesto lo más importante la familia. En este trabajo los resultados revelan algunas falencias en estos factores, no existe satisfacción en algunos desarrollos de actividades de integración, las personas sienten temor a perder sus trabajos, no se realizan actividades deportivas o de actividad física, adicional los empleados se sienten bien en la empresa.

Además de trabajar en una organización, también debe tener un excelente equipo esforzarse por alcanzar los objetivos establecidos por la jornada laboral, es importante pagar dinero y desarrollo personal. Buena actitud, sentido de pertenencia, organización de la empresa. Motivación, esfuerzo y liderazgo son parte de esto. Componentes para lograr todo lo necesario. (Williams, 2013) El ambiente de trabajo también depende de la naturaleza de los seres humanos, todo el entorno es necesario para él, su entorno es un factor importante para el crecimiento. Todas sus habilidades, razonamiento al tomar decisiones sabias, todo esto hace gestionar una gran prosperidad y su entorno no se ve afectado en ninguna circunstancia. Instantáneo (Ramos, 2012). Para lograr y mantener un equilibrio con los resultados es importante aumentar la motivación, Además que demuestran una gran correlación entre el bienestar óptimo y calidad de vida en el trabajo, afirmando que sí se sienten satisfechos con lo laboral, su calidad de vida mejora y con el fin de llegar a sentir satisfacción.

Este proyecto hace énfasis en como la productividad de una empresa depende de lo satisfechos que se encuentren sus empleados en todo el sentido ya sea laboral, personal, anímico al entorno de la organización.

Conclusiones.

Los artículos encontrados nos facultaron para identificar los factores asociados con el clima laboral organizacional son cada vez más complejos, pues los seres humanos son diferentes en muchos aspectos, puntos de vista, percepciones, metas, ideas, entre otras, por lo cual cada uno ocupa un lugar especial dentro de la sociedad, esto hace que existan afinidades y diferencias entre nosotros, creando vínculos positivos o negativos, entre los positivos tendríamos las relaciones afectivas, laborales, sociales; en los negativos existen desacuerdos, rivalidades, discrepancias o inconvenientes difíciles de manejar en algunos casos, afectando así a los involucrados y a las personas que se encuentran en el entorno más cercano, pues dichas relaciones constituyen un papel fundamental, en todos los ámbitos sociales.

En el ámbito laboral, surgen muchas discrepancias entre compañeros, las cuales pueden llegar a afectar la comunicación, habilidades, estados de salud, incluso hasta provocar rechazo, aislamiento, estrés y afectar el clima laboral y su calidad de vida, es importante que las organizaciones mantengan como pilar de sus procesos, la comunicación asertiva, para que esta sea adecuada y eficaz; así mismo el manejo adecuado de emociones positivas y negativas, con el fin de tener la capacidad de enfrentar sucesos desagradables o emocionantes, para así poder llegar a negociar las formas de interacción de cada uno de los empleados y atender de una manera conjunta las necesidades que se presenten, pues las relaciones humanas en un ambiente laboral son de gran importancia ya que son el fundamento para que un negocio funcione o desaparezca.

De acuerdo con lo anterior y habiendo elaborado nuestro trabajo, en el cual observamos el material pedagógico consultado y plasmado en algunos apartes como en el marco teórico y empírico, así como en el desarrollo del diseño de la investigación entre otros; podemos indicar que los factores más influyentes en lo personal y el entorno en el cual se desenvuelven cada día los seres humanos, es muy relevante y fundamental para mantener un clima laboral adecuado. Igualmente se identifica la necesidad de que existan espacios de trabajo propicios para los empleados, a fin de estos los puedan mantener sanos física y psicológicamente, puesto que las diferencias culturales y personales de cada individuo, pueden llegar a enriquecer un equipo de trabajo y así fomentar iniciativas que permitan obtener resultados satisfactorios y productivos,

logrando de cierta manera alinear los intereses de la organización con el grado de empoderamiento y satisfacción de sus empleados.

