



Galileo
UNIVERSIDAD
La Revolución en la Educación

IDEA
UNIVERSIDAD GALILEO

UNIVERSIDAD GALILEO

**FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS, INFORMÁTICA Y CIENCIAS DE LA
COMPUTACIÓN**

INSTITUTO DE EDUCACIÓN ABIERTA

SEMINARIO DE RECURSOS HUMANOS

“Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo”

PRESENTADO POR:

María Cristina Sánchez de Monterroso

Carné IDE19000673

Previo a optar el grado académico de:

**LICENCIATURA EN TECNOLOGÍA Y ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE
RECURSOS HUMANOS**

Guatemala, 23 de marzo de 2024

CODIGO DE APROBACIÓN: LITAR0056022024

Índice

Introducción	8
Objetivos	12
Objetivos Generales	12
Objetivos Específicos	13
Método	14
Técnica	16
Cita Textual.	16
Cita Paráfrasis.	17
Marco Teórico	20
Antecedentes	20
Antecedente No. 1 “Clima Laboral en Colaboradores de una Institución Pública Peruana”	20
Antecedente No. 2 “El Clima Laboral Como Factor Clave en el Rendimiento Productivo de las Empresas. Estudio Caso: Hardepex Cía. Ltda.”	25
Antecedente No. 3 “Informe Medición de Clima Organizacional”	30
Antecedente No. 4 “Programa de Calidad de Vida Laboral Para los Colaboradores de la Empresa Quimincol. S. A. S., Rionegro, Antioquia”.	33
Antecedente No. 5 “Nivel de Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Empresa tu Óptica Visual Ubicada en el Distrito de S. M. P, Lima”	39
Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo	41
Clima Laboral	42
Clima Laboral Positivo	43
Clima Laboral Negativo	44

Definiciones del Clima Laboral	44
Clima Laboral de Acuerdo con Idalberto Chiavenato	45
Clima Laboral de Acuerdo con Daniel Katz y Robert Kahn	46
Clima Laboral de Acuerdo con Davis Keith	47
Factores del Clima Laboral	48
Liderazgo.	48
Liderazgo Autoritario.	49
Liderazgo Liberal.	50
Liderazgo Democrático.	51
Capacitación.	52
Satisfacción en el Trabajo,	53
Toma de Decisiones.	54
Decisiones Racionales.	54
Decisiones Intuitivas.	55
Decisiones Personales.	55
Decisiones Rutinarias.	55
Decisiones de Emergencia.	55
Decisiones Grupales.	55
Relaciones Interpersonales.	55
Relaciones Intimas.	56
Relaciones Superficiales.	56
Relaciones Circunstanciales.	56
Motivación.	56
Motivación Positiva.	57
Motivación Negativa.	57
Comunicación.	57

Dimensiones del Clima Organizacional Según el Modelo de Litwin y Stringer _____ 58

Estructura: _____ 59

Responsabilidad: _____ 59

Recompensa: _____ 61

Desafíos: _____ 62

Relaciones: _____ 62

Cooperación: _____ 63

Estándares: _____ 64

Conflicto: _____ 65

Identidad: _____ 66

Medición del Clima Laboral Dentro de las Organizaciones _____ 67

Herramientas de Medición de Clima Laboral _____ 68

Cuestionarios. _____ 69

Entrevistas. _____ 70

Grupos de Discusión, Grupos Focales o Focus Groups. _____ 71

Observación. _____ 72

Medición de Ratios. _____ 73

Productividad. _____ 74

Rotación de Personal. _____ 74

Satisfacción Laboral. _____ 74

Calidad de Vida en el Trabajo _____ 74

Calidad de Vida en el Trabajo según Idalberto Chiavenato. _____ 75

Calidad de Vida en el Trabajo según John Newstrom. _____ 76

Calidad de Vida en el Trabajo según William Werther, Keith Davis & Martha Guzmán. _____ 76

Los 9 Componentes de la Calidad de Vida en el Trabajo Según Idalberto Chiavenato. __ 77

La Satisfacción con el Trabajo Ejecutado.	78
Realización Personal.	78
Reconocimiento.	78
Desafíos.	79
Autonomía.	79
Las Posibilidades de Futuro en la Organización.	80
Promoción y Avance.	80
Desarrollo Profesional.	80
Rotación de Roles.	80
Innovación y Emprendimiento.	81
El Reconocimiento por los Resultados Alcanzados.	81
El Salario Percibido.	81
Las Prestaciones Recibidas.	82
La Importancia de las Relaciones Humanas Dentro del Equipo y la Organización.	82
El Entorno Psicológico y Físico del Trabajo.	82
Entorno Físico.	83
Entorno Psicológico.	83
La Libertad Para Actuar y la Responsabilidad Para Tomar Decisiones.	83
Las Posibilidades de Estar Comprometido y Participar Activamente.	84
Bases de la Calidad de Vida en el Trabajo	84
Higiene Laboral	85
Condiciones Ambientales en el Trabajo	85
Iluminación.	85
Ruido.	86
Temperatura.	86
Humedad.	86

Seguridad Laboral _____	87
Prevención de Accidentes. _____	87
Prevención de Robos (vigilancia). _____	88
Prevención de Incendios. _____	88
Programas de Mejoramiento de la Calidad de Vida en el Trabajo. _____	88
Mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral Mediante la Participación del Empleado _____	89
Técnicas de Mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral Mediante la Asignación de Responsabilidades. _____	91
Círculos de Calidad. _____	92
Sistemas Sociotécnicos. _____	93
Avances Ergonómicos. _____	94
Codeterminación. _____	94
Grupos Autónomos de Trabajo. _____	95
Beneficios de la Gestión de Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo _____	96
<i>Análisis de los resultados</i> _____	104
Análisis _____	104
<i>Conclusiones</i> _____	111
<i>Recomendaciones</i> _____	114
<i>Referencias bibliográficas</i> _____	117
<i>Anexos</i> _____	121
Anexo 1: Cuestionario de Clima Laboral. _____	121
Anexo 2: Entrevista Clima Laboral. _____	122

Anexo 3: Guía para Grupos Focales.	123
Anexo 4: Formato para Observación.	124
Anexo 5: Programa de Mejoramiento.	125

Introducción

El Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo, son factores relevantes para las organizaciones debido a que ambos pueden influir significativamente en la satisfacción laboral de los empleados, por una parte, el Clima Laboral es el ambiente que se vive en el lugar de trabajo, puede interpretarse como un conjunto dominante de valores, creencias y suposiciones vitales. Por lo que se busca definir el Clima Laboral y aprovechar las cualidades personales de los individuos logrando con esto que la organización sea más eficiente.

Por otro lado, la Calidad de Vida en el Trabajo se refiere a la percepción que tiene el empleado sobre su bienestar en el trabajo. Esto puede incluir factores como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, las oportunidades de desarrollo profesional, la seguridad laboral y las condiciones de trabajo.

El método de investigación utilizado es la investigación bibliográfica, este método facilita el análisis de información contenida en libros tanto físicos como digitales, revistas científicas y cualquier otro recurso académico disponible. Durante esta etapa de elaboración e investigación, se lleva a cabo una búsqueda exhaustiva en una variedad de documentos académicos que están relacionados con el tema principal y los subtemas de la investigación.

La técnica empleada en el estudio es de fichas bibliográficas, estos son documentos, ya sean físicos o digitales, que contienen un resumen de la información extraída de diversas fuentes como libros, ensayos, estudios científicos, entre otros. Son utilizados para fundamentar teórica y científicamente la investigación que se lleva a cabo.

Por consiguiente, se introduce un marco teórico y conceptual que profundiza en el tema tratado, este marco proporciona una base sólida para la comprensión y el análisis de los conceptos clave. Seguidamente, se presenta una serie de antecedentes relacionados con el Clima

Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo. Estos antecedentes proporcionan un contexto histórico y teórico para entender cómo estos conceptos han evolucionado con el tiempo y cómo se aplican en diferentes contextos laborales. Es importante resaltar que los antecedentes contribuyen como elementos esenciales para verificar el cumplimiento de los objetivos generales y específicos planteados en esta tesis.

En el transcurso de la investigación a realizar, se tratan temas relacionados con el Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo. Esto permite identificar y entender los factores que afectan el comportamiento de los empleados en su entorno laboral. Por lo tanto, es esencial destacar los factores relacionados con el Clima Laboral y los componentes de la Calidad de Vida en el Trabajo. Las condiciones laborales que disfrutaban las personas y que actúan como motivadores para mejorar las conductas que exhiben en su lugar de trabajo.

Con relación a las herramientas que se emplean durante la etapa de evaluación del Clima Laboral, es importante considerar que cada organización es única. Por lo que es esencial tener una comprensión clara del objetivo del estudio y la medición de los aspectos que se identifican como las razones principales para llevar a cabo la medición.

Por lo tanto, deben ajustarse de acuerdo con la información que se espera obtener a través de la evaluación. Estos datos son de gran ayuda para aquellos encargados del desarrollo e implementación de programas de mejora, proporcionando una base sólida sobre lo que se busca modificar en el Clima Laboral actual que prevalece dentro de la organización.

Adicionalmente, se muestran las diversas estrategias para mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo mediante la implementación de programas de mejoramiento que se adapten a las necesidades identificadas en cada departamento que forma parte de la organización.

Por medio de las acciones que se llevan a cabo, se impulsan las actitudes y conductas en los trabajadores que contribuyen a mejorar su satisfacción en el trabajo, así como en su vida personal. Esto se realiza en base a las necesidades que ellos mismos han reconocido. Los programas que se pueden implementar para mejorar el ambiente laboral deben ser personalizados para satisfacer las necesidades identificadas en cada área de trabajo que conforma la organización. Estos programas pueden incluir talleres de formación, políticas de flexibilidad laboral, programas de bienestar y salud, entre otros.

Posteriormente, se destacan los beneficios que los empleados pueden disfrutar al tener un ambiente de trabajo positivo. Al mismo tiempo, se resalta el impacto positivo que tiene para la organización proporcionar a los empleados un entorno de trabajo saludable y seguro. Los beneficios se reflejan en las actitudes que los trabajadores demuestran en su lugar de trabajo.

Estos beneficios pueden ser tangibles e intangibles. Entre los beneficios tangibles se incluyen la mejora de la productividad, la reducción del absentismo y la retención de talento. Los beneficios intangibles pueden incluir una mayor satisfacción laboral, un mayor compromiso con la organización y una mejor cooperación entre los equipos.

Una vez finalizado el marco teórico de esta investigación, se requiere llevar a cabo un análisis de la información empleada en el estudio. Esto implica comparar los objetivos propuestos con la teorización reflejada en el documento, el análisis que proporciona esta investigación es que al conocer los aspectos del Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo puede ayudar a las organizaciones a implementar estrategias efectivas para mejorar el Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo, aumentando la productividad y la satisfacción de los empleados.

A medida que concluye la investigación, es esencial conformar las conclusiones en las cuales se resalta la importancia de realizar programas de mejoramiento realizados por el Departamento de Recursos Humanos, en los cuales se refuerzan y concientizan las áreas de mejora a todo el personal.

Las recomendaciones derivadas de la información previamente documentada, por medio de la existencia de información bibliográfica y documental que respalda el tema de Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo destacan la relevancia que las organizaciones se comprometan en la Gestión del Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo, dado que puede influir considerablemente en el triunfo y la eficiencia de la organización. La gestión adecuada del Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo pueden convertirse en una táctica eficaz para incrementar la satisfacción en el trabajo y el desempeño de la organización.

Al finalizar, se han proporcionado una serie de referencias bibliográficas que han dado vida y contribuido a la conceptualización teórica de esta investigación. Además, se han incluido varios anexos para ampliar el alcance del marco teórico, otorgando así una comprensión más clara no solo del significado, sino también de la importancia del Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo, debido a que la relevancia de estos factores radica en su influencia directa en la satisfacción, productividad y retención de los empleados en una organización.

