

**Explorando la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables
en la Industria de Manufactura Textiles.**

Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano

Laura Isabel Ortega Castellanos

Marta Gisela Duran Gamba
Director del Proyecto
Marta Gisela Duran Gamba. Ps. MsC.

Luis Alberto Arias Cohecha
Codirector del Proyecto
Ps. Luis Alberto Arias Cohecha Sp. M.Sc.

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Popayán, Mayo 2024.

Resumen

Esta investigación aborda la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en la Industria de Manufactura Textil. Se destaca la necesidad de explorar esta relación dada la alta competitividad y demanda en la industria textil, que puede generar estrés, síntomas depresivos y rotación de personal. La falta de investigación en este contexto motiva la revisión sistemática de la literatura. La investigación busca comprender cómo el clima organizacional influye en la presencia de organizaciones saludables, impactando la satisfacción y productividad de los empleados. Se espera proporcionar a las empresas estrategias para convertirse en organizaciones saludables, mejorando la calidad de vida de los empleados y el éxito a largo plazo. La revisión identificará tendencias, metodologías y patrones para desarrollar una investigación en esta área poco explorada.

Palabras Clave

Clima Organizacional, Organizaciones Saludables, Industria Manufacturera Textil, Revisión Sistemática de la Literatura, Bienestar.

Abstract

This research delves into the relationship between Organizational Climate and Healthy Organizations in the Textile Manufacturing Industry. Emphasizing the need to explore this relationship due to high competitiveness and demand in the textile sector, potentially leading to stress, depressive symptoms, and employee turnover. The lack of research in this context motivates a systematic literature review. The research aims to understand how organizational climate influences the presence of healthy organizations, impacting employee satisfaction and productivity. The objective is to provide companies with strategies to become healthy organizations, enhancing employees' quality of life and long-term success. The review will identify trends, methodologies, and patterns to develop a case study in this underexplored area.

Keywords

Organizational Climate, Healthy Organizations, Textile Manufacturing Industry, Systematic Literature Review, Well-being.

Tabla de Contenido

EXPLORANDO LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES EN LA INDUSTRIA DE MANUFACTURA TEXTIL	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	11
JUSTIFICACIÓN	12
OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS	15
OBJETIVO GENERAL	15
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
MARCO DE REFERENCIA	16
MARCO TEÓRICO	17
MARCO CONCEPTUAL	20
Antecedentes Empíricos	23
MARCO NORMATIVO	25
METODOLOGÍA	28
TIPO DE INVESTIGACIÓN	28
ALCANCE DEL TRABAJO	29
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	29
PROCEDIMIENTO Y ANALISIS DE DATOS	31
ASPECTOS ÉTICOS	35
RESULTADOS	36
TENDENCIAS ENCONTRADAS EN LA REVISIÓN	36
METODOLOGÍAS EVIDENCIADAS EN LOS ESTUDIOS	39
PATRONES HALLADOS EN LA INVESTIGACIÓN	41
CONCLUSIONES	44
RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
PRESUPUESTO	53
CRONOGRAMA	53



Listado de Tablas

Tabla 1 Ecuaciones de Búsqueda elaboración propia.....	31
Tabla 2 Tabla de Presupuesto.....	53
Tabla 3 Cronograma.....	55



Listado de Figuras

Figura 1 Diagrama de flujo de Procedimientos elaboración propia.....	32
Figura 2 Número de Artículos por Tema elaboración propia	37
Figura 3 Porcentaje del Total por Tema, elaboración propia	37
Figura 4 Distribución de Estudios sobre Clima Organizacional en la industria Textil, elaboración propia.	39
Figura 5 Metodologías Empleadas, elaboración propia.	40



EXPLORANDO LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES EN LA INDUSTRIA DE MANUFACTURA TEXTIL

"Explorando la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en la Industria de Manufactura Textil" se establece como el título seleccionado para llevar a cabo la revisión sistemática de la literatura. La presente revisión se enfoca en analizar la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables, una conexión que incide directamente en el comportamiento y desempeño laboral de los trabajadores, (Kundu, 2007). La industria textil, caracterizada por su alta competitividad y demanda constante, plantea condiciones laborales desafiantes, lo que puede resultar en niveles significativos de estrés, síntomas depresivos y una alta rotación de personal, (Ahmad, 2016; Gnanaselvam, 2017; Nachunga, 2016). Estos factores afectan la estabilidad y eficiencia de las empresas, generando costos elevados y un rendimiento inferior, (Ahmad, 2018). La relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en el contexto de la industria textil es un área que requiere mayor exploración, lo que motiva esta investigación.

Este estudio aportará una comprensión más profunda de cómo el clima organizacional influye y favorece a las organizaciones saludables en la industria textil y cómo esto repercute en la satisfacción, productividad y bienestar de los empleados. Se espera que esta investigación brinde a las empresas estrategias para convertirse en organizaciones saludables, promoviendo un clima organizacional positivo, lo que puede impactar en la calidad de vida de los empleados y en el éxito a largo plazo de las organizaciones. De igual forma, se proporcionará una base sólida para comprender factores esenciales relacionados con el bienestar y la eficiencia laboral en la industria textil, lo que contribuirá a la toma de decisiones y a la promoción de ambientes laborales saludables en el ámbito de la moda.



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, las organizaciones se ven enfrentadas a grandes retos relacionados a los cambios sociales y culturales que a su vez impactan las dinámicas laborales generando cambios en el ambiente laboral. Una organización saludable, se define como una organización que vela por el bienestar integro de sus empleados desde aspectos no solo laborales, sino también personales asegurando su satisfacción, desarrollo profesional, y bienestar físico y mental, (Dive, 2002, p. 25). El clima organizacional por otro lado es la percepción o el ambiente psicológico de los trabajadores e impacta directamente en su comportamiento, actitud y desempeño laboral, (Kundu, 2007). En la actualidad, las organizaciones enfrentan desafíos cada vez más complejos debido a la rápida evolución de las dinámicas laborales y la importancia de mantener un ambiente de trabajo saludable.

Es necesario analizar el comportamiento humano en las organizaciones, y por consiguiente es esencial tener un clima laboral que permita el desempeño eficiente, animado y colaborativo entre los miembros de esta, de modo que permita entender y estudiar a los integrantes de una organización. Puesto que, la conducta de los trabajadores se encuentra inmersa en el funcionamiento, crecimiento y logros deseados por la misma para el desarrollo sostenible de la empresa. La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera fundamental implementar esta nueva manera positiva de ver la salud enfocada en el bienestar de las personas para mejorar su calidad de vida, y por consiguiente las organizaciones serán sostenibles en el tiempo, siendo un líder y apoyo en el crecimiento personal del talento humano, (Rincon et al., 2022).

La industria textil, una de las más grandes a nivel mundial, se caracteriza por una constante oferta y demanda. Este dinamismo y crecimiento incesante requieren que las empresas desarrollen ventajas competitivas para destacarse entre sus competidores en el mismo sector. Para lograr estas ventajas, es fundamental realizar un análisis minucioso de los diversos factores que afectan a la industria, tal como enfatiza Singleton (2013).

La industria textil, caracterizada por su alta competitividad, somete a los trabajadores a diversas presiones laborales que, según Ahmad (2016), pueden desencadenar niveles significativos de estrés. Este fenómeno encuentra su origen en la intensa competencia que prevalece en el sector y, como consecuencia directa, afecta la salud y el bienestar de los colaboradores. Además, se ha constatado que esta situación puede generar síntomas depresivos, (Gnanaselvam, 2017) y contribuir a una alta tasa de rotación de personal entre las empresas del sector, (Nachunga, 2016). Lo anterior afecta la estabilidad de las empresas y genera altos costos y un menor rendimiento, (Ahmad, 2018). La investigación en torno al clima laboral ha arrojado

grandes resultados en otro tipo de industrias, (Kundu, 2007), lo cual evidencia un problema en la industria textil y a su vez propone una posible solución. Por otro lado, el implementar organizaciones saludables en la industria de manufactura textil ha demostrado mejorar el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores, (Lai, 2006, p. 53). Sin embargo, la relación entre clima organizacional y las organizaciones saludables en el sector de manufactura textil hasta el momento es un campo poco explorado.

Por esta razón, se realiza la presente investigación de la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en el sector Manufacturero Textil. El propósito fundamental fue analizar la relación entre la satisfacción, productividad y bienestar de los trabajadores en dichas organizaciones. Y desde allí, se desea fortalecer el bienestar y la participación de los colaboradores, ya que estos aspectos repercuten directamente en su nivel de productividad y satisfacción al desempeñar sus funciones laborales. Esta influencia se traduce en el logro de los objetivos de la compañía, la realización de su misión y visión, y en última instancia, en su éxito y sostenibilidad a largo plazo, (Lai, 2006, p. 53).

Este estudio teórico resalta diversas metodologías que pueden emplearse para investigar la relación entre el clima organizacional y las organizaciones saludables en el sector de manufactura textil. Por lo tanto, el objetivo de esta revisión sistemática de la literatura es desarrollar un caso de estudio que permita el análisis entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en la industria manufacturera textil. Igualmente, se enfoca en identificar las tendencias y patrones relacionados con estas variables, lo cual proporcionará una base sólida tanto para investigadores como para empresas interesadas en implementar estrategias de mejora.

Esta investigación aborda las brechas acerca de la temática en mención a fin de contribuir con el desarrollo en las organizaciones. Además, busca aportar una mayor comprensión acerca de cómo el clima organizacional incide en la presencia o ausencia de organizaciones saludables, estableciendo así una base teórica sólida para mejorar el conocimiento de esta relación en el ámbito de la industria textil.

A través de esta investigación, las empresas del sector de manufactura textil tendrán la oportunidad de desarrollar nuevas políticas orientadas a convertirse en organizaciones saludables, mediante la promoción de un clima organizacional favorable. Esta estrategia tiene el potencial de mejorar la calidad de vida y el bienestar de los empleados, lo que, a su vez, puede impactar de manera positiva en su desempeño y en la productividad de las organizaciones. Además, se ha observado que esto puede contribuir a reducir la tasa de rotación

de personal (Nachunga, 2016), aliviar el estrés laboral (Ahmad, et al., 2016) y prevenir la depresión del talento humano (Gnanaselvam, 2017) en las organizaciones del sector manufacturero textil.



PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el estado de la investigación sobre la relación entre clima organizacional y organizaciones saludables en el sector de manufactura textil en el contexto internacional en el periodo 2013-2023?



JUSTIFICACIÓN

Esta investigación tiene como objetivo estudiar, mediante una revisión sistemática el estado de la relación entre Clima Organizacional y Organizaciones Saludables en la Industria De Manufactura Textil en el contexto internacional en el periodo 2013 – 2023. Lo anterior, favorece un conocimiento amplio de esta relación en un contexto que está en constante evolución. De la misma forma, se analizan las tendencias en las investigaciones realizadas con anterioridad sobre estas dos variables, Clima Organizacional y Organizaciones Saludables en la Industria Manufacturera Textil, donde se evidencien las problemáticas que conlleva a las organizaciones a la implementación de estas variables y se demuestre la importancia que tienen sobre el talento humano; lo que a su vez, fundamenta que futuros investigadores realicen nuevas indagaciones sobre los patrones encontrados en esta industria tan competitiva y acelerada a nivel global.

La industria manufacturera textil, tiene una larga trayectoria e historial en cuanto a las arduas condiciones laborales, por esto es importante que aborden estas preocupaciones de la mejora del bienestar de los trabajadores en todas las organizaciones de manera efectiva. No obstante, en los últimos diez años se ha observado una creciente relevancia y preocupación por la calidad de vida y bienestar de los trabajadores a nivel global, (Pătraș et al., 2018). Hoy en día, es fundamental promover la salud y la sostenibilidad ambiental, es por esto que las empresas deben concientizar a los colaboradores al respecto, (Möslinger et al., 2023). Un clima organizacional saludable además de beneficiar a los trabajadores, incrementa la percepción de la organización en cuánto a su responsabilidad social empresarial. Y en la actualidad la sociedad requiere que todas las empresas rijan su actuar de manera ética y sostenible en el tiempo, (Pătraș et al., 2018). Por lo tanto, y en línea con lo anterior, un factor crucial para las organizaciones es generar las condiciones que den lugar a un clima organizacional que promueva la retención del talento humano. Asimismo, en el sector textil para la competitividad y la innovación es fundamental atraer y retener el personal, (Olsson et al., 2019). Una buena gestión del clima organizacional puede prevenir riesgos de distintas índole, ya sean legales, medioambientales o de reputación, por lo cual es importante analizar esta dinámica, (Chen et al., 2022). De igual manera, la productividad de los colaboradores y eficiencia de las organizaciones aumenta cuándo hay positivismo en su actuar y por ende un ambiente laboral positivo, (Seligman, 2012).

Ahora bien, es importante considerar que la pandemia del COVID-19 evidencia el impacto social, administrativo, sostenible y económico a nivel global, esta crisis mundial de la salud afectó a muchos productores y empresas manufactureras que tuvieron que suspender su

producción, lo cual conllevó a realizar recortes de salario, despedir personal o que los colaboradores no tuvieran remuneración durante ese tiempo, incluso, algunas empresas se vieron forzadas a cerrar debido a estas circunstancias, lo que resultó en la pérdida de empleos y la interrupción de sus operaciones comerciales, (Kaur, 2021). Esta incertidumbre y aislamiento asociada al COVID-19 provocó problemas de salud asociados al estrés y la ansiedad, donde dependiendo de las normas y cumplimiento de cada país, y la intervención gubernamental tuvo un impacto más negativo en las personas, (Brodeur et al., 2021). Adicionalmente, el COVID-19, impactó los niveles de estrés de las personas que hacen parte del sector de manufactura textil, en especial a los empresarios a cargo de las compañías, puesto que su cargo implica la toma de decisiones frente a las personas y sus repercusiones en el contexto de sus familias. Estas decisiones, claramente influyeron en su salud física, mental y emocional, tal como se indicó en el estudio realizado por Kaur (2021). De igual manera, la pandemia de COVID-19 generó preocupaciones a nivel global y demandó a todas las empresas a implementar y adoptar medidas de seguridad y salud, para mitigara riesgos en la salud y la vida de las personas, (Brodeur et al., 2021). Durante la crisis del COVID-19, el sector textil desempeñó un papel fundamental al proporcionar implementos médicos como máscaras y equipos de protección, (Kaur, 2021). La pandemia planteó desafíos significativos para las empresas, exigiendo su adaptación y recuperación de las adversidades, (Brodeur et al., 2021). Además, la investigación de Kaur (2021), reveló que el 80% de los empresarios en el sector de manufactura textil experimentaron problemas de salud física o mental. Todos estos aspectos, han sido motivo de estudio tanto durante la pandemia como en la postpandemia, particularmente al considerar el bienestar y la calidad de vida de las personas. En el contexto de la organizaciones saludables, se evidenció la importancia de gestionar el estrés y el cambio en las organizaciones en tiempos de crisis, así como la necesidad de implementar tecnología y aprovechar las ventajas de contar con sistemas de información digital para navegar en el mundo de las herramientas digitales, (Olsson et al., 2019).