Con los resultados de la investigación descriptiva, se concluye que los factores sociales y la reciprocidad de valores entre compañeros de trabajo y los jefes de cada uno de los puntos de control de la organización, hacen que se equilibren las balanzas equitativamente entre las personas, pero si por lo contrario existe una insuficiencia en estos, los efectos serán muy negativos para alcanzar los objetivos de cualquier organización, por lo cual el entorno en el que se vive diariamente, es un incentivo de muy alta calidad para la productividad y el compromiso en el trabajo, obteniendo de esto una favorabilidad en cuanto a factores como la confianza, el optimismo y motivación, para cumplir con las metas y labores que se deben hacer diariamente.

Recomendaciones.

Se recomienda que todas las organizaciones se sigan instruyendo en conocimientos sobre clima laboral para que sigan trabajando en equipo, diseñando programas de incentivos en pro de los beneficios de los empleados, para lograr mejores oportunidades y crecimiento organizacional.

Considerando tantas organizaciones que existen, es necesaria la investigación estudio en profundidad del "entorno de trabajo" para proponer diferentes variables para recomendaciones de desarrollo y ayudar a mantener un buen equilibrio de capacitación en todos los aspectos relacionados con el tema en cuestión.

Fortalecer el departamento de desarrollo de personal, El propósito de implementar un plan integral de capacitación Proporcionar a los empleados herramientas para el cambio. Actitud, en función de la cual mejorar su rendimiento funcional.

Desarrollar planes de lecciones para mejorar Motivación, participación, trabajo en equipo, mejora. Comunicación interpersonal continua.

Proporcionar un plan de incentivos a los empleados de la organización de servicios con el propósito de educar a los empleados en cultivar una cultura para implementar planes de evaluación del desempeño y así desarrollar necesidades de capacitación eficaces para la retención de talento humano.

Referencias Bibliográficas

- Ander Egg, Ezequiel. (2013). Historia del trabajo social. La Habana. Editorial Félix,
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. Revista Latinoamericana de psicología, 35(2), 161-164.
- Biblioteca de la OMS: Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.
- Buitrago Rioja, Augusto. (2013, noviembre 15). Bienestar laboral, un asunto de equilibrio.
- C. Aguirre, M. Vauro, J. Labarthe, (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill.
- Grande, I. (2005). Análisis de encuestas (pág. 14). Madrid: ESIC.
- González, P., Peiró, J. M., & Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. Tratado de psicología del trabajo, 2, 161-186.
- Jerez, M. L. (2006). Lenguaje Transparente, relaciones interpersonales en la empresa. Madrid: Instituto De Estudios Almerienses.
- Ministerio del Trabajo. Observatorio de Conflictos socio laborales. Subdirección de Promoción de la Organización Social.
- Naresh, M. (2004). Investigación de mercados En M. Naresh, investigación de mercados (pág. 258). México: Prentice Hall.

Océano de Administración. Dirección y administración de empresas. Habilidades directivas.

Las relaciones interpersonales en la empresa.

OMS. (01 de 01 de 2019). *Organización Mundial De La Salud*.

Psicología Humanista. Aportes y Orientaciones. 1994.

Portafolio. (2012, marzo 2). El bienestar laboral ayuda a retener y atraer talento.

Rada, V. D. (2009). Análisis de datos de encuesta Barcelona: UOC.

Roger C (1980). El poder de la persona. Primera edición. Trad S. Moreno. México. Manual moderno.

Rubiano, M. G., & Aponte, C. F. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá–Colombia/Quality of life at work and willingness toward organizational change in officers of companies in the city of Bogotá–Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19.

Tafur, Raúl. (2008). Tesis Universitaria. Editorial Montero. Tercera Edición. Lima Perú.

Tudela, J. B. (2009). Investigación cualitativa. Madrid: esic.

Urrego, P. (diciembre 2016). Entorno Laboral Saludable. Ministerio de la Salud de Colombia.

Wiemann, M. O. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Madrid: UOC.