Objetivos

Objetivos Generales

- Desarrollar un marco conceptual por medio de la recopilación de fuentes disponibles de diversos autores con el fin de obtener fundamentos teóricos para aportar una comprensión completa de la importancia del Clima Laboral Y Calidad de Vida en el Trabajo dentro de la organización.
- Identificar las opciones de herramientas de evaluación disponibles para realizar los procesos de evaluación y análisis que permita conocer el Clima Laboral y su relación con la Calidad de Vida en el Trabajo, a través de la investigación documental para dar a conocer los pasos a seguir para el diagnóstico de la situación actual.
- Examinar las diferentes metodologías a utilizar para el mejoramiento del Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo dentro de las organizaciones, por medio del estudio de la diversidad de programas propuestos por diferentes autores para proyectar resultados sostenibles.

Objetivos Específicos

- Comprender los diferentes conceptos relacionados con el Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo, por medio del análisis de las principales teorías para una mejor comprensión del tema de investigación.
- Explicar los factores relacionados con el Clima Laboral y los componentes de la Calidad de Vida en el Trabajo, por medio del estudio documental y la revisión de fuentes bibliográficas para brindar una perspectiva general del tema de investigación.
- Investigar las diferentes herramientas de medición del Clima Laboral por medio de la investigación de los diferentes métodos para facilitar la recolección de datos sobre las percepciones y necesidades de los colaboradores.
- Conocer las estrategias para mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo por medio de la investigación documental que brinde un marco teórico confiable para que pueda ser utilizado de manera estratégica por la organización.
- Identificar los beneficios de la gestión del Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo por medio de la recopilación de información documental para obtener un alto grado de satisfacción laboral dentro de la organización.

Método

El método de investigación utilizado es la investigación bibliográfica, este consiste en la recopilación de información importante con el propósito de obtener datos sistematizados y transfórmalos a su vez en nuevos documentos que tienen información de utilidad. “La investigación bibliográfica es un proceso mediante el cual recopilamos conceptos con el propósito de obtener un conocimiento sistematizado”. (Méndez Rodríguez & Astrudillo Moya, 2008, pág. 16)

La investigación bibliográfica, se refiere al conjunto de medios de búsqueda y recolección de datos importantes anteriormente escritos por diferentes autores que han hecho el trabajo de investigar y seleccionar adecuadamente la información y esta investigación a su vez será de gran utilidad para el desarrollo del tema de estudio, en donde será necesario contar con suficientes fuentes bibliográficas que permitan obtener la información necesaria para el desarrollo del tema de estudio.

Este método permite hacer indagaciones de información estampada en libros, revistas científicas, periódicos, estudios académicos, etc. Por lo que dicha información enriquecerá la investigación, durante el proceso de investigación se analizará todo tipo de documentos basados en el tema que conforman la investigación.

Por lo tanto, la investigación bibliográfica se refiere a la búsqueda exhaustiva, discriminativa y sobre todo de un análisis de la información que puede obtenerse de la diversidad de autores especialistas en los temas a tratar que conformara la investigación a realizar, por lo que el material recolectado alcanzara el objetivo del tema propuesto.

La información seleccionada debe de brindar los recursos necesarios para responder a los objetivos del estudio y sobre todo el conocimiento que se desea aportar, a través de su aplicación

se encuentran los materiales necesarios para darle forma y soporte al trabajo de investigación realizado y posteriormente ser difundido.

Se puede decir que la investigación bibliográfica garantiza la correcta documentación, así como la identificación de fuentes originales donde se extrajeron conceptos, métodos y técnicas que provienen de estudios, investigaciones y sobre todo de experiencias anteriores, con esto se fortalecen los hechos y opiniones que el autor desea expresar, ofreciendo un soporte teórico, orientando con esto al investigador a informarse con más detalle sobre los aspectos más relevantes del tema en particular.

Se puede concluir que la investigación bibliográfica es un paso fundamental que no se debe subestimar, debido a que proporciona una base sólida de conocimiento y contribuye a la validez y sobre todo credibilidad de lo investigado, permitiendo identificar fisuras en el conocimiento y en el área de investigación, por lo tanto asegura la calidad y empeño de la investigación y del avance en el conocimiento de diversos campos de estudio, por lo tanto es determinante dedicar tiempo y sobre todo esfuerzo en realizar una investigación bibliográfica absoluta y oportuna para garantizar el éxito.

Los métodos de investigación están diseñados para ser sistemáticos y coherentes, lo que permite a los investigadores alcanzar sus objetivos o metas, ya sean a corto o largo plazo. Estos métodos pueden ser aplicados tanto en trabajos documentales como de campo, y se adaptan según las necesidades y la naturaleza de lo que se desea investigar. En resumen, los métodos de investigación proporcionan un marco estructurado que guía el proceso de recolección y análisis de datos.

Técnica

La técnica utilizada en la presente investigación es la de fichaje, “esta técnica consiste en extraer segmentos de información de fuentes documentales; por ejemplo: extractos de libros, artículos de periódicos o revistas, registros históricos, etcétera”. (Del Cid, Méndez, & Sandoval, 2007, pág. 95). Las fichas bibliográficas son documentos físicos o digitales, en las cuales se consigna información importante del tema que será utilizado para explicar teórica y científicamente la investigación realizada, implica recopilar información registrada dentro de una variedad de documentos como libros, artículos de revistas, sitios web, audiolibros, videos, etcétera.

Cita Textual. Cuando se hace uso de una cita textual, es decir, cuando se toma una porción de texto de manera literal de una fuente, es necesario seguir ciertas reglas para respetar el trabajo del autor original. Esta información debe estar encerrada entre comillas para indicar que las palabras utilizadas no son propias, sino que pertenecen a alguien más.

Además, es esencial proporcionar una referencia adecuada a la fuente de la cual se tomó la información. Esto se hace anotando entre paréntesis el apellido del autor de la obra original, seguido del año de publicación de la obra. También es importante incluir el número de página o páginas de donde se extrajo la cita textual. Esta práctica no solo respeta los derechos de autor, sino que también permite a los lectores referirse al trabajo original si desean profundizar en el tema.

Es importante recordar que las citas textuales deben usarse con moderación y siempre es preferible parafrasear o resumir la información en nuestras propias palabras, siempre y cuando se mantenga el significado original y se cite adecuadamente la fuente. La parafraseo y el resumen

permiten demostrar nuestra comprensión del material y nuestra capacidad para utilizar la información de manera efectiva.

Cita Paráfrasis. En el contexto de las citas de paráfrasis, se toma la idea principal del autor original y se reformula en nuestras propias palabras, manteniendo el significado original. A diferencia de las citas textuales, las citas de paráfrasis no requieren el uso de comillas ya que no se está copiando el texto de manera literal.

Sin embargo, es fundamental mencionar al autor de quien se toma la idea para darle crédito por su trabajo. Esta referencia se hace generalmente en el marco del comentario del investigador, lo que significa que el investigador puede incorporar la idea del autor original en su propio análisis o discusión.

Es importante destacar que, aunque la cita de paráfrasis permite una mayor flexibilidad en la presentación de la idea del autor original, siempre se debe mantener la integridad del significado original. Además, el uso de citas de paráfrasis puede ayudar a evitar el plagio y a demostrar una comprensión más profunda del material.

Finalmente, aunque la cita de paráfrasis no requiere el número de página, es una buena práctica incluirlo si es posible, ya que esto puede facilitar a los lectores la localización de la fuente original. En resumen, las citas de paráfrasis son una herramienta valiosa en la escritura académica y de investigación, siempre y cuando se utilicen de manera ética y se cite adecuadamente la fuente.

Por lo tanto, la elaboración de fichas permite ordenar metódicamente los datos, se incluirá en ellas información necesaria para identificar y localizar la información, por lo que establece datos relevantes de un documento el cual será utilizado dentro de la investigación. Estos procedimientos ayudan a simplificar el control de la cantidad y la calidad de la

información recopilada durante la investigación. Además, sirve como una guía para validar la hipótesis de la investigación.

Se puede decir que son herramientas fundamentales utilizadas en el proceso de investigación, ya que agrupa de manera resumida o concisa la información obtenida de las diferentes fuentes consultadas, las cuales servirán de base y afirmara los temas que serán parte de la investigación. Se integran como apoyo al momento de realizar las referencias bibliográficas, ya que en ellas se encuentran plasmadas los datos de las fuentes consultadas de forma resumida, indicando si la fuente consultada es libro, revista, ensayo, etcétera.

Así mismo, son listados que tienen como referencia las diferentes fuentes de consulta que son utilizadas para dar forma y soporte teórico en la investigación que se realiza, por lo que se puede decir que es una recopilación de ideas obtenidas de información seleccionada con anterioridad y de esta forma responder a los objetivos de investigación o resolver un problema determinado dentro del tema a investigar.

Se recomienda utilizar la técnica de fichas bibliográficas, ya que en este documento se consignará información recopilada de una fuente bibliográfica que servirá para sustentar la información que conforman la investigación que se ha propuesto, se toma como un recurso importante donde el investigador consigna datos concretos y de manera resumida de la información bibliográfica que se seleccionó y que serán de gran utilidad y fundamentara la investigación.

Las fichas bibliográficas permiten registrar y organizar la información extraída de diversas fuentes bibliográficas para la investigación y estudio. Ejemplo de cómo se estructura una ficha bibliográfica:

- Autor: (Nombre del autor),

- Título: (Título de la obra),
- Editorial: (Nombre de la editorial),
- Fecha de Publicación: (Fecha en que se publicó la obra),
- Fuentes: (Referencia de donde se obtuvo la información),
- Ubicación de la Publicación: (Lugar donde se publicó la obra),
- Resumen del contenido: (Descripción resumida de los contenidos principales del documento).

Es importante recordar que la información en las fichas debe ser precisa y concisa para facilitar su uso posterior. Las fichas bibliográficas son una excelente manera de mantener un registro de las fuentes consultadas durante la investigación.

En resumen, las fichas bibliográficas son un recurso valioso para cualquier investigador, por lo que mantiene la integridad y la eficacia de cualquier proceso de investigación. ya que facilitan el manejo de la información y optimizan el tiempo dedicado al estudio y análisis del tema de investigación.

Marco Teórico

Antecedentes

En una investigación bibliográfica, los antecedentes son la información que reconoce y explica el origen y la esencia del problema en estudio, tomando como referencia la literatura previamente existente. Los antecedentes deben señalar la base del problema que se está examinando y ofrecer un marco de referencia del problema en términos de teoría, investigación y/o práctica, y su relevancia.

Además, los antecedentes comprenden un análisis bibliográfico exhaustivo que detalla los hallazgos de investigaciones previas sobre el tema. Asimismo, se deben examinar los avances recientes en el tema y se debe señalar cualquier brecha en la literatura existente que haya impulsado la realización del estudio.

En resumen, los antecedentes de la investigación comprenden todos los estudios previos realizados en torno al tema que estamos examinando. Esta información vital debería proporcionar al lector el contexto fundamental requerido para comprender el problema de investigación y su relevancia.

Antecedente No. 1 “Clima Laboral en Colaboradores de una Institución Pública Peruana”

La investigación realizada por Roberto Carlos Dávila-Morán, Juan Manuel Sánchez Soto, Manuel Silva Infantes, Henri Emmanuel López Gómez y José Luis Serna-Landívar, titulada “Clima Laboral en Colaboradores de una Institución Pública Peruana” publicada en la Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos, que tiene por nombre UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD en el año 2023, tuvo como finalidad establecer el nivel de percepción del Clima Laboral en colaboradores de una institución pública peruana, el estudio se aplicó a una muestra

de 88 colaboradores.

La técnica utilizada fue la recolección de datos por medio de una encuesta y el instrumento el cuestionario tipo escala de Likert diseñado con 24 ítems de 5 alternativas de respuesta siendo estas Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre, Siempre, el instrumento fue validado por medio del juicio de expertos, mientras que la confiabilidad fue calculada por el coeficiente Alfa de Cronbach mediante el software SPSS, resultando con 0.893 acreditando alta confiabilidad.