Finalmente, esta revisión sistemática de la literatura presenta las tendencias y desafíos en esta área de investigación, donde se observa la relevancia de abordar la relación entre el clima organizacional y las organizaciones saludables en la industria de manufactura textil y la promoción del bienestar entre los colaboradores en un contexto global en constante evolución. Adicionalmente, se observa que un clima organizacional saludable influye y beneficia de manera positiva al talento humano (Lai, 2006, p. 53), también contribuye a la responsabilidad social empresarial y a la retención del personal, (Nachunga, 2016). Del mismo modo, se hace

evidente que en un mundo marcado por la crisis de la pandemia COVID-19, se acentuó la necesidad de gestionar el estrés y adaptarse a los cambios en las organizaciones, (Brodeur et al., 2021). De igual forma, en el sector manufacturero textil, la tecnología y la digitalización son fundamentales para mejorar el clima organizacional y fomentar organizaciones saludables. Estas herramientas no solo hacen más eficiente la producción y la comunicación interna, sino que también promueven un entorno laboral seguro y satisfactorio para los empleados, contribuyendo así al bienestar general y la productividad, (Hai et al., 2021).



OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS

OBJETIVO GENERAL

Describir el estado de la investigación sobre la relación entre el Clima Organizacional y Organizaciones Saludables en la Industria de Manufactura Textil en el contexto internacional en el periodo 2013 – 2023, con el fin de presentar una revisión sistemática de la literatura que permita ampliar el conocimiento sobre el fenómeno de estudio previamente indicado.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Examinar las tendencias y fenómenos más relevantes encontrados en la revisión sistemática de la literatura sobre el Clima Organizacional en La Industria Manufacturera Textil en el contexto internacional en el periodo 2013 – 2023.
- Clasificar las metodologías más empleadas en investigaciones enfocadas en la relación entre el Clima Organizacional y Organizaciones Saludables en la Industria de Manufactura Textil.
- Analizar los patrones evidenciados entre la relación del Clima Organizacional y la Organizaciones Saludables en la Industria de Manufactura Textil, enfocado en los datos obtenidos de la literatura encontrada sobre la investigación.



MARCO DE REFERENCIA

La industria de manufactura textil se refiere al sector industrial dedicado a la producción y transformación de textiles y prendas de vestir, utilizando materias primas que incluyen fibras naturales o sintéticas. Este sector comprende diversas etapas de producción, tales como la hilatura y el tejido hasta la tintura, confección y acabado de productos textiles, como ropa y telas para el hogar, entre otros artículos relacionados. Además de su relevancia en la producción de textiles, esta industria desempeña un papel significativo en la economía global, ya que forma parte de las cadenas de suministro a nivel mundial. Sus productos tienen una amplia demanda en diversas industrias y contribuyen a la economía de numerosos países, (Abernathy, 1999).

El sector textil ha revolucionado no solo la forma de vestir de las personas sino la manera en la que realizan sus procesos para suministrar a diferentes naciones con sus productos, ya sea textiles, hilados o prendas de vestir, todas englobadas en esta industria dirigida a satisfacer las necesidad de indumentaria a todos los consumidores. De acuerdo con Abernathy (1999, pag.2) los estadounidenses en el año 1995 compraron 28.7 prendas exteriores de vestir por habitante, lo cual refleja la alta demanda que tienen todos los productos textiles y la necesidad y deseo que tienen las personas por adquirirlos. Sin embargo, para tener un mayor control y planeación estratégica de la producción que se debía realizar, era necesario implementar tecnologías que influyera en la eficiencia y productividad de las compañías. Por lo tanto, la implementación de estas herramientas ha proporcionado un mayor control sobre todos los procesos de producción y ha permitido la alineación estratégica de todas las áreas, como la comercialización, la creación, la producción, el acabado y la distribución, entre otras, (Abernathy, 1999).

Estas cadenas de suministro permiten el control, la gestión y la medición de todos los procesos necesarios para entregar los productos en el momento acordado, lo que ayuda a satisfacer la demanda del público objetivo en cada sector. Teniendo en cuenta que la industria de la moda es altamente competitiva, la estructuración y estandarización de los procesos ofrece diversas ventajas tanto a los fabricantes como a los minoristas. Entre estas ventajas se incluye la reducción de los costos de producción y distribución, así como la mejora de la experiencia del cliente al adquirir los productos, (Abernathy, 1999).

Considerando lo anterior, es preciso afirmar que en tiempos pasados, la industria de la moda se caracterizaba por ser más amigable con el medio ambiente. Esto prolongaba la vida útil de los productos y, como consecuencia tenía menor huella ambiental, (Talay et al., 2022). La Fast Fashion ha generado un gran impacto en el medio ambiente y según el estudio realizado por Peters et al., (2021), se observa que el sector de la moda ha generado entre el 1,0 a 1,3 GT

(Gigatonnes de Dioxido de Carbono) desde el 2000 hasta quince años después globalmente. La constante creación de productos con menor duración y mala calidad, así como una mayor producción guiada por su cadena de suministro, y deseo de enriquecimiento y crecimiento nacional, ha llevado al mundo a presenciar catástrofes ambientales y sociales como el derrumbe de un edificio en Rana Plaza, Bangladesh, una fábrica textil donde se manufacturaban prendas de vestir de esta moda rápida que está perdiendo el control en el mundo y en la sociedad, (Peters et al., 2021). ¿Qué seguridad, calidad de vida y ambiente laboral puede tener una persona hacinada en un edificio cumpliendo largas jornadas laborales sin justa remuneración? ¿Qué importancia en el bienestar de las personas muestran las grandes empresas textiles que tercerizan sus productos a países marginados y subdesarrollados que son explotados para cumplir sus producciones? Y ¿Qué relevancia le dan al cambio climático y el crecimiento que ha tenido el daño medioambiental gracias a la inconsciente industria textil? Parece ser que la integridad de una persona se margina con el fin de subcontratar los servicios de producción a un menor valor, (Peters et al., 2021).

Para realizar la presente investigación se utilizó una amplia variedad de fuentes de información, incluyendo bases de datos abiertas, lo que permitió obtener un punto de vista completo y minucioso de la información existente de las variables investigadas sobre la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en la Industria de Manufactura Textil. La implementación de estas bases de datos, permitió acceder a investigaciones que tienen un análisis previo para verificar si cumplen con las normativas estipuladas para su publicación. Esto amplió la información y los recursos utilizados, ya que al tener un acceso libre a los datos requeridos para la investigación, se garantizó las diferentes perspectivas que nutrieron el fenómeno de estudio. Lo que fortaleció la investigación y amplió el conocimiento de la revisión sistemática de la literatura.

MARCO TEÓRICO

Para realizar la presente investigación se indaga a profundidad sobre la información e investigaciones existentes, con relación al clima organizacional y las Organizaciones Saludables y todos los elementos que las conforman, enfocado en la industria manufacturera textil. A continuación se presenta un contexto de los temas anteriormente nombrados.

La industria de manufactura textil abarca desde la producción de fibras y tejidos hasta la confección de prendas de vestir. Es fundamental para la economía global, puesto que genera empleo y fomenta el desarrollo tecnológico en la moda. Así como también, esta industria

conecta diferentes culturas y mercados internacionales mediante su producción y logística, (Abernathy, 1999).

Anteriormente el tiempo de vida útil de una prenda de vestir era más largo. Un producto se compraba con el fin de que supliera la necesidad, por ejemplo de abrigo y que perdurara en el tiempo. Pero con la llegada de la Fast Fashion” o “Moda Rápida” este tiempo ha disminuido básicamente a colecciones y temporadas, lo cual generan esa necesidad al cliente por adquirirlas y estar acorde con la actualidad de los productos que están portando. Las cadenas de suministro hacen posible que una producción sea entregada en menos de tres meses por ponerle una franja de tiempo, y que todos sus procesos se hayan realizado y distribuido acorde a lo proyectado, (Talay et al., 2022).

Según Ashkanasy et al. (2010) se puede afirmar que el clima Organizacional analiza no solamente el comportamiento del talento humano de las organizaciones sino en todo lo que las compone y hacen parte de la misma como las políticas, procedimientos y los objetivos de la empresa. Sin embargo, el clima organizacional también se refiere a la manera en la que los integrantes de una organización se sienten realizando sus funciones en la misma y la experiencia que tienen en el ámbito laboral con todas las personas que conforman la compañía, (Caique. Kirilo, 2018).

De igual manera, el Clima Organizacional se enfoca en el bienestar de los colaboradores y la percepción que ellos tienen en sus atmosfera laboral, teniendo en cuenta que de acuerdo a Seligman (2012) el bienestar va más allá de enfocarse solamente en las dolencias físicas, sino en todo lo que influirá en el desarrollo humano de cada individuo. Es decir que explora su estado, físico, mental, emocional y crecimiento personal, donde se pueda instruir en diferentes temas afines a sus labores que les permitan evolucionar en su ámbito laboral y personal, puesto que si las empresas quieren crecer, de la mano de ella deben ir sus colaboradores para construir un ambiente laboral mucho más saludable, (Seligman, 2012).

Asimismo, el clima organizacional indaga a profundidad los sentimientos y emociones que el talento humano vivencia en las labores cotidianas de su trabajo, y la forma en la que se relacionan entre todos los individuos que la conforman, de tal manera que se logre una comunicación exitosa entre todos los miembros de la organización y esto por consiguiente se verá reflejado en el éxito, crecimiento y perdurabilidad de una compañía, (Caique Z. Kirilo, 2018).

Cabe mencionar que la psicología positiva se enfoca en analizar, educar, guiar y aprovechar las características presentes en cada individuo, investigando tanto sus fortalezas

como debilidades para potenciar y mejorar su bienestar, (García-Alandete, 2014). Esta perspectiva va más allá de la salud psicológica de las personas. Además, el Modelo PERMA, desarrollado por Martin Seligman (2012), busca que las personas encuentren la felicidad, la realización personal y el sentido en sus vidas, contribuyendo al desarrollo de su conocimiento intelectual y emocional, y, de igual forma, al bienestar humano, (Slavin et al., 2012). El Modelo PERMA se divide en cinco factores: P (Positive emotions - Emociones positivas), E (Engagement - Compromiso), R (Relationships - Relaciones positivas), M (Meaning and purpose - Significado y propósito) y A (Accomplishment - Éxito y sentido de logro). Seligman (2012) argumenta que las emociones positivas influyen directamente en la calidad de vida de las personas, impactando en su motivación, satisfacción y rendimiento tanto en la vida diaria como en el ámbito laboral, (Slavin et al., 2012). Además, sostiene que es posible cultivar y promover el pensamiento positivo en las personas para alcanzar el bienestar y el florecimiento personal, puesto que la felicidad de las personas se compone de tres factores que cada individuo elige de manera libre y consciente. En primer lugar, se refiere a la experiencia de sentimientos placenteros y el disfrute de la vida, que incluye el gusto por las actividades, los placeres y una variedad de emociones positivas. El segundo lugar es el compromiso con las actividades que realizan, permitiéndose "ser" en cada una de ellas, entregándose a la experiencia y expresándose con libertad. Finalmente, se encuentra el sentido que las personas tienen al vincular lo que les da motivación y les permite comprender el valor de sus acciones y deseos personales, (Seligman, 2012).

Continuando con el análisis de García-Alandete (2014) y Seligman (2012) sobre el bienestar y el desarrollo humano, es fundamental aplicar estos principios al contexto de las organizaciones saludables. Seligman, (2012) a través del Modelo PERMA, ofrece una estructura que puede ser adaptada eficazmente al clima organizacional para promover una atmósfera de trabajo más positiva y productiva. El primer componente del Modelo PERMA, las Emociones Positivas (Positive emotions), se refiere a la importancia de cultivar sentimientos como la alegría, el optimismo y la gratitud dentro del entorno laboral. Estas emociones mejoran la satisfacción personal y también potencian la creatividad y la colaboración entre el personal, facilitando un ambiente de trabajo más armonioso y eficiente (Seligman, 2012). El segundo elemento, es el Compromiso (Engagement), este hace alusión a la implicación emocional y cognitiva de los empleados en sus tareas. Un alto nivel de compromiso se manifiesta cuando los empleados están inmersos y concentrados en sus actividades diarias, lo cual está directamente relacionado con la mejora en su rendimiento y productividad. Fomentar este

compromiso implica crear oportunidades para que los empleados se enfrenten a retos que alineen con sus habilidades personales, promoviendo así una experiencia de trabajo gratificante. (Slavin et al., 2012). En cuanto a las Relaciones Positivas (Relationships), Seligman (2012) destaca la relevancia de las conexiones saludables y de apoyo entre colegas. Un clima organizacional que promueve la confianza y el respeto mutuo contribuye a un ambiente laboral más amable y a una red de soporte emocional que puede amortiguar el impacto de posible estrés o conflictos internos. De igual manera, El Significado y Propósito (Meaning and purpose), se centran en la conexión que los empleados tienen con los valores y objetivos de la empresa. Cuando los trabajadores perciben que su labor contribuye a un bien mayor y se alinea con sus valores personales, lo cual hace que experimenten con un mayor sentido de propósito y satisfacción. Este aspecto es vital para la retención de empleados y para incentivar un desempeño laboral orientado a las metas pactadas. Finalmente, el Éxito y Sentido de Logro (Accomplishment) abarca la necesidad de los empleados de alcanzar metas y reconocer sus éxitos. Las organizaciones que establecen sistemas de reconocimiento y recompensa, no solo validan los esfuerzos individuales, sino que también motivan a su personal a establecer y alcanzar objetivos superiores, promoviendo un círculo ejemplar de logro y reconocimiento.

Medir estos componentes dentro de una organización implica utilizar herramientas de evaluación psicológica que pueden incluir encuestas de satisfacción, análisis de desempeño y otros indicadores de recursos humanos. Puesto que, la precisión en la medición y la intervención basada en estos datos permite a las organizaciones ajustar sus estrategias para mejorar continuamente el bienestar y la eficacia de su talento humano. Es por esto que, integrar el Modelo PERMA en el clima organizacional enriquece la experiencia laboral de los empleados y mejora la salud organizacional, contribuyendo al éxito y la sustentabilidad de la empresa a largo plazo (Slavin et al., 2012).

MARCO CONCEPTUAL

Para describir el estado de la investigación sobre la relación entre el Clima Organizacional y Organizaciones Saludables en la Industria de Manufactura Textil en el contexto internacional, es importante definir las bases teóricas de los conceptos que lo conforman. A continuación, se detalla la información que respalda la presente investigación.

El clima organizacional es indagado con frecuencia por diferentes autores y es explicado desde diferentes perspectivas. Según Beus et al. (2023) el clima organizacional es la percepción individual que tienen los colaboradores de la organización y como se han sentido en el

desarrollo de las funciones en la misma. Sin embargo, Peña-Suárez et al. (2013) indica que el clima organizacional es la percepción agrupada de todos los colaboradores sobre el ambiente de una organización. Adicionalmente, Tsai (2014) demuestra que la satisfacción y el desempeño del talento humano, está directamente relacionada con el clima laboral, y por consiguiente es fundamental enfocarse más en su mejora continua. Con lo anterior, se entiende que el clima laboral de las organizaciones, debe ser una prioridad, puesto que para que el talento humano de una organización tenga un óptimo rendimiento en su trabajo, debe estar compaginado en los ámbitos familiares y laborales, por ende es primordial para las compañías ahondar en todo lo que conlleva el bienestar de los trabajadores en la misma, no sólo centrar la atención en las situaciones que puedan afectar la salud física de las personas, sino analizar la salud física, mental, motivación y satisfacción de los mismos, para velar por su integridad. Todo esto con el ánimo de guiar el crecimiento personal de cada uno de ellos. De igual manera, las compañías deben motivar a sus colaboradores para lograrlo e incentivar el crecimiento y aprendizaje laboral. Según Chiavenato en su libro *Comportamiento Organizacional - A Dinâmica de Sucesso Das Organizacoes*, indica que la “Ecuación Básica De La Motivación” (2009) se puede definir como: personas + conocimiento = personas efectivas; personas efectivas + habilidades = productos mejorados; productos mejorados + servicios mejorados = incremento en las ventas; incremento en las ventas + mayor productividad = aumento en las ganancias; aumento en las ganancias + beneficios para las personas = personas motivadas, (Caique Z. Kirilo, 2018).

Igualmente, el clima organizacional también hace referencia a la percepción y a las condiciones psicológicas compartidas dentro de las organizaciones que influyen directamente en la interacción y relación de los colaboradores en el ámbito laboral. Y adicionalmente en el entorno de B2B (Business to Business / Empresa a Empresa) el clima organizacional juega un rol crucial por la complejidad y dinamismo de los entornos empresariales, el crecimiento de las partes involucradas y el cambio constante que deben tener las empresas para perdurar en el tiempo. Esta investigación de Pomirleanu et al., (2022) también evidencia que el Clima Organizacional se divide en seis dimensiones tales como recursos humanos, servicio, relaciones interpersonales, coordinación, entorno y exploración empresarial, y se observa que estas tienen una relación directa con la comunicación y relación tanto en la organización como en el ámbito comercial.

Por otra parte, Venkatesh (2013) expone que las organizaciones saludables deben tener una responsabilidad inmersa en su actuar tanto para cumplir los objetivos y metas propuestas,

como para implementar mejoras en la comunicación y desempeño del talento humano. El personal de las organizaciones hace posible cumplir las metas deseadas por las mismas y por consiguiente se convierte en una de las variables más importantes para el funcionamiento de las organizaciones. Para lograrlo, es necesario tener un buen liderazgo que permita guiar y retroalimentar a todos los trabajadores para construir valor en la labor desempeñada. Así como también, es importante desafiar y plantear una meta para que los empleados adquieran conocimiento, desarrollen nuevas habilidades, crezcan profesionalmente, disfruten el proceso esperado por las organizaciones y adicionalmente sea remunerado en igualdad de condiciones.

Asimismo, integrar el modelo PERMA de Martin Seligman en las prácticas de liderazgo y desarrollo dentro de organizaciones saludables es fundamental, puesto que, al fomentar Emociones Positivas, los líderes pueden crear una atmósfera más optimista que mejora la moral y la colaboración entre el personal (Seligman, 2012). Un liderazgo efectivo también promueve el Compromiso, al alinear los desafíos laborales con las capacidades individuales de los empleados, lo que permite una mayor satisfacción y productividad en sus roles. De igual manera, las Relaciones Positivas se fortalecen mediante la comunicación constante y el apoyo mutuo, lo que es esencial para una cooperación efectiva. Además, brindar un propósito claro y significativo a través de objetivos bien definidos ayuda a los empleados a ver el Significado y Propósito en su trabajo diario. Finalmente, reconocer los Logros fomenta no solo la motivación, sino también un sentimiento de equidad y valor dentro del equipo. Este enfoque no solo respalda los objetivos organizacionales, sino que también capacita a los empleados para su desarrollo personal y profesional (Venkatesh, 2013).

Una organización saludable para Dive (2002), debe tener clara la visión y prioridades, ser ágiles para la toma de decisiones, confiar labores a los demás colaboradores, tener creatividad para resolver diferentes situaciones, entre otras. Una organización no es saludable cuándo no tiene clara las responsabilidades en la toma de sus decisiones y carece de liderazgo comprometido y con retro-alimentación de las acciones o estrategias para mejorar y cumplir los objetivos planteados, el actuar de la empresa influye en el desempeño, eficiencia, responsabilidad e integridad de los colaboradores y adicionalmente se verá reflejado en la efectividad y crecimiento de la misma. (Pag. 13)

Según McHugh (2020), aquellas organizaciones que tienen claro cuál es su propósito, objetivos y cuál es su función dentro de la sociedad y adicionalmente desean y tienen como responsabilidad que el talento humano constantemente adquiera conocimiento para crecer y



desarrollarse profesionalmente, lo cual influye directamente en el cumplimiento de la misión y sostenibilidad en el tiempo de la compañía, es considerada una organización saludable. (Pag.3).

Teniendo en cuenta lo que expone Dive (2002), la clave para ser una Organización Saludable es ser Responsables en todos los aspectos que compete a la organización, la Responsabilidad en la Toma de Decisiones (Decision-Making Accountability = DMA), es la serie fundamental a implementar para lograr exitosamente tener una Organización Saludable. La DMA pretende manejar exitosamente al talento humano y analizar a las organizaciones para encontrar qué hace falta y qué se requiere para ser una Organización Saludable, y adicionalmente se enfoca en la calidad de la toma de decisiones acorde al nivel que se esté analizando en la organización, puesto que los requerimientos de cada área son diferentes y las decisiones tomadas deben ser acorde a cada una de ellas. (Pag.5)

Finalmente, las Organizaciones Saludables se preocupan por el bienestar de los trabajadores, así como también desean que ellos crezcan en su formación profesional y se sientan satisfechos con el trato y la labor desempeñada en su puesto de trabajo. De igual manera, el estado de disposición según la psicología positiva, consiste en la capacidad de elegir libremente lo que desea cada persona con una actitud y mente positiva por lo que hizo, hace o quiere hacer, por consiguiente es el trato positivo que tiene con las personas y con él mismo, la percepción de vivencias positivas y los planteamientos positivos, es decir el optimismo que debe tener cada persona para construir las condiciones favorables que desea en todos los ámbitos de su vida. Martin Seligman, sugiere que es necesario y fundamental para la vida interiorizar y pensar en un futuro positivo para aprender y desarrollar el bienestar, (Seligman, 2012).

Antecedentes Empíricos

En la búsqueda por comprender la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en la Industria de Manufactura Textil a nivel internacional durante el periodo 2013-2023, se examinaron problemáticas afines. Esta sección ofrece una mirada retrospectiva, analizando investigaciones globales que convergen en las categorías de clima organizacional y organizaciones saludables en el contexto de la manufactura textil. La revisión crítica de estos antecedentes, que se presentan como hitos en la comprensión del fenómeno, sienta las bases necesarias para fundamentar y contextualizar la presente investigación.

El estudio de Venkatesh (2013), analiza los factores que afectan la calidad de vida laboral y su influencia en el rendimiento de los empleados en la industria textil. Aborda aspectos como la cultura organizacional, el desarrollo profesional, las compensaciones y la satisfacción laboral, y proporciona una visión completa de las dinámicas dentro de las organizaciones. La identificación de relaciones saludables entre subordinados y superiores, junto con su correlación positiva con la productividad, resalta la importancia de fomentar un entorno organizacional favorable y brinda un análisis enriquecedor de los elementos que los conforman, así como también, evidencia perspectivas clave que guiarán el análisis crítico de la literatura investigada..

De igual manera, se observa que la selección de proveedores en la industria textil, enfocada en criterios medioambientales, aporta perspectivas valiosas para comprender cómo las decisiones sostenibles pueden influir en el desarrollo del talento humano y configurar un clima organizacional saludable. Al explorar la relación entre prácticas empresariales verdes y la gestión del personal, este antecedente ofrece una visión relevante para comprender cómo las acciones medioambientales pueden contribuir al establecimiento de ambientes laborales saludables y al desarrollo integral de los empleados, (Acar et al., 2016).

Así como también, este estudio sobre textiles antimicrobianos demuestra cómo las decisiones relacionadas con la calidad de los productos textiles pueden afectar el bienestar de los empleados. La creciente conciencia sobre la higiene destaca la necesidad de considerar cómo estas elecciones empresariales influyen en el clima organizacional y la salud laboral. Explorar prácticas como el tratamiento herbal en textiles puede proporcionar información valiosa para fomentar un entorno laboral más saludable, (Saravanan, 2014).

También otra investigación sobre los efectos conjuntos de la gestión de calidad y medioambiental en la innovación empresarial, ofrece un marco relevante para entender cómo las prácticas de gestión podrían incidir en el desarrollo del talento humano en una organización. Puesto que, al examinar la relación entre la calidad y el medio ambiente, y su impacto en la transferencia de conocimientos y la innovación, se resalta la importancia de considerar estos factores en el contexto del clima organizacional y la salud laboral. Los resultados subrayan que la transferencia de conocimientos desempeña un papel positivo en la interacción de la gestión de la calidad y medioambiental, señalando la necesidad de abordar estas áreas en el desarrollo de estrategias para fomentar organizaciones saludables, (Hamdoun et al., 2018).

Por su parte, McHugh (2020) se enfoca en la implementación de directrices de salud psicológica en el lugar de trabajo, ofrece percepciones sobre la dinámica del entorno laboral y

su impacto en la salud de los empleados. La investigación destaca la importancia de un clima organizacional específico que valore la salud de los trabajadores para optimizar el potencial de un entorno laboral saludable. Al analizar la influencia diferencial de la cultura, el liderazgo y el clima social en la percepción de prácticas saludables en el trabajo y el vínculo ocupacional, el estudio revela que el entorno laboral inmediato ejerce una significativa influencia sobre cómo los trabajadores perciben sus lugares de trabajo. Estos resultados exponen la importancia de la implementación efectiva de directrices de salud en el trabajo y ofrecen una perspectiva valiosa para comprender cómo el clima organizacional puede afectar el desarrollo del talento humano en una empresa.

En síntesis, la revisión de antecedentes empíricos proporciona una visión profunda de diversos estudios que exploran aspectos relacionados con el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en la Industria de Manufactura Textil. Estos antecedentes ofrecen perspectivas valiosas pero aún no abordan específicamente la relación entre el clima organizacional y las organizaciones saludables en este sector. De esta manera, esta investigación al abordar la brecha de literatura entre la relación del Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en la industria textil a nivel internacional durante el periodo 2013-2023, contribuye de manera significativa al entendimiento de cómo estas dos variables se entrelazan en el contexto específico de la manufactura textil, proporcionando así una base crucial para el avance del conocimiento en esta área.

MARCO NORMATIVO

De acuerdo con la Unión Europea el sector de manufactura textil tuvo un aumento bastante significativo en las importaciones de los países en desarrollo después de la remoción de algunas barreras de entrada, lo cual fue beneficioso económicamente para el sector y para la oferta de oportunidades laborales. Sin embargo, se observan peligros como el anteriormente nombrado, colapso de la fábrica textil Rana Plaza en 2013, donde se evidencia que para cumplir con las producciones las condiciones de trabajo son inseguras y el riesgo es alto. De igual forma, Malik (2021) resalta la explotación laboral existente en esta industria y la poca conciencia ambiental que hay en el sector.

Es de anotar, que Las Naciones Unidas crean los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que procuran abordar los desafíos más importantes que tiene la humanidad y mejorar en estos ámbitos para el año 2030. Con los 17 objetivos se pretende equilibrar la prosperidad económica, la inclusión social y la sostenibilidad del medio ambiente, enfocándose en las problemáticas

globales como la pobreza, el hambre, la salud, la educación, la igualdad de género, el trabajo decente, la energía sostenible, el agua limpia, entre otros. El octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) es esencial para la presente investigación por su enfoque en "Trabajo Decente y Crecimiento Económico". Este objetivo fomenta un crecimiento económico sostenible e inclusivo, asegurando empleo pleno y condiciones laborales dignas para todos. Implica la creación de empleos de calidad, acceso equitativo a oportunidades laborales, y la erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzoso y cualquier forma de explotación laboral. Además, promueve la mejora en la productividad de trabajadores y empresas y alienta la innovación tecnológica para el desarrollo económico sostenible a nivel global, (Whittingham et al., 2022).