Después de recoger datos de los 88 colaboradores que forman la muestra, se estructuró la base de datos. Los factores comparativos fueron aplicados por la edad, el género, la antigüedad, nivel de puesto y dedicación, las variables fueron el Clima Organizacional, involucramiento, monitoreo, comunicación y motivación, por lo que se obtuvo la siguiente información significativa de los individuos, lo que permitió identificar la diversidad dentro del grupo, se puede observar que el 48% (42) de los colaboradores tienen entre 41 a 50 años de edad, el 32% (28) de los encuestados tienen entre 31 a 40 años de edad, mientras que el 20% (18) tienen entre 51 años de edad a más. Resumiendo, la mayoría de los colaboradores de la empresa son personas entre 41 años a más, por lo que, todo sugiere que los colaboradores en su mayoría son personas adultas.

Asimismo, la clasificación según el sexo reporta que, el 59% (52) de los colaboradores son mujeres, mientras que el restante 41% (36) son hombres, por lo que, la mayoría de los encuestados son de sexo femenino. Con respecto al cargo que desempeñan los colaboradores de la muestra, de los 88 encuestados, el 70% (62) son empleados, el 11% (10) son trabajadores administrativos y personal de servicio respectivamente, el 5% (4) son subdirectivas, y el 2% (2) son personal directivo. En tiempo de servicio, el 45% (40) se encuentran entre 6 a 10 años de servicio, el 41% (36) tienen más de 11 años de servicios, mientras que el 14% (12) tienen entre 1

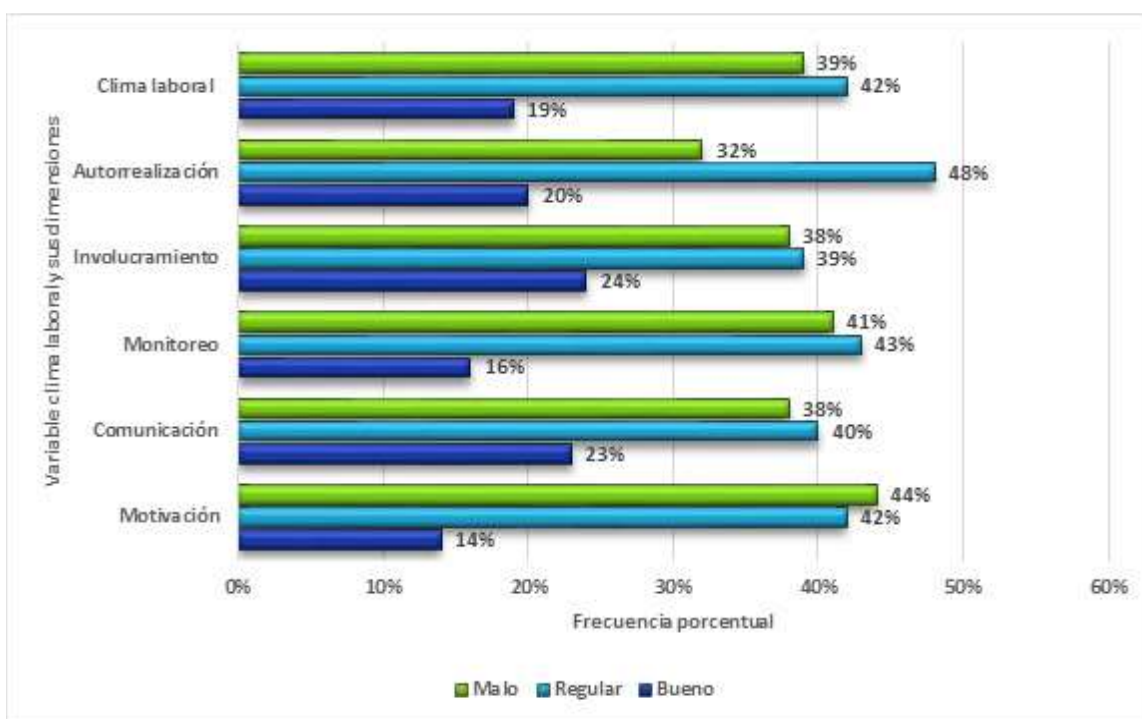
a 5 años de servicios en la institución, observando que la mayoría de los trabajadores tienen entre 6 a 10 años en la entidad, en lo que respecta al compromiso con las tareas laborales el 59% (52) de los empleados trabajan a jornada completa, mientras que el 41% (36) tienen una dedicación a tiempo parcial, el tiempo de servicio, el 45% (40) tienen entre 6 a 10 años de servicios, el 41% (36) tiene más de 11 años de servicios, mientras que el 14% (12) tienen entre 1 a 5 años de servicios en la institución, observando que la mayoría de los trabajadores tienen entre 6 a 10 años en la entidad, los resultados de la variable Clima Laboral refleja que, el 42% (37) lo ubicó en un nivel regular, el 39% (34) lo ubicó en un nivel malo, mientras que el 19% (17) señaló un nivel bueno, por lo cual, se resume que predomina el nivel regular en la percepción del Clima Laboral, los resultados de las dimensiones de la variable Clima Laboral, en la dimensión Autorrealización, el 48% (42) de los colaboradores encuestados percibió un nivel regular, el 32% (28) de los colaboradores percibió un nivel malo, mientras que el 20% (18) percibió un buen nivel en la referida dimensión, por lo que, la totalidad de los encuestados percibió un nivel regular de autorrealización; sugiriendo que, se observan deficiencias en la realización de los objetivos y en la satisfacción de los integrantes de la organización, en la dimensión Involucramiento, los resultados señalan que, del 100% de los colaboradores encuestados, el 39% (34) percibió un nivel regular, el 38% (33) reportó un nivel malo, mientras que el 24% (21) lo ubicó como bueno; en resumen, la mayoría de los empleados encuestados ven el nivel de compromiso dentro de la organización como regular, lo que sugiere una baja participación o compromiso por parte de los mismos, en las actividades y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, en la dimensión Monitoreo, los hallazgos indican que, el 43% (38) de los colaboradores percibió un nivel regular, el 41% (36) de los trabajadores encuestados indicó un nivel malo, mientras que el 16% (14) reportó un nivel bueno en dicha dimensión; lo

que implica que la mayoría de los miembros del equipo indicaron un rendimiento regular en el aspecto de supervisión. Por ende, se podría inferir que las tácticas de monitoreo y control de los colaboradores, así como de las tareas y actividades para lograr los objetivos, son limitadas, en la dimensión comunicación, se observa que, el 40% (35) de los colaboradores percibió un nivel regular, el 38% (33) de los encuestados reportó un nivel malo, mientras que el 23% (20) percibió un nivel bueno; en resumen, la mayoría de los colaboradores encuestados reportó un nivel regular en la dimensión comunicación; todo lo cual, se presume que hay deficiencias o una falta de medios de comunicación e información entre los trabajadores para realizar las tareas diarias, por último en la dimensión motivación, el 44% (39) de los colaboradores reportó un nivel malo, el 42% (37) indicó un nivel regular y el 14% (12) reportaron un nivel bueno; en síntesis, la mayoría de los colaboradores percibió un nivel malo; este descubrimiento indica que, son insuficientes los estímulos que favorezcan la realización de una tarea o el logro de un objetivo por parte de los colaboradores en la organización.

Los resultados del estudio evidenciaron que, en cuanto al Clima Laboral, la percepción predominante fue la de un nivel regular, seguida de una percepción de nivel malo y, finalmente, de nivel bueno. En la mayoría de las dimensiones, el nivel regular fue el más destacado, seguido del nivel malo, excepto en la dimensión de motivación, donde el nivel malo fue el más prevalente, seguido del nivel regular. Estas evidencias indican que los individuos encuestados poseen una variedad de características, influenciadas por diversos factores como el género, la edad, el puesto que ocupan, el tiempo dedicado y los servicios que distinguen a cada uno, lo que confirma que se trata de una muestra heterogénea. Es notable que las diferencias entre los niveles de desempeño regular y malo son mínimas. Esto, en el contexto de la percepción individual de los colaboradores frente a varios factores que determinan las condiciones de su trabajo, puede

tener un impacto tanto positivo como negativo. Además, esto influye en la integración o relación con los demás trabajadores.

A raíz de los descubrimientos de este estudio, se deben de implementar estrategias para mejorar el ambiente laboral en dicha organización. Esto puede lograrse a través de programas en torno al Clima Laboral y satisfacción en el trabajo, así como la asignación de tareas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales, la implementación de planes de motivación, incentivos y otros planes de intervención. Estas acciones pueden mejorar la percepción del Clima Laboral entre los empleados y, por ende, influir positivamente en su rendimiento y satisfacción.



Nota: Adaptado de "Clima Laboral en Colaboradores de una Institución Pública Peruana".

(Dávila-Morán, Sánchez, Silva, López, & Serna-Landivar, 2023, pág. 687)

Antecedente No. 2 “El Clima Laboral Como Factor Clave en el Rendimiento Productivo de las Empresas. Estudio Caso: Hardepex Cía. Ltda.”

En la investigación realizada por Cristhian Fabricio Pilligua Lucas y Flor María Arteaga Ureta la cual lleva por título “El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.” realizado en 2019, el propósito fue evaluar el Clima Laboral como factor clave en el rendimiento productivo de esta empresa, la metodología utilizada es la descriptiva, la técnica estadística se llevará a cabo por medio del análisis cualitativo, por medio de encuestas donde las variables independientes fueron descritas como el Clima Laboral, y los factores que inciden en el Clima Laboral e identificando la variable dependiente como el rendimiento productivo,

Se presento una muestra de 87 empleados, donde se encuentran 75 hombres y 12 mujeres, en las áreas Administrativas con 11 empleados (3 hombres y 8 mujeres), Operativa 72 empleados (68 hombres y 4 mujeres) y Logística 4 empleados (4 hombres). Las edades se encuentran comprendidos de la siguiente forma: 6 empleados se encuentran dentro del rango de menos de 25 años, 46 empleados se encuentran entre 25 – 35 años, 27 empleados se encuentran entre 36 – 45 años, 7 empleados se encuentran entre 46-55 años y 1 empleado se encuentra entre 56 años o más. Se muestra la estabilidad de los empleados dentro de la empresa por medio de los años de antigüedad en donde 21 empleados están dentro del rango de 2 años o menos, 6 empleados se encuentran entre 3 y 5 años, 34 empleados se encuentran entre 6 y 10 años, 14 empleados se encuentran entre 11 y 15 años, y 12 empleados se encuentran entre más de 15 años.

Los rangos para tomar en cuenta serán: de 0 a 33 No saludable, de 34 a 66 Por mejorar y finalmente de 67 a 100 Saludable. Los factores tomados en cuenta para ser evaluados fueron la comunicación, colaboración, liderazgo, carrera profesional, satisfacción y las condiciones

generales, los resultados obtenidos de:

Factor Comunicación es del 58%, ubicando se en el rango por mejorar, debido a que el 69% desconocen el código de ética y de dirección de la organización, 57% manifiesta desconocimiento sobre los productos y servicios que ofrecen como empresa, el 86% de los empleados afirma que se les proporcionó suficiente información sobre la empresa cuando comenzaron a trabajar. Sin embargo, en cuanto a la comunicación interna, el 46% sostiene que es esencial para mantener un buen ambiente laboral. A pesar de esto, el 37% sostiene que los líderes de la empresa no proporcionan ningún tipo de comunicación, mientras que un 17% menor afirma que la comunicación se realiza a veces o casi siempre.

Al analizar estos datos, se puede concluir que existe una segmentación en la comunicación de los resultados de gestión. Esto significa que la información se comparte por departamentos o autoridades, pero no se divulga completamente al personal de la empresa, lo que genera descontento entre los trabajadores.