La implementación de los ODS en la industria textil evidencia el compromiso que poco a poco se ha ido aplicando en esta industria que carece de muchas condiciones laborales justas, (Malik et al., 2021). Las Naciones Unidas al crear los ODS demuestran el compromiso que tienen por cumplir y garantizar un mundo más equitativo y sostenible, donde todas las personas tengan acceso a servicios de salud apropiados y oportunidades laborales justas, (Whittingham et al., 2022).

El sector de manufactura textil a nivel internacional se encuentra inmerso en normativas cada vez más influenciadas por los Objetivos de Desarrollo Sostenible, creado por las Naciones Unidas. La Unión Europea se acogió a estos ODS y evidenció que para suplir la cadena de suministro textil, las empresas manufactureras deben seguir normativas que promuevan prácticas de producción sostenible y se reduzcan los residuos, es decir seguir el doceavo objetivo: Producción y consumo responsable, donde imponen regulaciones para utilizar materiales sostenibles, el buen manejo de los productos químicos e implementar tecnologías más limpias en la fabricación de productos textiles. Adicionalmente, demuestra que el sector de manufactura textil debe cumplir con los estándares laborales internacionales, donde se vele por los derechos de los trabajadores y se garanticen condiciones de trabajo justas y seguras en todas las etapas de la cadena de producción, (Malik et al., 2021).

De igual manera se observa que la Economía circular y los ODS van ligados para alcanzar los objetivos y disminuir las emisiones de carbono que emite este sector de manufactura textil. La Economía Circular se enfoca en la reducción, reutilización y reciclaje de los recursos e insumos, lo cual evidencia que encajan con algunos ODS que se relacionan con la sostenibilidad ambiental y reducción de desechos. Al adoptar estas prácticas de economía circular, la industria textil contribuirá a conseguir el cumplimiento de estos objetivos, mejora su eficiencia empresarial y su sostenibilidad económica, lo que permite abordar los desafíos que tiene la

empresa hoy y en el futuro. Así como también, al implementarlos las empresas obtienen responsabilidad corporativa, ya que son conscientes y responsables de las cadenas de suministro y de todas las personas que la conforman. Es decir que los ODS se ven reflejados en los impactos sociales y ambientales de la industria textil, (Govindan, 2023).

Adicionalmente se observa que en el sector de manufactura textil hay unas normativas y prácticas internacionales que protegen la salud y seguridad de los colaboradores en su entorno laboral, como lo son los OHS “Occupational Health & Safety” (Salud y seguridad ocupacional). El sector de manufactura textil involucra procesos que requieren de maquinarias pesadas, la exposición a productos químicos y realizar movimientos repetitivos que pueden causar lesiones a los trabajadores. Es por esto que estas normas pretenden garantizar un entorno laboral seguro y saludable que proteja la integridad física, mental y espiritual de las personas, y de igual manera contribuya a la eficiencia y productividad en los procesos; lo que a su vez se ve reflejado en la reducción y prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Además, el cumplimiento de estas regulaciones, permite que la empresa tenga responsabilidad empresarial y cumplimiento de normativas legales, lo que influirá en las relaciones con los clientes y nuevos mercados internacionales a los que quieran acceder. Por consiguiente estas normativas de Salud y Seguridad Ocupacional salvaguardan la vida del talento humano en el sector de manufactura textil, incrementa la eficiencia operativa y cumple con las regulaciones y normativas internacionales, (Karanikas & Hasan, 2022).

De acuerdo con el informe "Salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado" OIT (2014), de la Organización Internacional del Trabajo, esta entidad desempeña un papel fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores en la industria de manufactura textil. La OIT colabora activamente con gobiernos, empleadores y sindicatos para establecer y hacer cumplir estándares laborales justos en este sector, (2019). Esto implica la regulación de las horas laborales, la promoción de la seguridad en el trabajo y la garantía de salarios dignos para los empleados. Así como también, la organización fomenta el diálogo social y la negociación colectiva como medios para abordar de manera eficaz los problemas laborales y mejorar las condiciones de trabajo. La OIT también realiza investigaciones y proporciona asistencia técnica para enfrentar los efectos negativos del exceso de horas de trabajo, como accidentes, lesiones, ausencia y alta rotación laboral. En síntesis, la OIT desempeña un papel fundamental en la protección de la salud, el bienestar y los derechos

de los trabajadores en la industria textil, contribuyendo así a garantizar condiciones laborales justas y seguras.

METODOLOGÍA

En esta investigación, se apeló a un enfoque cualitativo de corte descriptivo para analizar la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en la Industria de manufactura Textil a nivel internacional en el período 2013-2023. Este camino permitió una comprensión en profundidad de las perspectivas y vivencias de las personas involucradas en este contexto, enriqueciendo significativamente la comprensión del fenómeno. El alcance de la investigación es descriptiva, con el propósito de analizar las relaciones entre las variables relevantes, así como identificar tendencias y patrones en la literatura existente, y revelar las conexiones entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en la industria textil, proporcionando una valiosa herramienta informativa para futuros estudios e interesados en estos temas, (Sampieri et al., 2014).

TIPO DE INVESTIGACIÓN

La elección del tipo de investigación se basó en el seguimiento histórico del fenómeno de estudio, centrado en la relación entre clima organizacional y organizaciones saludables. Se eligió un enfoque cualitativo, que facilitó una descripción en profundidad de las perspectivas y experiencias de los individuos involucrados, enriqueciendo significativamente la comprensión del tema. Esta metodología permitió explorar a fondo las tendencias y fenómenos presentes en la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables específicamente en la Industria de Manufactura Textil a nivel internacional, identificando los factores que influyen en este fenómeno.

Así como, la utilización de una revisión sistemática de la literatura como proceso riguroso y estructurado para recopilar, sintetizar y describir detalladamente las investigaciones previas, aportó una visión global y objetiva. Esta investigación descriptiva, al analizar y sintetizar los estudios existentes de manera sistemática, además de brindar una perspectiva clara y completa, también estableció una base sólida para futuros estudios, contribuyendo a la expansión del conocimiento en este campo, (Sampieri et al., 2014).



ALCANCE DEL TRABAJO

La investigación presentada pretendió describir la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en la industria manufacturera textil, y cómo esto influyó en la satisfacción y motivación de todas las personas que la conformaban. El alcance descriptivo se entiende como la relación que existe entre dos o más variables, y pretendió delinear la información obtenida de los estudios previamente realizados por diferentes investigadores, analizar los fenómenos o tendencias obtenidas de la búsqueda exhaustiva con respecto a estas variables, así como también encontrar problemáticas evidenciadas y por consiguiente encontrar la conexión entre los temas y cómo uno pudo influir en el otro, (Siedlecki, 2020). Es por esto que esta investigación plasmó la información encontrada sobre estos dos temas que influyen y benefician el bienestar de las personas y el éxito y sostenibilidad de las compañías, y que a su vez fuera una herramienta de búsqueda e información para todas las personas que indagaron sobre estas cuestiones o quieran realizar futuras investigaciones enfocadas en una de las industrias más importantes del mundo como lo es la industria textil. Por consiguiente, el propósito de la investigación identificar las conexiones entre las variables, las tendencias y los patrones relevantes que demostraron la influencia que pueden tener en el desempeño y bienestar del talento humano que conforma este sector.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la presente revisión sistemática de la literatura se diseñaron matrices analíticas y se llevó a cabo una búsqueda detallada que abarcó tanto bases de datos abiertas como cerradas, tales como: Scopus, Science Direct y EBSCO, teniendo en cuenta la calidad y facilidad de acceso. Dicha muestra comprendió una amplia variedad de recursos académicos, incluyendo artículos de revistas, tesis, informes técnicos y otros documentos académicos publicados en revistas indexadas en un rango de tiempo que abarcó desde 2013 hasta 2023. Además, se realizó una búsqueda tanto en inglés como en español, garantizando así una cobertura extensa de la literatura disponible. La selección de la muestra se llevó a cabo mediante la siguiente ecuación de búsqueda.: "ORGANIZATIONAL CLIMATE" AND/OR "BUSINESS ENVIRONMENT" AND/OR "CORPORATE CLIMATE" AND/OR "EMPLOYMENT ENVIRONMENT" AND "HEALTHY" AND "ORGANIZATION" AND "TEXTILE" AND/OR "TEXTILES" AND/OR "CLOTHE*" . Esto permitió que los documentos seleccionados se ajustaran al

enfoque cualitativo descriptivo de la revisión y contribuyeran de manera significativa a la comprensión de la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en el contexto de la industria textil a nivel internacional. Dicha estrategia de búsqueda ayudó a tener una visión amplia de la investigación existente y enriqueció la base de conocimiento sobre este fenómeno en ambos idiomas.

Adicionalmente, se diseñó una matriz a partir de los documentos obtenidos de las bases de datos indexadas Scopus, Science Direct, y EBSCO, seguidamente, en la Tabla 1, se detalla la estrategia de búsqueda empleada en cada base de datos, así como los resultados obtenidos, incluyendo las ecuaciones de búsqueda, la cantidad de documentos útiles identificados, y aquellos que fueron excluidos tras aplicar los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos. De igual manera, se observa que inicialmente la búsqueda arrojó un total de 516 documentos, que tras aplicar el filtro de tiempo correspondiente al rango establecido, se redujo a 191 artículos. Estos artículos cumplían con los temas establecidos del clima organizacional y las organizaciones saludables en el sector textil, así como en la coherencia con el periodo de estudio. Sin embargo, de este conjunto, se excluyeron 161 documentos debido a que no cumplían con los criterios de inclusión y exclusión establecidos. Los 30 artículos restantes fueron seleccionados por su relevancia directa y contribución al tema de estudio, estas investigaciones cumplieron con todos los criterios establecidos, incluyendo la especificidad del sector económico de interés, el enfoque temático, el idioma de publicación y el acceso abierto. Esta búsqueda evidencia el compromiso con la transparencia e integridad, asegurando que se proporcione una perspectiva comprensiva y actualizada sobre el impacto de las prácticas de las organizaciones saludables en el bienestar de los trabajadores y en la productividad del sector textil.



Ecuaciones de Búsqueda		
Bases de Datos	Ecuación de Búsqueda	Resultados
Scopus	("organiz*" or "workplace*" or "business" or "corporat*") and ("climate" or "culture" or "environment") and ("healthy") and ("textile")	27
	("organiz*" or "workplace*" or "business" or "corporat*") and ("climate" or "culture" or "environment") and ("healthy") and ("textile")	27
	("Organizational" AND "Climate" AND "Healthy" AND "Organizations" AND ("Manufacturing" OR "Textile" OR "Industry"))	18
	(("Organizational" OR "Work" OR "Corporate") AND ("Climate" OR "Environment" OR "Culture")) AND (("Healthy" OR "Well-being" OR "Wellness") AND ("Organizations" OR "Workplace" OR "Organizational")) AND (("Manufacturing" OR "Textile") AND ("Fabric" OR "Production" OR "Industry"))	120
Science Direct	("organization" or "workplace" or "business" or "corporate") and ("climate" or "culture" or "environment") and ("healthy") and ("textile")	8
EBSCO	("Organizational" AND "Climate" AND "Healthy" AND "Organizations" AND ("Manufacturing" OR "Textile" OR "Industry"))	276
	("Organizational Climate" AND "Healthy Organizations") AND ("Manufacturing" OR "Textile" OR "Industry")	40
Total de Artículos		516

Tabla 1 Ecuaciones de Búsqueda elaboración propia.

PROCEDIMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

Para realizar la presente revisión sistemática de la literatura, se utilizó la declaración PRISMA 2020 como guía metodológica. El Protocolo para Revisiones Sistemáticas y Metaanálisis (PRISMA) proporcionó un marco sólido para la ejecución clara y efectiva de revisiones sistemáticas. Este modelo, integrado por ocho pasos esenciales, fue crucial para estructurar el proceso de búsqueda y selección de estudios. Inicialmente, se identificaron las bases de datos y términos de búsqueda, seguido por la aplicación de criterios de inclusión y exclusión en la selección. Posteriormente, se obtuvieron datos relevantes de los estudios elegidos y se sintetizaron los resultados, resaltando patrones y tendencias. La evaluación de la calidad metodológica se llevó a cabo antes de la interpretación de resultados. Finalmente, los hallazgos se presentaron de manera clara en la investigación. El empleo del modelo PRISMA 2020 aseguró una revisión sistemática transparente y estructurada, contribuyendo a la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos, (PRISMA, 2020).

Una vez recopilados los datos, se realizó un análisis exhaustivo, que incluyó la recolección y resumen de los estudios seleccionados, la identificación de tendencias, patrones brechas en la literatura. Finalmente, se presentaron las conclusiones y se procedió a redactar la revisión sistemática de la literatura.

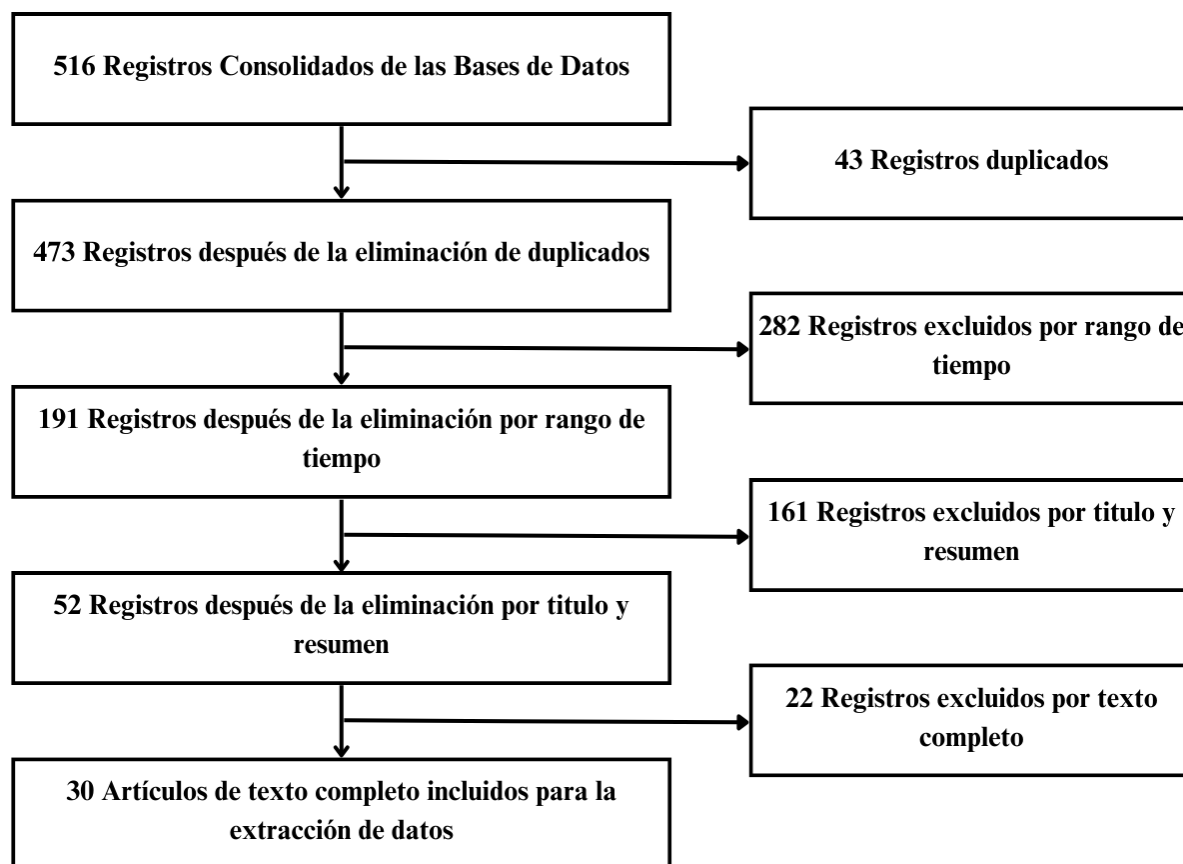


Figura 1 Diagrama de flujo de Procedimientos elaboración propia.

De igual manera, para realizar la revisión sistemática de la literatura centrada en la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en la industria textil a nivel internacional durante el período 2013-2023, fue fundamental establecer criterios claros de inclusión y exclusión para garantizar la calidad de los estudios analizados.

Criterios de Inclusión

Esta revisión sistemática de la literatura se enfocó en la industria textil y manufacturera y su relación con el clima organizacional y las organizaciones saludables, por consiguiente fue esencial que los estudios abordaran las dinámicas laborales, los retos organizacionales, y las prácticas de bienestar dentro de estos sectores. Los cuales presentan desafíos y oportunidades

para el desarrollo de climas organizacionales saludables. En cuanto a la temática, se requería que cada artículo examinara la relación entre el ambiente laboral y las percepciones de los empleados sobre su lugar de trabajo, así como el impacto de las decisiones de bienestar en la satisfacción laboral, la productividad, y el bienestar de los trabajadores en la industria manufacturera textil.

En relación con el idioma, la revisión se centró en documentos escritos en inglés o español, lo que aseguró una amplia cobertura de la literatura internacional manteniendo la calidad y accesibilidad de la información. Además, se limitó la revisión a documentos de acceso abierto en bases de datos como Scopus, Science Direct y EBSCO, garantizando así que los resultados fueran accesibles para todos los interesados en investigar sobre este tema.

Por otro lado, era fundamental que todos los estudios se centraran en investigar la relación entre el clima organizacional y las organizaciones saludables dentro del sector de manufactura textil para entender cómo estos temas se interrelacionan. Finalmente, solo se incluyeron aquellos documentos y estudios publicados dentro del rango temporal de 2013 a 2023. Este criterio aseguró la incorporación de investigaciones recientes, abarcando un periodo de diez años, lo que permitió un análisis relevante de las tendencias en la industria.

Criterios de Exclusión

En la elaboración de los criterios de exclusión para la revisión sistemática, se optó por descartar estudios no relacionados directamente con la industria textil, manufacturera o sus áreas afines, dejando fuera aquellos pertenecientes a sectores como tecnología, finanzas, salud, turismo, educación, agricultura, y energía, para centrarse exclusivamente en las particularidades del sector textil. Los trabajos enfocados en otros campos o sin relevancia directa para estos sectores también fueron excluidos, con el fin de asegurar un análisis pertinente y concreto.

Se limitó la selección a documentos en español o inglés, restringiendo el espectro a estudios accesibles y comprensibles a nivel internacional. Los artículos publicados fuera del período de 2013 a 2023 se descartaron para mantener la actualidad y relevancia de los datos analizados, reflejando así las tendencias contemporáneas en la relación entre clima organizacional y organizaciones saludables en el ámbito textil. Igualmente, se eliminaron investigaciones de carácter general o teórico sin aplicabilidad concreta al ámbito de la manufactura textil, garantizando que los resultados fueran útiles y aplicables para promover

mejoras en el clima organizacional y el desarrollo de organizaciones saludables dentro de este sector específico.

Asimismo, para realizar el diagrama de flujo PRISMA para la revisión sistemática de la literatura sobre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en la industria textil entre 2013 y 2023, se siguió un proceso de búsqueda riguroso. Siguiendo los criterios de inclusión y exclusión para filtrar los estudios relevantes, (The PRISMA 2020).

Para la elaboración del diagrama de flujo PRISMA de la revisión sistemática sobre la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en la industria textil durante el periodo 2013-2023, se implementó un meticuloso proceso de búsqueda y selección de estudios. Inicialmente, se llevaron a cabo búsquedas en reconocidas bases de datos académicas, como Scopus, Science Direct y EBSCO, utilizando ecuaciones de búsqueda diseñadas para capturar documentos adecuados para el tema. Esta fase inicial resultó en la identificación de 516 documentos. Posteriormente, se procedió a la etapa de selección y filtrado de estos documentos. Primero, se eliminaron los duplicados, descartando 43 documentos. Luego, se aplicó un filtro temporal, limitando los estudios al período comprendido entre 2013 y 2023, lo cual redujo la cantidad a 191 artículos. La siguiente fase involucró una evaluación detallada de estos 191 artículos contra los criterios de inclusión y exclusión previamente definidos, examinando títulos y resúmenes para verificar su pertinencia con el tema de estudio. Esta evaluación llevó a la exclusión de 161 documentos que no cumplían con los criterios necesarios, dejando un total de 52 documentos. Las referencias restantes se sometieron a un análisis más exhaustivo de sus textos completos, lo cual resultó en la exclusión de otros 22 artículos. Finalmente, 30 documentos fueron seleccionados por cumplir con todos los criterios establecidos, incluyendo la pertinencia sectorial específica a la industria de manufactura textil, la relevancia temática en torno al clima organizacional y las organizaciones saludables, el idioma, el período de publicación y el acceso abierto.

Este procedimiento estructurado y sistemático garantizó una revisión comprensiva y objetiva de la literatura existente, facilitando la identificación y síntesis eficaz de las evidencias disponibles sobre cómo el clima organizacional influye y se relaciona con las organizaciones saludables dentro de la industria textil.



ASPECTOS ÉTICOS

En el desarrollo de esa revisión sistemática de la literatura, enfocada en describir el estado de la investigación sobre la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en la Industria de Manufactura Textil a nivel internacional, se abordaron diferentes aspectos éticos relacionados con los datos obtenidos y con el talento humano analizado en las diversas investigaciones. En primer lugar, se priorizó el respeto por los derechos de autor y la integridad académica al llevar a cabo la selección y citación de las fuentes utilizadas en la revisión. De igual manera, se otorgó una atención especial al derecho de las ideas y resultados de otros investigadores, evitando el plagio y garantizando el reconocimiento debido a sus aportes. Igualmente, se aseguró que los datos recopilados respetaran la confidencialidad y la privacidad de los individuos involucrados en las diferentes contribuciones, evitando la revelación de información que pudiera identificar a los participantes sin su consentimiento.

Además, en el proceso riguroso de esta revisión sistemática de la literatura, se consideraron aspectos éticos para garantizar la calidad y la integridad del estudio. Uno de los elementos centrales fue el compromiso con la imparcialidad y la objetividad en la interpretación de los hallazgos. Se procuró evitar sesgos y asegurar que la presentación de los resultados fuera equitativa, sin inclinarse hacia interpretaciones sesgadas que pudieran distorsionar la realidad de la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en la Industria de Manufactura Textil.

Adicionalmente, se prestó especial atención a la diversidad de perspectivas y enfoques teóricos en los estudios seleccionados, reconociendo la importancia de representar de manera justa la variedad de voces en la investigación. Este compromiso con la inclusión y la equidad fortaleció la validez y la relevancia de la revisión, al abordar la complejidad inherente a la temática estudiada.

Asimismo, se promovió la transparencia en la metodología, asegurando que cada paso del proceso fuera claramente comunicado y comprensible para la audiencia. La claridad en la presentación de los métodos y la fundamentación ética fortalecieron la confianza en los resultados y contribuyeron a la replicabilidad del estudio.

También, se enfocó en la ética al representar y analizar los hallazgos. En este sentido, se procuró que la revisión presentara una visión equilibrada y precisa de la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables, garantizando la transparencia y la objetividad, valores clave en la comunicación de los resultados. Esto certificó que la revisión fuera ética y



útil para la toma de decisiones en el ámbito del talento humano y la gestión de organizaciones saludables en la industria textil. Además, se convirtió en un recurso valioso y confiable para la comunidad académica.

Finalmente, la consideración de estos aspectos éticos fue esencial para asegurar que la revisión contribuyera al avance del conocimiento de manera ética y respetuosa en el contexto del talento humano en las organizaciones de la industria de manufactura textil. Así como también, se aseguró que no hubiera conflicto de interés y la revisión se realizara de forma objetiva e imparcial. La aplicabilidad ética de los hallazgos fue esencial para que la investigación impactara de manera positiva en la práctica empresarial y contribuyera al avance sostenible de la industria de manufactura textil.

RESULTADOS

TENDENCIAS ENCONTRADAS EN LA REVISIÓN

De acuerdo con los objetivos propuestos en la presente investigación, a continuación se describen los hallazgos frente al **primer objetivo específico** de la revisión sistemática de la literatura sobre el clima organizacional y las organizaciones saludables en el sector de manufactura textil en el contexto internacional en el periodo 2013 – 2023, se identificaron varias tendencias y metodologías a través del análisis de 30 artículos académicos. Estos artículos se enfocaron en aspectos relacionados con la salud y seguridad laboral, la ergonomía, la calidad de vida en el trabajo, la sostenibilidad organizacional, y el bienestar psicológico y emocional de los empleados.