Factor Colaboración del 61% ubicado en el rango por mejorar, se observa una alta prevalencia de sentimientos de colaboración y camaradería, con un 92%, y un sentido de bienvenida en el grupo de trabajo, con un 83%. Además, la evaluación de la empresa es generalmente positiva. Sin embargo, en cuanto a la colaboración entre departamentos, se encontró que el 5% siente que no hay colaboración, el 41% dice que rara vez la hay, el 25% dice que a veces la hay, y el 29% dice que casi siempre la hay. Este es un hallazgo significativo, ya que el 53% mencionó que solo a veces hay un buen ambiente de trabajo.

Factor liderazgo 42% encontrándose bajo dentro del rubro por mejorar, la encuesta revela que en el ámbito del liderazgo, hay áreas que necesitan mejoras, como la autonomía laboral, la comunicación de los valores, la misión y los objetivos de la organización, y el reconocimiento de

los logros destacados. Sin embargo, se reconoce que existe una relación adecuada entre el jefe y el empleado, ya que estos últimos a menudo muestran respeto por las diferencias culturales y religiosas, escuchan las opiniones y permiten la participación en las decisiones sin mostrar favoritismos. Los resultados del liderazgo, evidentemente, serán la continuidad de la organización, la gestión basada en resultados, la empatía entre los trabajadores y la integración del capital humano.

El factor carrera profesional 35%, se encuentra en un porcentaje bajo dentro del rango para mejorar, una considerable cantidad de personas expresó que no ven oportunidades para su crecimiento profesional y que, debido a la falta de evaluación de su rendimiento, sus logros y esfuerzos proactivos a menudo pasan inadvertidos. Sin embargo, mantienen un cierto nivel de motivación, basado en la confianza de que las promociones se otorgan de manera equitativa y como recompensa por los buenos resultados que se observan de vez en cuando.

Factor Satisfacción con 67% se encuentra dentro del rango saludable, los trabajadores indican que tienen bien definidas sus tareas y responsabilidades, aunque no tienen autonomía en la ejecución de sus tareas, disponen del apoyo necesario para obtener los materiales y recursos que requieren.

Además, poseen la información esencial para mantener actualizados sus conocimientos de manera continua, a pesar de que su formación no es constante; y, su labor es apreciada y valorada. Sin embargo, se identifican áreas de mejora, como la autonomía en los procesos, la formación del personal y las condiciones de trabajo en términos de espacio, ruido, temperatura e iluminación para potenciar la productividad.

Factor de Condiciones Generales por 85% se encuentran dentro del rango saludable, se evaluaron varios aspectos, incluyendo la percepción de progreso y mejora, el interés en

mantenerse en su puesto de trabajo, la satisfacción con los incentivos no financieros recibidos, la participación en actividades deportivas, los beneficios sociales percibidos y los valores institucionales. De esta evaluación, se encontró que el 59% de las respuestas indicaban una satisfacción total, el 22% mostraba una satisfacción parcial, y solo el 19% restante expresó que sus expectativas no se cumplieron completamente.

Al realizar el diagnóstico general de la empresa se pudo constatar que presentó una calificación promedio del 58% estando la organización dentro del rango por mejorar. Entre los factores que requieren mejora se encuentran: comunicación y colaboración, liderazgo y carrera profesional siendo estos los que más atención requieren. Los factores satisfacción y condiciones físicas de pertenencia a la organización, se encuentran en niveles saludables, lo que favoreció al promedio general del Clima Laboral.

El autor de la investigación indica, según los resultados obtenidos que es necesario un plan de acción para el mejoramiento del Clima Laboral en la empresa en los factores de: comunicación, colaboración, liderazgo, carrera profesional por lo tanto sugiere que sin importar el sector, tamaño, actividad, número de empleados, departamentos o áreas de una organización, siempre es esencial mantener un ambiente de trabajo positivo.

Este factor tiene una influencia significativa en los resultados de la empresa, debido a que están directamente relacionados con la producción y productividad. Para lograr esto, es necesario tener una comunicación abierta independientemente de los niveles jerárquicos, fomentar la colaboración entre los empleados, promover la autonomía y contar con un liderazgo efectivo por parte de los directivos. Al seguir estas pautas, cualquier organización puede esperar obtener resultados prósperos.

Esta investigación revela que para establecer un ambiente de trabajo propicio que impacte

positivamente en la productividad de la empresa, los elementos clave son la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, un liderazgo sólido, oportunidades de desarrollo profesional, satisfacción laboral, y el bienestar socioemocional y económico de los empleados. Se sugiere a las organizaciones, independientemente de su sector, tamaño, actividad, número de empleados, departamentos o áreas que siempre deben propiciar un ambiente laboral positivo para sus colaboradores. Esto es fundamental ya que tiene un impacto significativo en los resultados relacionados con la producción y productividad de la empresa.

FACTOR	PORCENTAJE	DIAGNÓSTICO
Comunicación	58%	POR MEJORAR
Colaboración	61%	POR MEJORAR
Liderazgo	42%	POR MEJORAR
Carrera profesional	35%	POR MEJORAR
Satisfacción	67%	SALUDABLE
Generales	85%	SALUDABLE
PROMEDIO	58%	POR MEJORAR



Nota: Adaptado de “El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.”, (Pilligua & Arteaga, 2019, pág. 20)

Antecedente No. 3 “Informe Medición de Clima Organizacional”

El estudio realizado por la Institución Universitaria Mayor de Cartagena que tiene por nombre “Informe Medición de Clima Organizacional” del año 2023 tuvo como propósito medir el grado de satisfacción en el ámbito laboral de las personas pertenecientes a la Institución Universitaria Mayor de Cartagena.

El estudio fue realizado por medio de la metodología propuesta por Rensis Likert, La escala Likert es un conjunto de afirmaciones presentadas a los individuos que responden a un cuestionario específico para que manifiesten su nivel de conformidad o discrepancia, (aprobación o desaprobación) frente a dichas afirmaciones según la siguiente escala: Total Desacuerdo (TD), Desacuerdo (D), Acuerdo (A) y Total Acuerdo (TA).

Se seleccionó una muestra de 164 colaboradores, distribuidos de la siguiente manera, 29 cargos administrativos, 14 docentes planta tiempo completo, 10 docente planta medio tiempo, 66 docentes ocasionales tiempo completo, 45 docentes ocasionales medio tiempo, para la valides de esta encuesta se requirió 83 encuestas diligenciadas, sin embargo se alcanzó una muestra de 114 encuestas, el estudio está conformado por 7 variables siendo las siguientes: Orientación Organizacional, Administración del Talento, Estilo de Dirección, Comunicación e integración, Trabajo en grupo, Capacidad Profesional, Medio Ambiente Físico, con 51 ítems en total.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes: 88% máx. -12% min en orientación organizacional, 87% máx. – 13% min en administración del talento humano, 94% máx. – 6% min en estilo de dirección, 91% máx. - 9% min en comunicación e integración, 95% máx. - 5% min en trabajo en grupo, 99% máx. - 1% min en capacidad profesional, 75% máx. - 25% min en medio ambiente físico. Por medio de los resultados obtenidos pudieron constatar que todas las variables se encuentran favorables frente al entorno laboral.

En la variable de orientación organizacional presenta una percepción positiva implica que hay una comprensión clara de las metas, principios y tácticas de la institución.

En la variable Administración del talento humano Los empleados están familiarizados con los procedimientos de la organización, y han conseguido mejorar sus competencias y comportamientos para su contento y prosperidad, lo cual se refleja en una percepción positiva

En la variable Estilo de dirección se aprecia que los líderes están esforzándose en fomentar la interacción y unidad entre los miembros del equipo. Además, las pautas se entienden de manera nítida y lógica, ya que se está operando bajo una administración renovada.

En la variable Comunicación e integración esta variable se encuentra fortalecida debido a que los colaboradores se mantienen informados sobre las modificaciones, éxitos y desafíos emergentes, y tienen una percepción positiva.

En la variable Trabajo en grupo se evidencia que el colaborador coopera eficientemente hacia una meta común. Se reconoce que los esfuerzos se unifican de manera coordinada, existe interacción y contribución por parte de los miembros, y se mantiene una percepción positiva.

En la variable Capacidad profesional, los miembros del equipo están entusiasmados y poseen la habilidad para llevar a cabo tareas y solucionar problemas cotidianos. Su conocimiento en sus respectivas funciones les permite realizar sus trabajos de manera eficaz y su percepción general es positiva.

Para finalizar en la variable Medio ambiente físico, es esencial contar con un entorno físico que cumpla con normas de orden y seguridad. Sin embargo, en este momento, no se alcanzan altos estándares en este aspecto debido a trabajos de infraestructura y cuestiones locativas. A pesar de esto, la percepción sigue siendo positiva.

El autor concluyo que, según los resultados de la encuesta, se puede observar que en la

Institución Universitaria Mayor de Cartagena, todas las variables son percibidas de manera favorable. Los colaboradores mantienen una actitud positiva hacia su ambiente de trabajo. Sin embargo, es necesario continuar esforzándose para reforzar y mejorar los procesos institucionales, incrementar la productividad y alcanzar los objetivos establecidos.

Esta investigación revela que es importante destacar que un ambiente laboral saludable no solo mejora la productividad, sino que también fomenta un fuerte sentido de pertenencia entre los empleados. Esto puede conducir a un mejor trabajo en equipo, lo que a su vez puede llevar a un aumento en la eficiencia y la efectividad de la organización. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones inviertan en la educación y formación de sus empleados para asegurar un ambiente laboral propicio que pueda favorecer el crecimiento y desarrollo tanto de los individuos como de la organización en su totalidad.

VARIABLES	T.D	D	A	T.A
Orientación Organizacional 1 -9	0,99%	11,41%	42,24%	45,28%
Administración del Talento Humano 10 - 15	1,33%	11,70%	49,57%	37,28%
Estilo de Dirección. 16 -25	0,71%	5,70%	36,76%	56,85%
Comunicación e Integración. 26 -31	1,32%	8,05%	49,27%	41,38%
Trabajo en Grupo. 32-36	0,54%	3,86%	50,50%	44,92%
Capacidad Profesional 37 - 44	0,00%	0,56%	30,16%	69,19%
Medio Ambiente Físico 45 - 51	6,11%	18,66%	49,51%	25,70%

Nota: Adaptado de “Informe Medición de Clima Organizacional” (Institución Universitaria Mayor de Cartagena, 2023, pág. 55)

Antecedente No. 4 “Programa de Calidad de Vida Laboral Para los Colaboradores de la Empresa Quimincol. S. A. S., Rionegro, Antioquia”.

La investigación desarrollada por Leydy Yaneth Sánchez Álzate con título “Programa de Calidad de Vida Laboral para los Colaboradores de la Empresa Quimincol S. A. S., Rionegro, Antioquia” desarrollada en el año 2022, tuvo como propósito Diseñar un programa de Calidad de Vida Laboral para los colaboradores de la empresa Quimincol S.A.S., Rionegro, Antioquia, con este estudio determinar las categorías de análisis principales en bases de datos especializadas relacionadas con la Calidad de Vida en el Trabajo dentro del entorno organizacional. Así mismo diseñar un programa propuesto sobre Calidad de Vida en el Trabajo que pueda ser aprobado tanto por los miembros de la empresa Quimincol S.A.S. como por un conjunto de expertos ajenos a la organización, sugiriendo medidas requeridas para la puesta en marcha del programa de Calidad de Vida en el Trabajo destinado a ser implementado en la empresa. Actualmente Quimincol S.A.S., no cuenta con una herramienta que este enfocada a la Calidad de Vida en el Trabajo, por lo tanto, se desea plantear un programa que permita garantizar que los empleador perciban una autentica Calidad de Vida en el Trabajo, que, al mismo tiempo, influya en un apropiado desempeño de sus funciones y con esto demostrar el logro de los objetivos, individuales como organizacionales. Quimincol S.A.S., cuenta con 50 empleados y durante los últimos 14 años, la empresa ha sido constante en el pago de salarios y beneficios sociales a sus empleados. A pesar de proporcionar ciertos beneficios adicionales que no forman parte del salario, la empresa todavía no ha implementado un programa de bienestar laboral que contribuya a la retención y satisfacción de su personal.