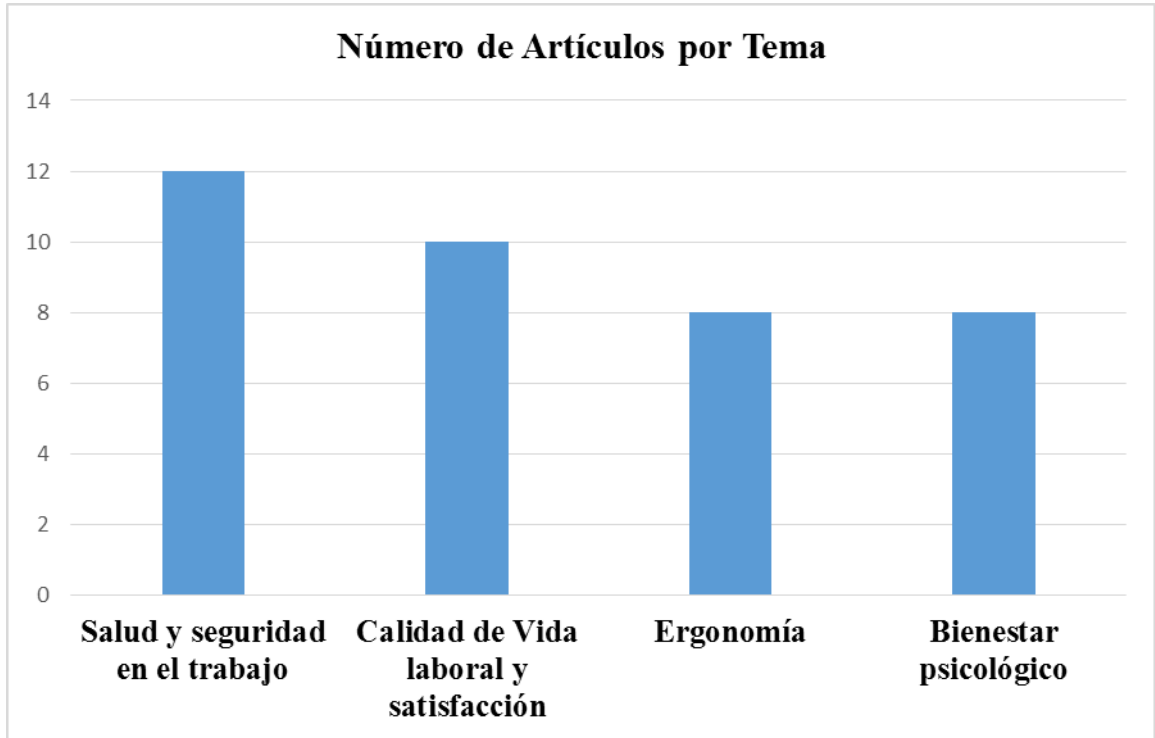


Figura 2 Número de Artículos por Tema elaboración propia

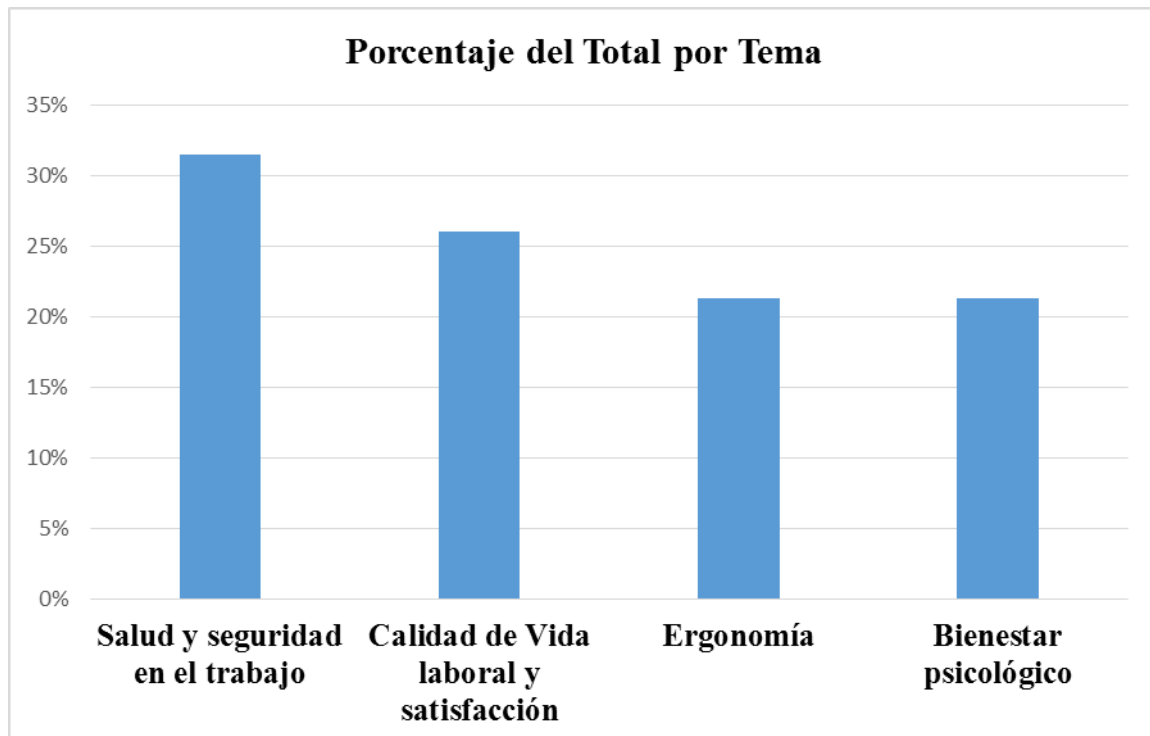


Figura 3 Porcentaje del Total por Tema, elaboración propia



Los estudios realizados entre el periodo 2013 y 2023 exponen una preocupación constante por la salud y seguridad laboral, aspectos que dominaron el 40% de las investigaciones. (Pandey et al., 2023) De igual manera, una tendencia notable fue la creciente atención hacia la salud mental y el bienestar psicológico de los trabajadores, reflejada en el 27% de las investigaciones. Este enfoque demuestra la expansión en la comprensión del clima organizacional en el mundo, más allá de los factores físicos y ergonómicos, hacia una consideración integral del ser humano que incluye el bienestar emocional de los empleados (Banu & Ravikumar, 2021; Sharma & Srivastava, 2020). Este cambio evidencia el reconocimiento de los efectos que las condiciones laborales tienen sobre la salud mental, promoviendo un ambiente laboral que soporta la resiliencia psicológica y la satisfacción laboral. Tema expuesto anteriormente en el marco teórico de la presente investigación, dónde se muestra cómo la iniciativa apoya el avance del conocimiento intelectual y emocional, contribuyendo paralelamente al bienestar humano. Lo que favorece al desarrollo integral de los individuos, desde una perspectiva tanto profesional como personal (Slavin et al., 2012).

Igualmente, la sostenibilidad organizacional emerge como un fenómeno de interés, siendo mencionado en varios estudios de diferentes autores como: Pandey et al., (2023); Tiwari et al., (2022); Jayarathne et al., (2021). Donde se sugiere que las prácticas sostenibles, que incluyen la gestión de la salud y seguridad laboral, no solo benefician al medio ambiente y la comunidad sino que también contribuyen a un clima organizacional saludable, fomentando una cultura de cuidado y respeto hacia los trabajadores, (Jayarathne et al., 2021). Esta tendencia hacia la sostenibilidad refleja una evolución en el enfoque de las organizaciones, considerando la salud y el bienestar de los empleados como componentes esenciales de la productividad y la eficiencia a largo plazo, (Dive, 2002, pag.3).

Otro aspecto relevante es la preocupación por las condiciones físicas y ergonómicas en el lugar de trabajo, percibida en un 27% de los estudios. La ergonomía es un factor crítico para prevenir lesiones laborales y mejorar la satisfacción y eficiencia del trabajador, integrando soluciones diseñadas para adaptarse a las necesidades físicas de los empleados, mejorando así su bienestar y rendimiento, (Blandino et al., 2023).

Estas tendencias se pueden evidenciar en la Figura 4 que muestra la distribución porcentual de los temas investigados en los 30 documentos analizados, reflejando la salud y seguridad laboral (40%), calidad de vida y satisfacción laboral (33%) y ergonomía y bienestar psicológico (27%). Esta Figura 4 proporciona una visión clara de los temas predominantes y su relevancia dentro del campo de estudio durante el periodo 2013 - 2023.



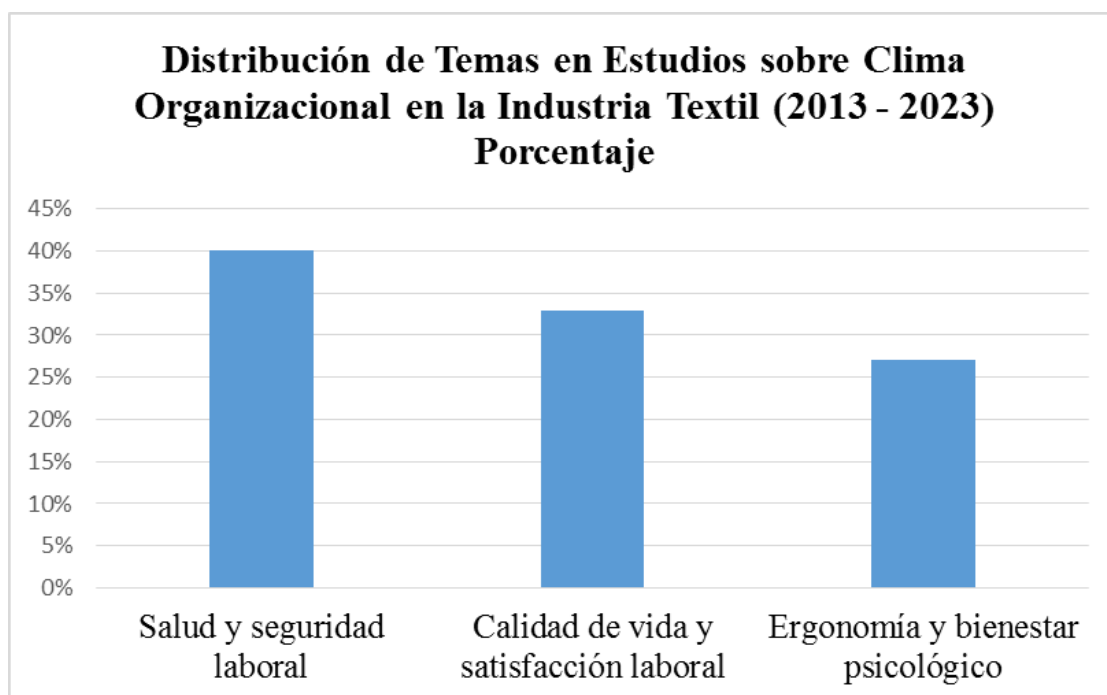


Figura 4 Distribución de Estudios sobre Clima Organizacional en la industria Textil, elaboración propia.

En la gráfica anterior se observa la importancia de ambientes de trabajo seguros y ergonómicos, además de reconocer los factores psicosociales y emocionales como fundamentales para el bienestar general de los empleados en el sector de manufactura textil, destacando la conexión entre un clima organizacional positivo y las organizaciones saludables, (Venkatesh, 2013).

METODOLOGÍAS EVIDENCIADAS EN LOS ESTUDIOS

Dando alcance al **segundo objetivo específico** de la revisión sistemática de la literatura sobre el clima organizacional y las organizaciones saludables en el sector de manufactura textil en el contexto internacional en el periodo 2013 – 2023, se observa que un aspecto destacado fue los estudios empíricos, puesto que aproximadamente el 73% de los artículos emplearon metodologías cuantitativas para evaluar de manera objetiva las condiciones laborales y su impacto en el bienestar de los trabajadores, (Industrial Health and Safety of the Workers in Textiles, 2019).

Un 20% de los estudios utilizaron un enfoque cualitativo para investigar las percepciones y experiencias de los empleados, mientras que cerca del 7% combinaron los dos enfoques metodológicos para proporcionar una comprensión más completa de la revisión. Esto evidencia

una preferencia por el análisis cuantitativo en la investigación del clima organizacional y las organizaciones saludables en el sector de manufactura textil.

En cuanto a las tendencias metodológicas, el análisis factorial y el uso de cuestionarios estructurados fueron predominantes en los estudios cuantitativos, empleados para medir las dimensiones del clima organizacional y la salud laboral. De igual forma, las entrevistas semi-estructuradas fueron la técnica cualitativa más utilizada, lo que permitió analizar las experiencias y percepciones de los trabajadores, (Wickramasinghe & Wickramasinghe, 2017).

La revisión sistemática de la literatura evidenció una inclinación hacia el estudio empírico de las condiciones laborales en el sector textil y su impacto en el bienestar de los empleados, enfocándose de manera significativa en la salud y la seguridad laboral, la ergonomía, y el bienestar psicológico de los colaboradores. La mayoría de los estudios evidenciaron la necesidad de mejorar las condiciones laborales y promover un clima organizacional saludable como medio para incrementar la satisfacción y productividad de los trabajadores, (Gomathi, 2019).

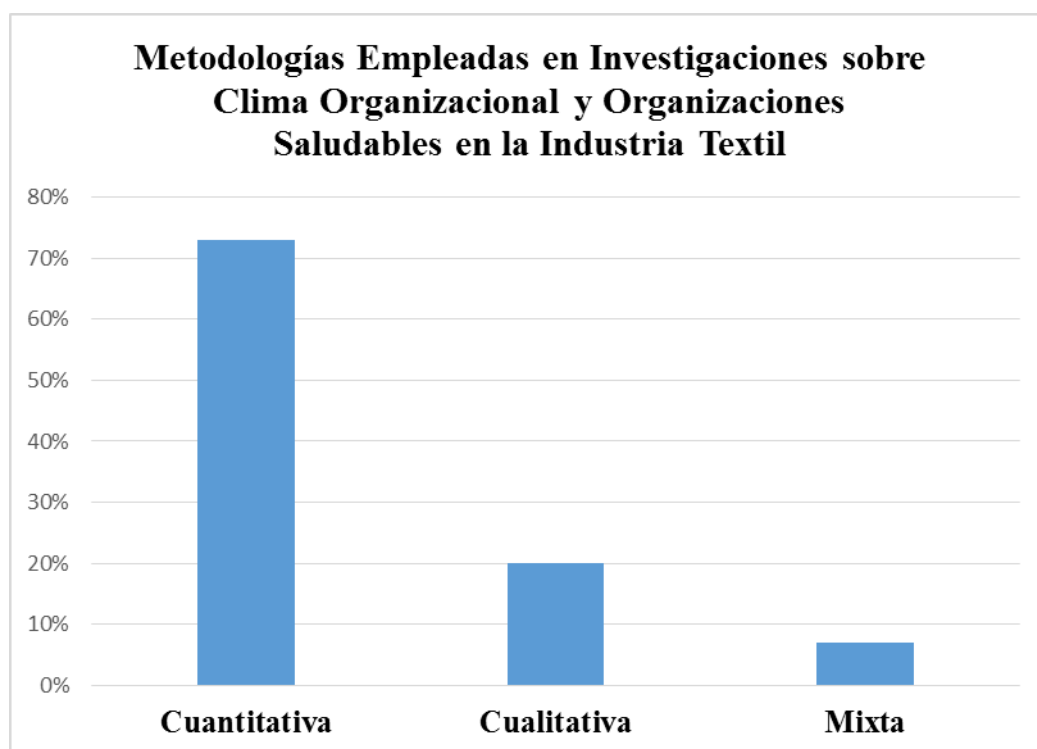


Figura 5 Metodologías Empleadas, elaboración propia.

La gráfica refleja que la metodología cuantitativa es la más predominante, representando el 73% de las investigaciones analizadas. Esto se puede atribuir a la naturaleza objetiva y estructurada de los enfoques cuantitativos, que son valiosos en el estudio de las condiciones laborales y su impacto en el bienestar de los trabajadores dentro de la industria de manufactura

textil. Las metodologías cuantitativas permiten recopilar y analizar datos numéricos a gran escala, brindando resultados precisos, (Green, B. F, 1984). Lo cual es ideal para evaluar las dimensiones del clima organizacional y las organizaciones saludables, donde la medición cuantitativa de variables como la satisfacción laboral, el rendimiento y el estrés proporcionan consecuencias claras y accionables para mejorar las prácticas organizacionales. De igual forma, el uso de herramientas como el análisis factorial y cuestionarios estructurados facilitan la comparación y la identificación de tendencias, lo cual es fundamental para desarrollar estrategias efectivas que promuevan un ambiente laboral saludable y productivo.

PATRONES HALLADOS EN LA INVESTIGACIÓN

En consecuencia con el **tercer objetivo específico** se evidenció que la interacción entre el clima organizacional y las organizaciones saludables constituye un pilar fundamental para la sostenibilidad y el rendimiento en la industria de manufactura textil. El análisis de 30 artículos académicos revela patrones y tendencias sobre cómo estos elementos se influyen mutuamente, particularmente en un contexto que demanda atención a la ergonomía, seguridad laboral, y bienestar emocional. A continuación, se describen dichas relaciones:

- **Influencia del Clima Organizacional en la Salud Organizacional:** Los estudios analizados indican que un clima organizacional positivo, caracterizado por la comunicación abierta, el respeto mutuo, y el reconocimiento del esfuerzo, está directamente relacionado con mejores niveles de salud organizacional. Esta relación se manifiesta en una menor incidencia de enfermedades relacionadas con el estrés, una reducción en las tasas de accidentes laborales, y un aumento en la satisfacción y el bienestar general de los empleados, (Wahyuni et al., 2019).
- **Ergonomía y Bienestar Emocional:** Una tendencia notable es la priorización de la ergonomía y el bienestar emocional como componentes clave del clima organizacional. En el sector de manufactura textil, la implementación de prácticas ergonómicas adecuadas ha demostrado no solo mejorar la salud física de los trabajadores, sino también potenciar su bienestar emocional, fomentando un ambiente laboral más saludable y productivo (Bergman et al., 2021).
- **Prácticas de Sostenibilidad Organizacional:** El análisis también revela una correlación entre la adopción de prácticas de sostenibilidad organizacional y la promoción de un clima organizacional saludable. Las organizaciones que integran

políticas de sostenibilidad en sus operaciones tienden a experimentar una mejora en la moral del empleado y una mayor lealtad organizacional, lo que a su vez contribuye a la construcción de organizaciones saludables, (Tiwari et al., 2022).

Los artículos revisados destacan varios impactos positivos resultantes de la sinergia entre un clima organizacional favorable y la promoción de organizaciones saludables en la industria textil. Entre estos se incluyen:

- **Mejoras en la Productividad:** Un clima organizacional saludable se asocia con mejoras significativas en la productividad y la eficiencia operativa, (Pandey et al., 2023b).
- **Reducción del Ausentismo:** Las tasas de ausentismo disminuye notablemente en entornos laborales que priorizan la salud y el bienestar del empleado, (Isahak et al., 2017).
- **Fomento de la Innovación:** Se observa un entorno propicio para la innovación cuando los empleados se sienten valorados y respaldados en un clima organizacional positivo, (Nguyen et al., 2021b).

La interdependencia entre el clima organizacional y las organizaciones saludables en la industria manufacturera textil es notable y crucial para el desarrollo sostenible del sector. Los patrones identificados subrayan la importancia de estrategias integradas que aborden tanto las necesidades físicas como emocionales de los empleados, enfatizando la ergonomía, la seguridad laboral, y el bienestar emocional para la construcción de un ambiente laboral óptimo. Las implicaciones de estos hallazgos sugieren un camino hacia prácticas laborales más sostenibles y humanas en la industria de manufactura textil.

Discusión

Con la finalidad de dar respuesta a la pregunta propuesta en el presente estudio ¿Cuál es el estado de la investigación sobre la relación entre clima organizacional y organizaciones saludables en el sector de manufactura textil en el contexto internacional en el periodo 2013-2023?, se llevó a cabo una revisión sistemática de la literatura, articulando los hallazgos en torno a las tendencias, fenómenos, patrones y la interacción con las prácticas organizacionales.

La revisión enfatizó que un clima organizacional positivo es crucial para fomentar un entorno laboral que no solo mejora la productividad sino que también incentiva la innovación (Nguyen et al., 2021). Adicionalmente, la literatura científica de las organizaciones señala varios beneficios obtenidos de la interacción entre un clima organizacional favorable y la promoción de organizaciones saludables en la industria de manufactura textil revelan aspectos que benefician a las organizaciones. Entre ellos se encuentra un aumento en la productividad y la eficiencia operativa, lo cual se asocia directamente con un clima organizacional saludable, (Pandey et al., 2023). Igualmente, las investigaciones señalan una notable reducción en las tasas de ausentismo en entornos que priorizan la salud y el bienestar de los trabajadores, (Isahak et al., 2017). De otra parte, se evidenció que un clima organizacional positivo fomenta un entorno propicio para la innovación, ya que los trabajadores se sienten más valorados y respaldados, lo que incide directamente en la generación de nuevas ideas y soluciones (Nguyen et al., 2021).

Del mismo modo, el impacto de estas prácticas en la productividad se manifiesta en diversos modos. La influencia de un clima organizacional que valora y respeta a su talento humano se traduce en una mayor motivación y compromiso por parte de los colaboradores, lo que a su vez mejora la eficiencia y la calidad del trabajo realizado por el personal. Además, el invertir en condiciones laborales seguras y ergonómicas reduce la incidencia de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que permite una continuidad operativa más estable y reduce a su vez costos asociados a la salud, (McHugh, G., 2020).

Por otro lado, el fomento de la innovación surge en ambientes donde el bienestar emocional y la seguridad laboral son prioritarios. Al sentirse protegidos y valorados, el talento humano está más dispuesto a contribuir activamente con ideas creativas y soluciones innovadoras que pueden llevar a la empresa a explorar nuevas oportunidades de mercado y mejorar sus procesos y productos, lo cual se relaciona de forma importante con el crecimiento de la compañía, (Jayarathne et al., 2021).

Sin embargo, las organizaciones enfrentan el reto de implementar políticas que disminuyan los riesgos psicosociales y mejorar el clima organizacional. Esto implica no solo adoptar medidas de seguridad y ergonomía adecuadas, sino también promover una cultura de inicio y apoyo que se enfoque hacia las necesidades emocionales y mentales del talento humano, así como al bienestar de todos los colaboradores para lograr una armonía en la organización, (Slavin et al., 2012).

Así mismo, la presente investigación permitió identificar estas tendencias, fenómenos y patrones, y argumentar cómo se articulan con las investigaciones realizadas. Las prácticas

observadas incluyen la mejora de las condiciones ergonómicas en el lugar de trabajo, la implementación de políticas de salud mental, y la promoción de una cultura de seguridad y reconocimiento. La implementación de estas prácticas conlleva a un compromiso por parte de las organizaciones hacia la creación de ambientes laborales que no solo buscan la eficiencia a corto plazo, así como el bienestar a largo plazo y el desarrollo sostenible, (Dive, 2002, pag.3).

Finalmente, los hallazgos demuestran la necesidad que tienen las organizaciones de generar un ambiente que mejore el clima organizacional. La implementación consciente y estratégica de mejoras en el ambiente laboral no solo es una inversión en el capital humano, sino también un pilar fundamental para el crecimiento y la sostenibilidad de la industria textil. Estas prácticas dan respuesta a las demandas actuales del mercado, y también preparan a las organizaciones para enfrentar desafíos futuros, asegurando su viabilidad y competitividad en un entorno global cada vez más consciente de la importancia de la salud organizacional y el bienestar del colaborador, (Hamdoun et al., 2018).

CONCLUSIONES

En resumen la presente revisión que trata acerca de la relación entre el clima organizacional y las organizaciones saludables en la industria de manufactura textil en el contexto internacional durante el período 2013-2023, demuestra la importancia de fomentar un entorno laboral que valora la seguridad física y el bienestar psicológico del talento humano. Según los hallazgos, estas prácticas no solo mejoran la productividad y eficiencia operativa (Pandey et al., 2023), sino que también reducen significativamente el ausentismo (Isahak et al., 2017) y promueven un ambiente propicio para la innovación (Nguyen et al., 2021).

Adicionalmente, los estudios analizados destacan que la ergonomía, la salud y la seguridad laboral, así como el bienestar emocional y psicológico, son factores de riesgo a mitigar y que contribuyen al desarrollo sostenible de las empresas. Estos aspectos están directamente relacionados con una mayor satisfacción laboral y una menor incidencia de problemas relacionados con el estrés, lo cual se ve reflejado en un personal más comprometido y productivo (Wahyuni et al., 2019).

De igual manera, la sostenibilidad organizacional es fundamental, y evidencia una evolución en el enfoque de las organizaciones que integran la salud de los colaboradores como un elemento primordial para su productividad a largo plazo (Dive, 2002, pag.3). Además, se observó una tendencia hacia las prácticas empresariales que cumplen con los objetivos



corporativos y también mejoran la calidad de vida del talento humano, fomentando un ciclo de mejora continua y lealtad organizacional (Jayarathne et al., 2021).

En cuanto a las metodologías de los estudios revisados, en su mayoría cuantitativas, proporcionaron una base sólida para evaluar objetivamente los efectos de las políticas de clima organizacional y organizaciones saludables. Al utilizar análisis y cuestionarios estructurados, ayudaron a medir los aspectos relevantes, facilitando la identificación de tendencias claras para mejorar las prácticas organizacionales, tales como la salud y seguridad laboral, la ergonomía, la calidad de vida en el trabajo, la sostenibilidad organizacional, y el bienestar psicológico y emocional de los empleados (Green, B. F, 1984).

En conclusión, esta investigación contribuye a la construcción de nuevo conocimiento frente a la temática abordada y destaca la necesidad de que las organizaciones del sector textil adopten y mejoren políticas que promuevan un ambiente laboral seguro y ergonómico, así como también un entorno que proteja la salud psicológica y emocional del personal. Estas prácticas son esenciales para la prosperidad a corto plazo, y son fundamentales para la sostenibilidad y viabilidad a largo plazo de la industria en un mercado global competitivo. Por lo tanto, las organizaciones están llamadas a implementar estrategias que aseguren tanto la eficiencia operativa como el bienestar continuo y el desarrollo del talento humano dentro de un marco de sostenibilidad organizacional (Hamdoun et al., 2018).

RECOMENDACIONES

Con base en los resultados obtenidos en la revisión sistemática de la literatura sobre el clima organizacional y las organizaciones saludables en la industria de manufactura textil desde 2013 hasta 2023, se proponen una serie de recomendaciones dirigidas a las organizaciones del sector y a futuras investigaciones. Lo cual pretende mejorar el clima organizacional y promover prácticas saludables en el ambiente laboral.

Para las organizaciones, se sugiere desarrollar e implementar políticas integrales que aborden tanto la seguridad física como el bienestar psicológico del talento humano. Esto incluye programas de apoyo psicológico y la promoción de un ambiente laboral que fomente el bienestar emocional, lo cual ha demostrado que mejora la productividad y eficiencia operativa, así como también reduce ausentismo (Pandey et al., 2023; Isahak et al., 2017). Además, se recomienda adoptar prácticas sostenibles que integren la gestión de recursos y políticas

laborales justas y saludables, contribuyendo a un clima organizacional positivo y a una cultura de respeto y cuidado hacia los colaboradores (Jayarathne et al., 2021).

Adicionalmente, las empresas también deben continuar evaluando y mejorando las condiciones ergonómicas en los lugares de trabajo para adaptarse a las necesidades físicas del personal, previniendo lesiones y mejorando la satisfacción y eficiencia laboral (Blandino et al., 2023). De igual manera, es importante que inviertan en programas de formación y desarrollo para optimizar las habilidades técnicas y promover el manejo del estrés y la resiliencia en el talento humano.

Así como también, es de vital importancia realizar estudios por un periodo de tiempo prolongado, lo que permite observar los efectos a largo plazo de las prácticas del clima organizacional sobre la productividad y la salud de los colaboradores en diferentes regiones y contextos culturales, lo que podría proporcionar una visión más globalizada y aplicable a múltiples contextos, ayudando a comprender cómo las diferencias regionales afectan la implementación y la efectividad de estas prácticas (Green, B. F, 1984). Además, explorar el uso de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial y el análisis de Big Data podrían ofrecer nuevas oportunidades para mejorar el bienestar de los trabajadores en tiempo real.

Finalmente, estas prácticas y áreas de estudio son esenciales para el bienestar a corto plazo de las empresas, y también son la base para la sostenibilidad y viabilidad a largo plazo de la industria en un mercado altamente competitivo. Implementar estrategias que aseguren tanto la eficiencia operativa como el bienestar continuo y el desarrollo del talento humano contribuirá al éxito y la responsabilidad social empresarial en la industria de manufactura textil.



REFERENCIAS

Abernathy, F. H. (1999). *A Stitch in Time: Lean Retailing and the Transformation of Manufacturing—Lessons from the Apparel and Textile Industries*.

<https://id.lib.harvard.edu/alma/990081359550203941/catalog>

Acar, A. Z., Önden, İ., & Gürel, Ö. (2016). Evaluation of the parameters of the green supplier selection decision in textile industry. *Fibres & Textiles in Eastern Europe*, 24(5(119)), 8–14. DOI: 10.5604/12303666.1215520

https://www.researchgate.net/publication/309063066_Evaluation_of_the_parameters_of_the_green_supplier_selection_decision_in_textile_industry

Ahmad, A., Hussain, A., Ahmad, Q. W., & Islam, B. U. (2016). Causes of Workplace Stress in Textile Industry of Developing Countries: A Case Study from Pakistan. In *Advances in intelligent systems and computing* (pp. 283–294). https://doi.org/10.1007/978-3-319-41688-5_25

Ahmad, A., Hussain, A., Mughal, M. P., Mufti, N. A., & Saleem, M. (2018). Effects of Workplace Stress on Managers of Textile Industries of Developing Countries: A Case Study from Pakistan. In *Advances in intelligent systems and computing*.

https://doi.org/10.1007/978-3-319-94709-9_49

Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P., & Peterson, M. F. (2010). *The Handbook of Organizational Culture and Climate*. In SAGE Publications, Inc. eBooks.

<https://doi.org/10.4135/9781483307961>

Banu, S. P., & Ravikumar, G. (2021). A Study on Psychological Trauma among the Women Workers of Garment Industry in Tirupur District Tamilnadu India. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(6), 5368–5380

Bergman, M. W., Berlin, C., Chafi, M. B., Falck, A., & Örtengren, R. (2021b). Cognitive Ergonomics of Assembly Work from a Job Demands–Resources Perspective: Three Qualitative Case Studies. *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Online), 18(23), 12282. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312282>

Beus, J. M., Smith, J., & Taylor, E. C. (2023). Integrating organizational climate theory: A domain-independent explanation for climate formation and function. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0001117>

Blandino, G. (2023). Workload and stress evaluation in advanced manufacturing systems. *Materials Research Proceedings*. <https://doi.org/10.21741/9781644902714-7>



Brodeur, A., Gray, D., Islam, A., & Bhuiyan, S. J. (2021). A literature review of the economics of COVID-19. *Journal of Economic Surveys*, 35(4), 1007–1044.