El estudio de caso fue realizado tipo cualitativo, utilizando un rastreo bibliográfico de diferentes bases de datos, como resultado de la información consultada se obtuvieron categorías

e análisis con las cuales se diseñó la propuesta de Calidad de Vida Laboral, realizando una validación bajo el método de Delphi, método grupal que permitió la sustracción de información, con la aplicación del método antes mencionado se les hizo llegar a los participantes un cuestionario con el fin de transmitir las recomendaciones necesarias para la mejora del programa.

Se diseñó un cuestionario con cuatro preguntas abiertas y una cerrada, estas tenían como fin de conocer las percepciones de los validadores seleccionados con referente al programa, con los resultados obtenidos se realizó un segundo cuestionario compuesto por tres preguntas abiertas y tres cerradas, este último tenía como fin indagar sobre la eficacia de las mejoras realizadas a la propuesta. La aplicación de ambos cuestionarios se realizó por medio de Google Forms y enviada a cada uno de los participantes, el cuestionario fue aplicado a un grupo de 6 personas: 4 trabajadores pertenecientes a la organización y 2 validadores externos.

Las dimensiones evaluadas son las siguientes: Equidad salarial, Seguridad en el Empleo, Diseño del puesto de trabajo, Oportunidad de desarrollo personal, Equilibrio entre la vida personal y el trabajo, Participación en la toma de decisiones, Recompensas, Flexibilidad laboral, todos fueron evaluados contextualmente: Macro/Estratégico, Meso/Táctico y Micro/Operativo.

En el nivel macro se establece una relación con el entorno, en el cual se involucra la alta dirección de la organización, vinculada al plan estratégico correspondiente, delineando las directrices del pensamiento y las apuestas corporativas, las políticas y los objetivos, entre otros, que están relacionados con el tema de estudio. Esto deja el diseño básico en una categoría que es abierta y flexible, pero al mismo tiempo proporciona orientación a los empleados de la empresa, justificando así su naturaleza prescriptiva.

En el nivel meso se logra concretar la implementación de la propuesta del programa para la organización y sus subdivisiones. Por lo tanto, el diseño se especifica detallando aspectos

como los principios y objetivos, los recursos, las actividades y métodos didácticos disponibles y necesarios, la estrategia pedagógica, el sistema de gestión, la medición, los indicadores y el seguimiento. Este se distingue por ser específico, realizable y evaluable.

En el nivel micro se lleva a cabo la programación del contenido del programa, donde se establecen los objetivos educativos, las actividades de desarrollo, las actividades de evaluación y las actividades metodológicas de cada tarea. Estas se concretan con sus respectivas características y tiempos.

Se tomo en cuenta una batería de indicadores con 18 indicadores que deberán ser evaluados de manera transversal, es decir antes, durante y después y están distribuidos entre las dimensiones de la siguiente forma:

- Para la dimensión Equidad Salarial, se evaluaron los siguientes indicadores:
 - Brecha que se tiene con relación a los salarios según la jerarquía del cargo. Brecha promedio ponderada = $\text{Cantidad de cargos por grupo} / (\text{total personal de la empresa}) * \text{la brecha de cada grupo}$.
 - $\text{Número de empleados con tipo de contrato indefinido} / \text{total de empleados contratados en la organización} * 100$
- Para la dimensión Seguridad en el Empleo, se evaluó el siguiente indicador:
 - $\text{Número de puestos de trabajo que tienen empleados capacitados como polivalentes} / \text{Número de puestos de trabajo que requieren de polivalencia} * 100$
- Para la dimensión Análisis de los Puestos de Trabajo, se evaluaron los siguientes indicadores:
 - Tiempo de desarrollo de una actividad: $T = (T_m + 4 T_p + T_M) / 6$ T = Tiempo resultante
 $T_m = \text{Tiempo mínimo asignado a actividad}$ $T_p = \text{Tiempo promedio asignado a actividad}$
 $T_M = \text{Tiempo máximo asignado a actividad}$

- Número de empleados con un resultado en su evaluación de desempeño $\Rightarrow 80$ / Número de empleados que tienen evaluación de desempeño.
- Para la dimensión Oportunidad de Desarrollo personal, se evaluaron los siguientes indicadores:
 - Actividades desarrolladas para la mejora del bienestar laboral/ Actividades solicitadas por el personal*100
 - Número de trabajadores que han sido seleccionados por medio de convocatorias internas/Número de convocatorias internas publicadas *100
 - Capacitaciones brindadas al personal/total de capacitaciones programadas*100
- Para la dimensión Equilibrio entre la Vida Personal y el Trabajo se evaluaron los siguientes indicadores:
 - % del cumplimiento del plan de trabajo de cada una de las áreas
 - Cantidad de actividades de bienestar en las que se involucra a la familia de los empleados/ Cantidad de actividades programadas*100
 - % del cumplimiento de los objetivos de cada proceso
- Para la dimensión Participación en la Toma de Decisiones se evaluaron los siguientes indicadores:
 - Cantidad de cambios realizados + Cantidad de proyectos ejecutados/Número de comunicaciones realizadas*100
 - Número de actividades de mejora donde hubo participación de los trabajadores/Total de actividades de mejora implementadas*100
- Para la dimensión Recompensas se evaluaron los siguientes indicadores:

- Costo total de las actividades programadas como salario emocional/Presupuesto en \$ asignado a la gestión de actividades para la mejora del bienestar laboral*100
- % grado de satisfacción del personal a partir de las encuestas de Clima Laboral
- Para la dimensión Flexibilidad laboral se evaluaron los siguientes indicadores:
 - % del cumplimiento de los objetivos de cada proceso
 - Número de empleados retirados de la organización por renuncia voluntaria/Número total de empleados de la organización*100
 - Número de días por incapacidad de los empleados / Total de días trabajados*100

El documento se validó utilizando el método Delphi con la colaboración del personal en posiciones de liderazgo intermedio y un conjunto de validadores externos, y se modificó de acuerdo con sus comentarios y sugerencias. El trabajo no incluyó la fase de implementación del proyecto ni la evaluación de los resultados de su aplicación.

Durante la primera evaluación del programa de Calidad de Vida Trabajo, se observó una recepción muy favorable. Los cuatro validadores internos de la organización centraron sus comentarios en la creación de áreas de descanso y tiempo para tareas personales, así como en la reintroducción de programas previamente efectivos como parte de la innovación de los procesos. Por otro lado, las recomendaciones de los dos validadores externos se orientaron hacia el mejoramiento de la dimensión de oportunidades de desarrollo. Se consideraron todas las sugerencias del grupo de validadores, se hicieron los ajustes necesarios a la propuesta y se sometió a una segunda validación. En esta segunda ronda, no se recibieron más recomendaciones, por lo que la versión final es la que se ha presentado.

El autor concluyó que los resultados de la validación de la propuesta permitieron reconocer cómo las teorías existentes en la literatura reflejan una realidad ya presente. Esto

coincidió con las percepciones obtenidas a través del método Delphi, donde los participantes internos de la organización sugirieron mejorar aspectos como la flexibilidad laboral, las recompensas y el equilibrio entre la vida personal y laboral. De manera similar, los validadores expertos externos mostraron un interés alineado con los autores consultados en cuanto a la importancia de fomentar el desarrollo del personal.

Al finalizar este estudio se puede concluir la importancia de los Programas de Mejoramiento de la Calidad de Vida en el Trabajo, es esencial destacar la importancia de la Calidad de Vida en el Trabajo, en el contexto laboral contemporáneo. Ofrecer un entorno de trabajo que fomente el bienestar físico, emocional y social de los empleados tiene ventajas significativas tanto para los individuos como para las organizaciones.

Una alta Calidad de Vida en el Trabajo incrementa la satisfacción y el compromiso de los empleados, mejora su salud y bienestar en general, y contribuye a un aumento en la productividad y la retención de talento. Además, promueve un ambiente de trabajo positivo, estimula la colaboración y la creatividad, y ayuda a establecer una cultura organizacional fuerte.

Reconocer la relevancia de la Calidad de Vida en el Trabajo, apoyada por una herramienta que permita a las empresas comunicar, interactuar y materializar todos los beneficios que se proporcionan a sus empleados, no solo favorece a los miembros del equipo, sino que también impulsa el éxito a largo plazo de las empresas manteniendo con esto un buen Clima Laboral entre los colaboradores ya que esto puede afectar positiva o negativamente en el cumplimiento de los objetivos en común ya que puede aumentar la productividad, retener al talento, mejorar la imagen de la organización y sobre todo mejorar las relaciones laborales dentro de la organización, logrando que los empleados sientan satisfechos en la organización.

Antecedente No. 5 “Nivel de Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Empresa tu Óptica Visual Ubicada en el Distrito de S. M. P, Lima”

La investigación realizada por Mercedes Josselin Mego Diaz titulada “Nivel de Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Empresa tu Óptica Visual Ubicada en el Distrito de S. M. P, Lima” del año 2023 tuvo como objetivo analizar la importancia de la Satisfacción Laboral dentro de la Organización. El estudio fue realizado con enfoque mixto, método cuantitativo por lo que se realizaron encuestas, cualitativo por medio de la observación y el diseño no experimental-transversal, se seleccionó a los 5 puestos de atención con los que cuenta la óptica con una muestra de 30 trabajadores complementando el 100% de los trabajadores de la óptica ubicada en el distrito de San Martin de Porras.

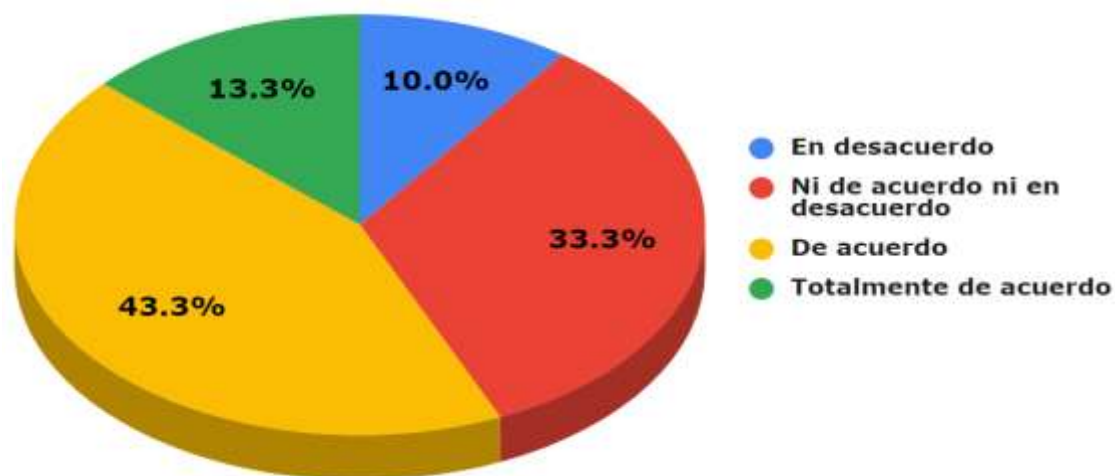
Se determino los niveles de confiabilidad del instrumento por medio del alfa de Cronbach, el desarrollo de los datos fue ejecutado por medio de un cuestionario conformado con 15 ítems para identificar el salario de acuerdo con el desempeño, satisfacción salarial, pago de horas extras, incremento/aumento del salario, críticas constructivas, reconocimientos constantes, reconocimiento de acuerdo con el trabajo eficiente, recompensa por ideas de mejora, reconocimientos que brinda una organización, comodidad en el área de trabajo, herramientas necesarias, ambientes adecuados, control de SST, ambientes limpios, compra de nuevas herramientas.