<https://doi.org/10.1111/joes.12423>

Chen, H., Kuo, T., & Chen, J. (2022b). Impacts on the ESG and financial performances of companies in the manufacturing industry based on the climate change related risks. *Journal of Cleaner Production*, 380, 134951. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134951>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional CHIAVENATO, Comportamiento Organizacional - A Dinâmica de Sucesso Das Organizações*, Barueri, SP: MANOLE, 2014. México, D.F, Mexico: McGRAW-HILL.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Dive, B. (2002). *The Healthy Organization: A Revolutionary Approach to people & Management*. <https://shorturl.at/k1BK4>

García-Alandete, J. (2014). *Psicología positiva, bienestar y calidad de vida*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013

Gnanaselvam, N. A., & Joseph, B. (2017). Depression and behavioral problems among adolescent girls and young women employees of the textile industry in India. *AAOHN Journal*, 66(1), 24–33. <https://doi.org/10.1177/2165079917716187>

Gomathi, K., & G, D. (2019). Organizational Ergonomics: Human Engineering leading to Employee Well-Being. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(10), 3744–3749. <https://doi.org/10.35940/ijitee.j9678.0881019>

Govindan, K. (2023). How digitalization transforms the traditional circular economy to a smart circular economy for achieving SDGs and net zero. *Transportation Research Part E- logistics and Transportation Review*, 177, 103147. <https://doi.org/10.1016/j.tre.2023.103147>

Green, B. F., & Hall, J. A. (1984). Quantitative methods for literature reviews. *Annual Review of Psychology*, 35(1), 37–54. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.35.020184.000345>

Hai, T. N., Van, Q. N., & Tuyet, M. N. T. (2021). Digital Transformation: Opportunities and challenges for leaders in the emerging countries in response to COVID-19 Pandemic. *Emerging Science Journal*, 5, 21–36. <https://doi.org/10.28991/esj-2021-sper-03>

Hamdoun, M., Jabbour, C. J. C., & Othman, H. B. (2018). Knowledge transfer and organizational innovation: Impacts of quality and environmental management. *Journal of Cleaner Production*, 193, 759–770. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.05.031>



Industrial health and safety of the workers in textiles. (2019). *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(11S), 362–364.

<https://doi.org/10.35940/ijitee.k1066.09811s19>

Isahak, M., Loh, M. Y., Susilowati, I. H., Kaewboonchoo, O., Harncharoen, K., Amin, N. M., Toai, N. P., Low, W. Y., & Ratanasiripong, P. (2017). The Association of Workplace Exposures on Quality of Life in Small and Medium Enterprises Workers: A Cross-Sectional Study in four ASEAN countries. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 29(4), 315–327.

<https://doi.org/10.1177/1010539517699060>

Jayarathne, P., Sachithra, V., & Dewasiri, N. J. (2021). Sustainable practices through competitive capabilities in the apparel industry: Sri Lankan Experience. *FIIB Business Review*, 231971452110603. <https://doi.org/10.1177/23197145211060398>

Karanikas, N., & Hasan, S. M. T. (2022). Occupational Health & Safety and other worker wellbeing areas: Results from labour inspections in the Bangladesh textile industry. *Safety Science*, 146, 105533. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105533>

Kaur, K. (2021). The early Impact of COVID-19 on Textile Industry: An Empirical analysis. *Management and Labour Studies*, 46(3), 235–247.

<https://doi.org/10.1177/0258042x21991018>

Kirilo, Caique. Z., Abe, J. M., De Lima, L. R. A., Lozano, L. C. M., Nogueira, M. F. G., De Oliveira, C. S., & Nakamatsu, K. (2018). Organizational climate assessment using the paraconsistent decision method. *Procedia Computer Science*, 131, 608–618.

<https://doi.org/10.1016/j.procs.2018.04.303>

Kundu, K. (2007). DEVELOPMENT OF THE CONCEPTUAL FRAMEWORK OF ORGANIZATIONAL CLIMATE.

<http://inet.vidyasagar.ac.in:8080/jspui/handle/123456789/964>

Lai, J. (August, 2006). The Importance of Internal Marketing in the Textile Industry (Guangdong, China) (Doctoral dissertation, University of Newcastle).

Malik, A., Lafortune, G., Carter, S., Li, M., Lenzen, M., & Kroll, C. (2021). International spillover effects in the EU's textile supply chains: A global SDG assessment. *Journal of Environmental Management*, 295, 113037.

<https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2021.113037>

McHugh, G. (2020). The importance of organizational climate in healthy workplaces: Considerations for Disability Management. *International Journal of Disability Management Research*, 15. <https://doi.org/10.1017/idm.2020.2>



Möslinger, M., Ulpiani, G., & Vettors, N. (2023). Circular economy and waste management to empower a climate-neutral urban future. *Journal of Cleaner Production*, 138454. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.138454>

Nachunga, J. A. (2016). Voluntary labour turn over in private organisation: a case of nida textile industry Dar es salaam. <http://repository.costech.or.tz/handle/11192/2070>

Nguyen, T. N., Goh, G. G. G., & Hosseini, S. M. P. (2021). DO ENVIRONMENTAL INVESTMENTS FOR PRODUCTION PAY OFF? a STUDY IN VIETNAM'S SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(6), 551–559. <https://doi.org/10.32479/ijeep.11836>

OIT (2014). Wages and working hours in the textiles, clothing, leather and footwear industries: Issues Paper for Discussion at the Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries (Geneva, 23-25 September 2014). <https://www.ilo.org/publications/wages-and-working-hours-textiles-clothing-leather-and-footwear-industries>

OIT (2019). Los Estándares Internacionales Del Trabajo En Las Cadenas Mundiales De Suministro, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_776641.pdf

Olsson, A., Paredes, K. M. B., Johansson, U., Roese, M. O., & Ritzén, S. (2019). Organizational climate for innovation and creativity – a study in Swedish retail organizations. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29(3), 243–261. <https://doi.org/10.1080/09593969.2019.1598470>

Pandey, S., K. K. K., Parhi, S., Singh, A. P., & Jha, S. K. (2023). Safety management in the era of Emerging Industrial Revolution: The conceptualisation of Safety 4.0. In Emerald Publishing Limited eBooks (pp. 239–256). <https://doi.org/10.1108/978-1-83753-060-120231017>

Pătraș, L., Martínez-Tur, V., Estreder, Y., Gracia, E., Moliner, C., & Peiró, J. M. (2018). Organizational performance focused on users' quality of life: The role of service climate and “contribution-to-others” wellbeing beliefs. *Research in Developmental Disabilities*, 77, 114–123. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2018.04.016>

Peña-Suárez, E., Muñiz, J., Campillo-Álvarez, Á., Fonseca-Pedrero, E., & Cueto, E. G. (2013). Assessing organizational climate: psychometric properties of the CLIOR Scale. *PubMed*, 25(1), 137–144. <https://doi.org/10.7334/psicothema2012.260>



Peters, G., Li, M., & Lenzen, M. (2021). The need to decelerate fast fashion in a hot climate - A global sustainability perspective on the garment industry. *Journal of Cleaner Production*, 295, 126390. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.126390>

Pomirleanu, N., Gustafson, B. M., & Townsend, J. D. (2022). Organizational climate in B2B: A systematic literature review and future research directions. *Industrial Marketing Management*, 105, 147–158. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2022.05.016>

PRISMA 2020, Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021;372:n71. doi: 10.1136/bmj.n71. For more information, visit: <http://www.prisma-statement.org/>

Rincon, S., Bustamante, M. Á., & Del Rosario Peña-Sarmiento, M. (2022). Aportes de la psicología positiva a la creación y soporte de organizaciones saludables: revisión de alcance. *Estudios Gerenciales*, 250–260. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4967>

Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M., & Torres, C. P. M. (2014). Metodología de la investigación. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Saravanan, M. (2014). Herbals in home textiles. *Colourage*, 61(12), 92–95. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84926205440&partnerID=40&md5=287f84400900888c0ad3c97bf3469cf8>

Seligman, M. E. P. (2012). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Simon and Schuster, New York, United States: Free Press, a Division of Simon and Schuster, Inc.

Sharma, L., & Srivastava, M. (2020). A scale to measure organizational stress among women workers in the garment industry. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 820–846. <https://doi.org/10.1108/ejtd-04-2019-0060>

Siedlecki, S. L. (2020). Understanding descriptive research designs and methods. *Clinical Nurse Specialist*, 34(1), 8–12. <https://doi.org/10.1097/nur.0000000000000493>

Singleton, J. (2013). World Textile industry. In Routledge eBooks. <https://doi.org/10.4324/9780203769867>

Slavin, S. J., Schindler, D. L., Chibnall, J. T., Fendell, G., & Shoss, M. K. (2012). PERMA. *Academic Medicine*, 87(11), 1481. <https://doi.org/10.1097/acm.0b013e31826c525a>



Talay, C., Oxborrow, L., & Goworek, H. (2022). The impact of asymmetric supply chain relationships on sustainable product development in the fashion and textiles industry. *Journal of Business Research*, 152, 326–335. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.07.034>

Tiwari, S., Bahuguna, P. C., & Srivastava, R. (2022). Smart manufacturing and sustainability: a bibliometric analysis. *Benchmarking: An International Journal*, 30(9), 3281–3301. <https://doi.org/10.1108/bij-04-2022-0238>

Tsai, C. (2014). The organizational climate and employees' job satisfaction in the terminal operation context of Kaohsiung Port1. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 30(3), 373–392. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2014.12.007>

Venkatesh, J., & Aarthy, C. (2013). Assessment and evaluation of production efficiencies in textile industry through quality of work life. *Autex Research Journal*, 13(4), 118–121. DOI: 10.2478/v10304-012-0042-4 © AUTEX
<https://www.degruyter.com/document/doi/10.2478/v10304-012-0042-4/html>

Wahyuni, S., Nandini, W., & Marudut, C. (2019). Can supervisor support influence job insecurity, psychological wellbeing, and job satisfaction? (An empirical study of the Indonesian textile industry). *Universitas Indonesia*, 8076–8085.
<https://scholar.ui.ac.id/en/publications/can-supervisor-support-influence-job-insecurity-psychological-wel>

Whittingham, K. L., Earle, A., La Hiz, D. I. L., & Argiolas, A. (2022). The impact of the United Nations Sustainable Development Goals on corporate sustainability reporting. *BRQ Business Research Quarterly*, 26(1), 45–61.
<https://doi.org/10.1177/23409444221085585>

Wickramasinghe, V., & Wickramasinghe, G. L. D. (2020). Effects of HRM practices lean production practices and lean duration on performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(11), 1467-1512.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1407954>

PRESUPUESTO

Para llevar a cabo la revisión sistemática de la literatura sobre la relación entre el Clima Organizacional y Organizaciones Saludables en la Industria de Manufactura Textil, se desarrolló un presupuesto que reflejó los costos necesarios para llevar a cabo este proceso.

TABLA DE PRESUPUESTO	
Matrícula Universitaria (3 semestres)	\$17,718,960
Costo total de matrícula: 3 x \$5,906,320 =	
Material y Recursos:	\$200.000
- Adquisición de libros y recursos de referencia: \$200.000	
Windows Office: Word y Excel (por año)	\$359.999
Servicio de internet	\$167.900
TOTAL	\$18,446,859

Tabla 2Tabla de Presupuesto

CRONOGRAMA

En el marco de una revisión sistemática de la literatura que abordó la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables, se planteó la necesidad de establecer un cronograma que permitiera gestionar de manera eficiente todas las actividades de investigación. Este cronograma estuvo diseñado para llevar a cabo una revisión sistemática de la literatura, con la finalidad de analizar a profundidad los estudios existentes, identificar patrones y tendencias, y proporcionar una base sólida para comprender la relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en el sector de manufactura textil.

Dos semestres	Mes							
Actividades	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Definición del Tema de investigación y los objetivos:								



Dos semestres	Mes							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Actividades								
Formulación de la Pregunta de investigación: ¿Cuál es el estado de la investigación sobre la relación entre clima organizacional y organizaciones saludables en el sector de manufactura textil en el contexto internacional en el periodo 2013-2023?								
Formulación de los objetivos: General y Específicos.								
2. Búsqueda de fuentes de información:								
Identificar bases de datos académicas y recursos que contribuyan a la revisión de la literatura.								
Búsqueda de la literatura en bases de datos académicas y repositorios relacionados con la Relación entre el Clima Organizacional y las Organizaciones Saludables en la Industria de Manufactura Textil a nivel internacional.								
3. Selección y Categorización de las fuentes de información que se van a utilizar para recopilar la información.								
Selección de los estudios relevantes con la investigación, publicados entre el 2013 y 2023, que se centren el sector de manufactura textil.								
Categorizar las fuentes en temas y subtemas relevantes para la revisión sistemática de la Relación Entre El Clima Organizacional Y Las Organizaciones Saludables En El Sector De Manufactura Textil.								
4. Análisis de los datos obtenidos.								
Recolección y resumen de los estudios seleccionados: autor, año de publicación. Metodologías, resultados y hallazgos relacionados.								
Identificación de tendencias, patrones y brechas existentes en la literatura.								
5. Conclusión y presentación de los resultados								
6. Redacción de la revisión sistemática de la literatura.								
7. Revisión y Edición de la revisión sistemática previamente realizada.								
Revisión y mejora de la calidad de la revisión de la literatura sobre la Relación Entre El Clima Organizacional								



Dos semestres	Mes								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Y Las Organizaciones Saludables En El Sector De Manufactura Textil.									
Finalizar la revisión y verificación de que cumpla con los estándares académicos.									

Tabla 3 Cronograma