Los resultados obtenidos en las 5 dimensiones en nivel de Satisfacción en la empresa es de nivel alto ya que el 97% del personal se encuentra satisfecho. El salario obtenido en la empresa su óptica visual indica que es de nivel alto, debido a que el 87% de los empleados manifiestan estar a gusto con el salario. Para la dimensión reconocimiento los resultados arrojaron que el 53% de los colaboradores se encuentran en nivel alto, el 47% en un nivel medio. Los resultados

sobre las condiciones del área de trabajo dieron como resultado que el 87% de los colaboradores encuentran satisfechos y el restante 13% se encuentra en nivel medio. Al obtener los resultados se sugiere un mayor énfasis en la dimensión de reconocimiento, así como mantener los niveles de sueldo de forma anual en un 10% por encima del promedio.

Al obtener información de los colaboradores con respecto a cada dimensión y conocer la satisfacción laboral dentro de la empresa, teniendo como resultado que la satisfacción laboral en la empresa es alta debido a que la empresa brinda un buen salario, reconocimientos por el desempeño y por último las condiciones físicas del área de trabajo que ofrece son las óptimas para el seguro del colaborador, evitando renuncias futuras.

Se concluye, que es esencial fomentar una comunicación abierta desde los niveles jerárquicos superiores, promover la colaboración entre los empleados, y valorar las habilidades individuales y de liderazgo de los directivos para lograr resultados eficientes y efectivos en la industria. La comunicación también es otro de los factores claves para que los directivos puedan comunicarse con los colaboradores y los colaboradores hacia ellos y entre ellos mismos.



Nota: Adaptado de “Nivel de Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Empresa tu Óptica Visual Ubicada en el Distrito de S. M. P, Lima” (Mego, 2023, pág. 70).

Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo

La relación entre el Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo es indiscutible. Un ambiente laboral favorable puede potenciar la Calidad de Vida en el Trabajo, ya que puede resultar en un aumento de la satisfacción laboral, una disminución del estrés y un incremento en el rendimiento.

En contraste, un ambiente laboral desfavorable puede generar el efecto opuesto, lo que puede llevar a una insatisfacción laboral, un aumento del estrés y una disminución en el rendimiento. Por ende, es esencial que las organizaciones promuevan un ambiente laboral positivo para mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo en todos los departamentos, ya que ambos aspectos se retroalimentan dentro de la organización.

Esto puede requerir la adopción de políticas de recursos humanos eficaces, el fomento de una comunicación transparente y sincera, y la construcción de un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso. Además, es importante que las organizaciones reconozcan y valoren la diversidad, fomenten la colaboración y el trabajo en equipo, y proporcionen oportunidades para el desarrollo profesional y personal.

También es fundamental que las organizaciones se esfuercen por mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados, ya que esto puede contribuir a un ambiente laboral positivo y, por ende, a una mejor Calidad de Vida en el Trabajo. Ya que, un ambiente laboral positivo no solo beneficia a los empleados, sino también a la organización en su conjunto, ya que puede resultar en un mayor compromiso, productividad y retención de los empleados.

Clima Laboral

El Clima Laboral también conocido como Clima Organizacional es todo aquello que se siente dentro de las Organizaciones, dependen de muchos factores tanto físicos como emocionales dentro del espacio de trabajo de cada colaborador, por lo que influye mucho los factores motivacionales, la manera de pensar, la forma de actuar, si el ambiente es sano o positivo dentro de la organización se crea entre los trabajadores un sentido de pertenencia sintiéndose conectados, aceptados e identificados con la organización, logrando así el alcance de metas en común.

Por lo tanto, es la percepción que tienen los empleados del ambiente en sus lugares de trabajo. Esto incluye las relaciones con los colegas, las actitudes, los patrones de pensamiento y comportamiento, entre otros aspectos. Es importante tener en cuenta que estos ambientes son dinámicos y cambian constantemente, ya que cada individuo tiene su propia forma de pensar y actuar, lo que inevitablemente afecta el Clima Laboral en las organizaciones.

"El clima organizacional está íntimamente relacionado con la motivación de los miembros de la organización quienes están adaptándose continuamente para satisfacer sus distintas necesidades". (Pérsico & Castro, 2022, pág. 7)

El Clima Laboral puede interpretarse como la atmósfera psicológica que prevalece en un lugar de trabajo. Este clima tiene una influencia directa y significativa en la conducta y comportamiento de los integrantes de la organización. La percepción que tiene un empleado de su entorno laboral es moldeada por este clima, y a su vez, el estado emocional y la actitud del empleado pueden afectar y modificar el clima existente.

En este sentido, el Clima Laboral actúa como una variable independiente que intercede y media entre los factores del sistema organizacional y las motivaciones y actitudes individuales de

las personas. Estas motivaciones y actitudes, a su vez, se manifiestan en comportamientos laborales específicos. Estos pueden incluir aspectos como el rendimiento laboral, la eficiencia, la productividad, la calidad en la atención al cliente, la satisfacción personal y el nivel de compromiso con la organización.

Por lo tanto, el Clima Laboral no solo refleja la atmósfera de trabajo percibida, sino que también juega un papel crucial en la formación de actitudes y comportamientos laborales. Esto subraya la importancia de cultivar un Clima Laboral positivo y saludable, ya que puede influir en una serie de resultados laborales importantes y contribuir al éxito general de la organización.

Como se había hecho mención anteriormente puede ser físico, incluyendo elementos tangibles como herramientas y compañeros de trabajo que facilitan la realización de las tareas, o psicológico, que abarca aspectos como la satisfacción laboral, las habilidades y la identificación con el puesto de trabajo. Este clima se puede evidenciar a través de los comportamientos de los empleados.

Por lo que se puede decir que un empleado satisfecho, constantemente lograra sus objetivos diarios, demostrando que se desenvuelve en un ambiente positivo que le facilita el cumplimiento de sus tareas.

Clima Laboral Positivo

El Clima Laboral positivo es un aspecto importante en cualquier organización ya que puede influir significativamente en la productividad y satisfacción de los empleados. Un buen Clima Laboral no solo mejora el rendimiento de los trabajadores, sino que también puede reducir la rotación de personal y mejorar la imagen de la empresa. Por lo tanto, es esencial que las empresas inviertan tiempo y recursos en cultivar un Clima Laboral positivo.

Un Clima Laboral positivo es aquel que promueve la participación de los empleados, fomenta el compañerismo y respeta la cultura organizacional. Este ambiente facilita el logro de los objetivos de la empresa y contribuye a la satisfacción y el compromiso de los trabajadores. Es un elemento fundamental para el éxito de toda organización.

Clima Laboral Negativo

Un Clima Laboral negativo puede tener un impacto significativo tanto en los empleados como en la organización en su conjunto. Los empleados pueden experimentar una serie de emociones y comportamientos negativos, como frustración, absentismo, apatía, aislamiento, estrés, nerviosismo, inseguridad y miedo. En algunos casos, puede llegar a situaciones extremas de acoso laboral.

Para la organización, un Clima Laboral negativo puede resultar en una disminución de la productividad laboral. Esto se debe a que un ambiente de trabajo negativo puede afectar la moral, la motivación y el rendimiento general de los empleados. Además, puede llevar a una alta rotación de personal, lo que puede resultar en costos adicionales para la empresa en términos de reclutamiento y capacitación de nuevos empleados.

Por lo tanto, es esencial para las organizaciones reconocer y abordar cualquier signo de un Clima Laboral negativo para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Definiciones del Clima Laboral

El Clima Laboral es un término que ha sido definido y explicado por varios autores a lo largo del tiempo. A través de la evaluación de las teorías más destacadas, se puede obtener una interpretación clara y precisa de este concepto.

Además, el Clima Laboral puede ser visto como la percepción colectiva de los empleados sobre diversos aspectos de la organización, como la cultura corporativa, el liderazgo, las políticas de recursos humanos, la comunicación interna, las relaciones entre compañeros y la dirección estratégica de la empresa.

Por lo tanto, el Clima Laboral es un concepto complejo que engloba una serie de aspectos de una organización. Su estudio y análisis, basado en las teorías y definiciones proporcionadas por estos y otros autores, nos permite obtener una comprensión más completa y matizada de lo que implica el Clima Laboral. Este entendimiento es crucial para mejorar la satisfacción y el rendimiento de los empleados, y en última instancia, el éxito de la organización.

Clima Laboral de Acuerdo con Idalberto Chiavenato

“El clima organizacional representa el ambiente interno entre los miembros de la organización, y está íntimamente relacionado con el grado de motivación existente”. (Chiavenato, 2011, pág. 74).

El Clima Laboral es la atmósfera que se vive día a día dentro de las organizaciones y se manifiesta en las interacciones cotidianas entre los trabajadores, sus colegas, superiores y subordinados. Este clima no sólo se limita a las relaciones interpersonales, sino que también abarca aspectos como las políticas de la empresa, las condiciones de trabajo, la cultura organizacional y la estructura jerárquica.

Un factor que puede afectar el Clima Laboral es la motivación en el lugar de trabajo. La motivación puede ser generada por una variedad de factores, como el reconocimiento del trabajo bien hecho, las oportunidades de crecimiento profesional, la equidad en el trato y la remuneración, entre otros.

Cuando los empleados se sienten motivados, tienden a tener una percepción más positiva del Clima Laboral, lo que puede resultar en un mayor compromiso, productividad y satisfacción laboral. Sin embargo, si la motivación es baja, puede tener un impacto negativo en el Clima Laboral, lo que puede llevar a un menor rendimiento, una mayor rotación de personal y un menor nivel de satisfacción en el trabajo.

Por lo tanto, es esencial que las organizaciones presten atención al Clima Laboral y tomen medidas para fomentar un ambiente de trabajo positivo y motivador. Esto no sólo beneficia a los empleados, sino que también puede tener un impacto positivo en el éxito general de la organización.

Clima Laboral de Acuerdo con Daniel Katz y Robert Kahn

“El clima organizacional refleja la historia de las luchas internas y externas, los tipos de gente que la organización atrae; sus propios procesos laborales y su planta física, las formas de comunicación y cómo ejerce la autoridad dentro del sistema”. (Katz & Kahn, 1990, pág. 77).

Según Daniel y Robert, el Clima laboral se refiere a la evolución de la organización y cómo se ha desarrollado con el tiempo. Es un reflejo de la identidad de la organización y del tipo de individuos que forman parte de su entorno laboral. Este ambiente tiene un impacto significativo en la forma de comunicación que se utiliza dentro de la organización, así como en la estructura física y en la manera en que se llevan a cabo los procesos laborales.

Ampliando un poco más, el Clima Laboral no sólo se refiere a la forma en que la organización ha crecido, sino también a cómo se ha adaptado y cambiado con el tiempo. La identidad de la organización es una combinación de su historia, sus valores, su misión y la visión que tiene para el futuro. Las personas que forman parte del entorno laboral son un reflejo de esta

identidad, ya que son seleccionadas y se mantienen en la organización en función de cómo se alinean con estos aspectos.

La comunicación dentro de la organización es fundamental, ya que facilita la colaboración, la toma de decisiones y la resolución de conflictos. Un buen Clima Laboral fomenta una comunicación abierta y honesta, lo que a su vez puede mejorar la eficiencia y la productividad.

La estructura física de la organización y la forma en que se organizan los procesos laborales también son aspectos importantes del Clima Laboral. Un espacio de trabajo bien diseñado puede mejorar la satisfacción y la productividad de los empleados, mientras que los procesos laborales eficientes pueden reducir el estrés y aumentar la moral del equipo.

Clima Laboral de Acuerdo con Davis Keith

“El clima organizacional es el ambiente humano dentro del cual realizan su trabajo los empleados de alguna compañía. Éste se refiere al ambiente de un departamento o de una unidad importante de la compañía”. (Keith, 1987, pág. 77).

El ambiente de trabajo, también conocido como Clima Laboral, se refiere a la manera en que los trabajadores llevan a cabo las tareas que se les asignan en su entorno laboral. Este clima puede variar significativamente entre los distintos departamentos o áreas de trabajo dentro de una organización, ya que está influenciado por una serie de factores.

Uno de estos factores es la singularidad de cada empleado. Cada individuo tiene su propio conjunto de habilidades, experiencias y personalidad, lo que afecta la forma en que realiza sus tareas. Por lo tanto, el Clima Laboral es en gran medida una reflexión de la diversidad y la individualidad de los empleados dentro de una organización.

Además, el Clima Laboral también puede ser afectado por la cultura organizacional, las políticas de la empresa, las condiciones de trabajo, la relación entre los compañeros de trabajo y la gerencia, entre otros. Todos estos elementos interactúan para crear un ambiente único en cada lugar de trabajo.

Por lo tanto, es esencial para las organizaciones entender y cultivar un Clima Laboral positivo, ya que puede tener un impacto significativo en la productividad, la satisfacción laboral y la retención de empleados. Un Clima Laboral saludable puede motivar a los empleados a desempeñarse al máximo de sus capacidades, lo que a su vez puede llevar al éxito y al crecimiento de la organización.

Factores del Clima Laboral

El Clima Laboral está estrechamente relacionado con varios factores, incluyendo el liderazgo, responsabilidad, capacitación, satisfacción en el trabajo, toma de decisiones, relaciones interpersonales y motivación. En resumen, estos factores están interrelacionados y juntos pueden influir significativamente en el Clima Laboral de una organización.

Liderazgo.

“Liderazgo es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar a un grupo e influir en él para que alcance sus metas”. (Robbins & Coulter, 2010, pág. 370).

El liderazgo se define como la habilidad de influir en otros para que realicen las tareas necesarias. Un líder guía a las personas al alinear sus metas con las de ellos. El liderazgo tiene dos dimensiones: la primera es la supuesta habilidad de inspirar a las personas a realizar lo que se necesita. La segunda es la propensión de los subordinados a seguir lo que ven como un medio para alcanzar sus metas y satisfacer sus necesidades personales. Por lo tanto, el liderazgo se basa

en dos factores: nadie puede ser líder a menos que logre que las personas hagan lo que él o ella quiere hacer, y no tendrá éxito a menos que sus subordinados o seguidores la vean como una forma de satisfacer sus aspiraciones personales. El líder debe tener habilidades; los seguidores deben tener la voluntad.

Es útil hacer una distinción entre liderazgo como un atributo personal (una combinación única de rasgos personales que convierten a una persona en líder) y liderazgo como una función (que surge de la delegación de autoridad para tomar decisiones en una organización). El nivel en el que una persona muestra habilidades de liderazgo no solo depende de sus propias características, sino también de las circunstancias de la situación en la que se encuentra.

El liderazgo puede ser analizado en función de los estilos de comportamiento que un líder exhibe hacia sus subordinados, es decir, cómo un líder dirige su comportamiento. Mientras que el enfoque de los rasgos se centra en lo que es el líder, el enfoque de los estilos de liderazgo se centra en lo que hace el líder, es decir, en su forma de comportarse al liderar.

Liderazgo Autoritario. "El líder es duro e impositivo". (Chiavenato, 2001, pág. 316) En los grupos donde predomina un líder autoritario, se observa una marcada tensión, frustración y, en especial, agresividad. Este tipo de liderazgo, caracterizado por la toma unilateral de decisiones y la supervisión estricta, puede generar un ambiente de trabajo tenso y estresante.

A pesar de que los miembros del grupo pueden parecer comprometidos con las tareas asignadas, a menudo no se sienten satisfechos con la situación general. Esto se debe a la falta de espontaneidad y la limitada oportunidad para tomar la iniciativa, lo que puede resultar en una falta de motivación y compromiso a largo plazo.

Además, en este tipo de entorno, es difícil formar lazos de amistad y compañerismo. La naturaleza autoritaria del liderazgo puede inhibir la formación de relaciones interpersonales sólidas y positivas dentro del grupo.

Es importante destacar que el trabajo en estos grupos a menudo depende de la presencia física del líder. Cuando el líder no está presente, las actividades tienden a detenerse y los miembros del grupo pueden liberar emociones reprimidas, lo que puede resultar en comportamientos indisciplinados y agresivos.

Aunque el liderazgo autoritario puede ser efectivo en ciertas situaciones, como en momentos de crisis o cuando se requiere una acción rápida, puede tener efectos negativos en el bienestar y la satisfacción de los miembros del grupo a largo plazo. Es esencial considerar estos factores al seleccionar un estilo de liderazgo para un grupo o equipo de trabajo.

Liderazgo Liberal. "El líder deja que todos hagan su voluntad". (Chiavenato, 2001, pág. 316). Aunque los grupos pueden mostrar un alto nivel de actividad, la producción puede ser insatisfactoria si los miembros del grupo se dedican a tareas que no están relacionadas con sus roles asignados. Este tipo de comportamiento puede desviar la atención de los objetivos del grupo y disminuir la eficiencia general.

Las tareas a menudo se realizan sin un objetivo claro, lo que puede llevar a una gran cantidad de fluctuaciones en el rendimiento del grupo. La falta de un objetivo claro puede resultar en una falta de dirección y propósito, lo que puede afectar negativamente la motivación y el compromiso de los miembros del grupo.

Además, se puede desperdiciar mucho tiempo en discusiones que se centran más en asuntos personales que en el trabajo en sí. Este tipo de discusiones puede crear un ambiente de trabajo tenso y conflictivo, lo que puede afectar la moral del grupo y la productividad.

Un marcado individualismo agresivo, puede indicar una falta de cooperación y respeto mutuo entre los miembros del grupo. Este tipo de comportamiento puede crear un ambiente de trabajo hostil y puede ser perjudicial para la cohesión del grupo.

Finalmente, la falta de respeto hacia el líder puede socavar la autoridad del líder y afectar la eficacia del liderazgo. Esto puede resultar en una falta de dirección y orientación para el grupo, lo que puede afectar la eficiencia y la productividad del grupo.

Es fundamental para el éxito de cualquier grupo de trabajo tener un enfoque claro, respeto mutuo y un liderazgo efectivo. La falta de estos elementos puede resultar en una baja productividad y una moral deficiente.

Liderazgo Democrático. " El líder es activo, consultivo y orientador". (Chiavenato, 2001, pág. 316). Se establecen círculos de amistad y se fortalecen lazos amigables. Estos vínculos no se limitan a las relaciones profesionales, sino que trascienden a relaciones personales profundas y significativas. Tanto el líder como los subordinados mantienen interacciones que son naturales, abiertas y amistosas, lo que promueve un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

El trabajo se realiza de manera constante y segura, sin interrupciones. Esto demuestra la eficiencia y la dedicación del equipo, que es capaz de mantener la productividad incluso en ausencia del líder. Este nivel de autonomía y autogestión es un testimonio de la madurez y la responsabilidad del equipo.

Existe un evidente sentido de responsabilidad y dedicación personal entre los miembros del equipo. Cada individuo se siente personalmente invertido en el éxito del equipo y está dispuesto a ir más allá de sus deberes asignados para garantizar que se cumplan los objetivos del equipo.

Junto con esto, hay una notable cohesión grupal. Los miembros del equipo trabajan juntos de manera armoniosa, apoyándose mutuamente y colaborando para superar los desafíos. Esta cohesión grupal no solo mejora la eficiencia del equipo, sino que también crea un ambiente de trabajo enriquecedor y gratificante.

Todo esto ocurre en un ambiente de satisfacción laboral. Los miembros del equipo se sienten valorados y apreciados, lo que a su vez aumenta su motivación y compromiso con el trabajo. Este ambiente de satisfacción laboral no solo beneficia a los individuos en términos de su bienestar personal, sino que también contribuye al éxito general del equipo y de la organización.

Capacitación.

"La capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas". (Chiavenato, 2009, pág. 371).

La formación es un recurso valioso, ya que permite a las personas para aportar de manera efectiva a los resultados empresariales. En este sentido, la formación es un medio eficiente para incrementar el valor de las personas, la organización y los clientes. Aumenta el patrimonio humano de las organizaciones y juega un papel crucial en la creación de su capital intelectual.

El concepto de formación ha evolucionado y ahora se percibe como un medio para mejorar el rendimiento laboral. La formación siempre se ha visto como el proceso mediante el cual se equipa a una persona con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar con excelencia las tareas específicas de su puesto.

En la actualidad, la formación no solo se limita a preparar a los empleados para sus roles actuales, sino que también se centra en desarrollar sus habilidades y competencias para futuros

roles y responsabilidades. Esto se debe a que el mundo empresarial está en constante cambio y los empleados deben estar preparados para adaptarse a estos cambios.

Además, la formación también se ve como una forma de retener a los empleados talentosos. Al proporcionar oportunidades de formación y desarrollo, las empresas pueden motivar a sus empleados y hacerles sentir valorados, lo que a su vez puede conducir a una mayor satisfacción en el trabajo y a una menor rotación de personal.

La formación es un recurso valioso que puede tener un impacto positivo en los individuos, la organización y los clientes. Por lo tanto, las organizaciones deben considerar la formación como una inversión estratégica que puede conducir a numerosos beneficios a largo plazo.

Satisfacción en el Trabajo,

"La satisfacción en el trabajo es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral". (Newstrom, 2011, pág. 218).

La satisfacción laboral es una actitud emocional que puede influir significativamente en el rendimiento y la moral de un empleado. Los sentimientos de satisfacción o insatisfacción pueden ser influenciados por varios factores, como el ambiente de trabajo, las relaciones con los compañeros y superiores, la remuneración, las oportunidades de crecimiento, entre otros.

Es importante destacar que las actitudes en el entorno laboral no se fundamentan únicamente en las emociones, sino que también se apoyan en las reflexiones y las intenciones conductuales. Esto implica que un trabajador puede albergar percepciones tanto positivas como negativas acerca de su labor o su ambiente de trabajo, y dichas percepciones pueden tener un impacto en su propósito de actuar de una forma específica. Por ejemplo, puede decidir esforzarse

más en sus tareas o, por el contrario, puede contemplar la posibilidad de buscar nuevas oportunidades laborales.

Además, estas actitudes laborales pueden ser influenciadas por una variedad de factores, incluyendo la cultura de la empresa, las relaciones con los compañeros y superiores, las condiciones de trabajo, y las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Por lo tanto, es esencial para los empleadores entender y abordar estos factores para fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo. En última instancia, las actitudes laborales pueden tener un impacto significativo en el rendimiento del empleado, la satisfacción laboral, y la retención de talento. Por lo tanto, es de vital importancia prestar atención a estas actitudes y trabajar para mejorarlas cuando sea necesario.

Toma de Decisiones.

"La toma de decisiones es el núcleo de la planeación, y se define como la selección de un curso de acción entre varias alternativas". (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, pág. 152).

La toma de decisiones es un proceso vital en la vida cotidiana y en el mundo empresarial. Consiste en seleccionar entre diversas opciones para solucionar un problema o reaccionar ante una situación. Identificar el problema: Reconocer y comprender el desafío que se presenta.

Ampliando, la toma de decisiones es un proceso multifacético que puede adoptar diversas formas, incluyendo decisiones racionales, intuitivas, personales, rutinarias, de emergencia y grupales.

Decisiones Racionales. Se basan en un análisis lógico y metódico de las opciones disponibles. Este tipo de decisiones se caracterizan por su enfoque sistemático y su dependencia de la razón y la lógica.

Decisiones Intuitivas. Se basan en la intuición y la experiencia personal. Aunque pueden parecer menos estructuradas, estas decisiones pueden ser extremadamente efectivas, especialmente cuando se toman bajo presión o en situaciones de incertidumbre.

Decisiones Personales. Son las elecciones que se hacen en el día a día, las cuales tienen un impacto directo en la salud y crecimiento personal. Estas decisiones pueden cubrir una variedad de áreas, desde las relaciones interpersonales hasta los objetivos y ambiciones en la vida profesional.

Decisiones Rutinarias. Son las elecciones que se hacen en la vida cotidiana. Estas pueden incluir cosas como qué comer, qué ropa usar, qué ruta tomar para ir al trabajo, entre otras. Aunque pueden parecer pequeñas, estas decisiones pueden tener un impacto significativo en la vida diaria y bienestar general.

Decisiones de Emergencia. Son aquellas que se toman en situaciones de crisis o urgencia, estas son tomadas a la rápidamente, pero se basan en una serie de protocolos y procedimientos establecidos para garantizar la eficacia y la seguridad.

Decisiones Grupales. Como su nombre indica, son decisiones tomadas por un grupo de personas. Estas decisiones pueden ser más complejas debido a la necesidad de llegar a un consenso, pero también pueden beneficiarse de una variedad de perspectivas.

Relaciones Interpersonales.

"Mientras el clima organizacional se alinea con la aproximación organizacional de los procesos internos, las relaciones interpersonales se ubican en el modelo de las relaciones humanas, pero presentan puntos en común". (Arias, Lazo, & Quintana, 2018, pág. 82).

Las relaciones interpersonales se refieren a los vínculos que se establecen entre dos o más individuos, fundamentados en emociones, afectos, intereses y actividades sociales compartidas. Estos lazos pueden ser íntimas, superficiales o circunstanciales.

Relaciones Íntimas. Se pueden describir como conexiones profundas basadas en la confianza, que aspiran a ser duraderas, como las que se encuentran en el amor y la amistad. Estos vínculos fuertes y significativos son esenciales para nuestro bienestar emocional.

Relaciones Superficiales. Son conexiones breves o temporales con individuos que no ocupan un lugar central en nuestra vida emocional. Aunque estas relaciones pueden parecer menos importantes, pueden ofrecer interacciones sociales valiosas y a menudo cumplen un propósito específico en nuestras vidas.

Relaciones Circunstanciales. Son aquellas que mantenemos con personas con las que interactuamos regularmente, pero sin un vínculo emocional profundo. Estas pueden incluir compañeros de trabajo, vecinos, o conocidos con los que nos encontramos en situaciones cotidianas.

Estos tres tipos de relaciones, íntimas, superficiales y circunstanciales son fundamentales para la vida en sociedad. Se manifiestan en diversos contextos, como la familia, los amigos, el trabajo, entre otros, y cada una de ellas juega un papel importante en nuestra vida. Ayudan a crear sentimientos de conexión, a crecer personalmente, a aprender de los demás y a navegar por el mundo que rodea. Por lo tanto, es esencial cultivar y valorar cada tipo de relación.

Motivación.

“Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”. (Robbins & Judge, 2009, pág. 175).

La motivación puede entenderse como una fuerza, ya sea interna o externa, que incita a un individuo a iniciar, guiar o mantener un comportamiento. Es la chispa que enciende el deseo de emprender o continuar una acción. Cuando la motivación se desvanece, inevitablemente se produce el abandono de la actividad en cuestión.

Existen dos tipos de motivación que se pueden distinguir claramente: la motivación positiva y la motivación negativa.

Motivación Positiva. Es aquella que impulsa a la acción con el objetivo de obtener un beneficio o recompensa.

Motivación Negativa. Se refiere a las acciones que se llevan a cabo para evitar una consecuencia desfavorable o perjudicial.

Por lo tanto, la motivación es un componente esencial en nuestras vidas, ya que nos impulsa a actuar y a esforzarnos por alcanzar nuestros objetivos. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la motivación no es estática, sino que puede fluctuar y cambiar en función de diversos factores, como nuestro estado emocional, nuestras experiencias y nuestro entorno. Por lo tanto, es crucial cultivar y mantener la motivación, tanto positiva como negativa, para poder lograr nuestros objetivos y tener éxito en nuestras actividades.

Comunicación.

"Percepción que tienen las personas acerca de los canales de información que tiene la institución y de la forma en que fluye en los diferentes niveles jerárquicos, así como de la facilidad que tienen de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección". (Vázquez & Guadamarra, 2001, pág. 115).

Esencialmente, la comunicación se trata de entender el mensaje. Para que la comunicación sea efectiva, el mensaje debe ser transmitido y comprendido. En un mundo ideal,

la comunicación perfecta se daría cuando el receptor interpreta una idea o pensamiento exactamente como el emisor lo imaginó.

"Comunicación es la transferencia y la comprensión de significados". (Robbins & Coulter, 2010, pág. 315). Un aspecto para considerar es que a menudo se confunde la buena comunicación con la aceptación del mensaje, en lugar de su clara comprensión.

En otras palabras, muchos de nosotros consideramos que la buena comunicación se logra cuando alguien acepta las opiniones. Sin embargo, es posible entender perfectamente lo que alguien está diciendo y simplemente no estar de acuerdo con ello.

Finalmente, queremos destacar que la comunicación abarca tanto la comunicación interpersonal, que es la comunicación entre dos o más personas, como la comunicación organizacional, que incluye todos los patrones, redes y sistemas de comunicación dentro de una organización. Ambos tipos son fundamentales para los organizaciones.

Dimensiones del Clima Organizacional Según el Modelo de Litwin y Stringer

"Litwin y Stinger (1978) proponen nueve dimensiones que explicarían el Clima Organizacional, Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad". (Reinoso & Araneda, 2007, pág. 42)

El Clima Laboral se ve influido por una variedad de factores relacionados con el liderazgo, las prácticas de dirección, la estructura organizativa y aspectos económicos. Estos elementos afectan las percepciones y respuestas de los empleados en el entorno laboral. Según la teoría de los profesores Litwin y Stinger, existen nueve factores clave que contribuyen a la generación del Clima Laboral los cuales se explicaran brevemente:

Estructura:

“Puede imponer límites o libertad de acción para las personas, por medio de orden, restricciones y limitaciones impuestas en la situación de trabajo, como regías, reglamentos, procedimientos, autoridad, especializaron, etcétera”. (Chiavenato, 2006, pág. 488).

La estructura organizacional se relaciona con la forma en que se distribuyen, agrupan y coordinan las tareas dentro de una organización. Esto incluye las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, independientemente de la posición en el escalafón.

La estructura tiene una relación directa con la composición orgánica, que se plasma en el organigrama de la empresa. Dependiendo de la organización que adopte la empresa, será necesario establecer normas, reglas, políticas y procedimientos que faciliten o dificulten el buen desarrollo de las actividades laborales.

El resultado, ya sea positivo o negativo, dependerá de cómo la organización visualice y controle el efecto de su estructura sobre el ambiente laboral. La estructura organizacional es fundamental para el buen funcionamiento de una empresa. Esta estructura determina cómo se dividen, agrupan y coordinan las actividades dentro de la organización. Además, influye en el flujo de las comunicaciones. En resumen, la estructura organizacional es fundamental para la eficiencia y el bienestar de la empresa y sus empleados.

Responsabilidad:

"Percepción que tienen las personas de la autodirección que existe entre el personal de la institución, así como qué tanto se preocupan por su actividad y se entregan a ella". (Vázquez & Guadamarra, 2001, pág. 115).

La responsabilidad es un concepto que se refiere a la habilidad de un individuo para hacer frente a sus compromisos y promesas, y para aceptar de forma consciente y deliberada las

repercusiones de sus acciones. Es un valor esencial que permite a las personas tomar decisiones de manera informada y asumir la responsabilidad de los resultados de dichas decisiones. Esto implica el cumplimiento de las obligaciones, la toma de decisiones con consideración y la aceptación de las consecuencias.

Este aspecto está estrechamente relacionado con la autonomía en la ejecución de la tarea asignada. Al mismo tiempo, mantiene una estrecha relación con el tipo de supervisión que se aplica a las tareas asignadas a los trabajadores. La autonomía permite a los trabajadores tener un control directo sobre su trabajo, lo que puede aumentar su motivación y satisfacción laboral. Sin embargo, la autonomía debe equilibrarse con una supervisión efectiva para asegurar que las tareas se realicen correctamente y que se cumplan los estándares de calidad.

La supervisión efectiva no significa microgestión (el gerente o directivo mantiene una estrecha vigilancia sobre los empleados y todas sus actividades), sino proporcionar orientación, apoyo y retroalimentación constructiva. Una supervisión adecuada puede ayudar a los trabajadores a entender mejor sus roles y responsabilidades, a mejorar sus habilidades y a alcanzar sus objetivos profesionales.

Por lo tanto, la responsabilidad, la autonomía y la supervisión son tres factores interrelacionados que pueden tener un impacto significativo en el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajos.

Por lo tanto, es importante que las organizaciones presten atención a estos factores y trabajen para crear un ambiente de trabajo que promueva la responsabilidad, la autonomía y una supervisión efectiva.

Recompensa:

"Una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización".

(Chiavenato, 2009, pág. 278).

La compensación económica, que es justa y proporcional al esfuerzo y al trabajo realizado, se considera el incentivo más importante en una relación laboral. Esta remuneración no solo debe reflejar la cantidad de trabajo realizado, sino también la calidad y el nivel de habilidad requerido para realizar la tarea.

Es esencial tener en cuenta que, aunque una compensación monetaria adecuada puede satisfacer las necesidades materiales y proporcionar un cierto nivel de seguridad y confort, como seres humanos, se anhela algo más.

Se busca un reconocimiento que vaya más allá de lo tangible. Este reconocimiento puede tomar la forma de elogio por un trabajo bien hecho, oportunidades de crecimiento y desarrollo personal o la sensación de ser valorado y respetado en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, aunque la remuneración equitativa es un componente crucial de cualquier relación laboral, no debe ser el único factor considerado. El reconocimiento y la valoración de los empleados como individuos, con sus propias habilidades, talentos y contribuciones únicas, pueden ser igualmente, si no más, motivadores.

En última instancia, estos aspectos intangibles pueden contribuir significativamente a la satisfacción laboral y al compromiso del empleado, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el Clima Laboral general de una organización.

Desafíos:

"Los desafíos del mundo globalizado y la implacable velocidad del cambio obligan a las organizaciones a hacer adaptaciones urgentes para sobrevivir en el nuevo entorno de los negocios". (Chiavenato, 2009, pág. 112).

En el dinámico mundo de los negocios, una organización que promueve la asunción de riesgos calculados para lograr objetivos predefinidos puede crear un ambiente de competencia sana y productiva. Este enfoque no solo impulsa a los empleados a superar sus límites y explorar nuevas oportunidades, sino que también fomenta un espíritu de innovación y mejora continua.

Los desafíos que surgen de este enfoque pueden actuar como catalizadores para el crecimiento personal y profesional, alentando a los empleados a aprender, adaptarse y evolucionar. Estos desafíos pueden ser vistos no como obstáculos, sino como oportunidades para demostrar habilidades, mejorar procesos y contribuir al éxito general de la organización.

Además, un ambiente de competencia saludable puede fortalecer la cultura organizacional, fomentando la colaboración y el respeto mutuo entre los empleados. A medida que los individuos trabajan juntos para superar desafíos y alcanzar metas comunes, pueden desarrollar un sentido de camaradería y pertenencia.

Por lo tanto, la promoción de la aceptación de riesgos medidos y el fomento de un ambiente de competencia saludable son aspectos esenciales para el crecimiento y la prosperidad de cualquier organización. Estos elementos pueden ayudar a una organización a mantenerse relevante, adaptable y exitosa en el cambiante panorama empresarial.

Relaciones:

Las relaciones laborales en una organización deben estar fundamentadas en el respeto mutuo, la cortesía y la colaboración entre todos los miembros, independientemente de su

posición jerárquica. Este ambiente de respeto y colaboración debe ser el motor que impulse la eficacia, la productividad, la utilidad y el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización.

Es esencial que estos principios se mantengan dentro de límites claros y bien definidos. La presión por alcanzar altos niveles de rendimiento y productividad no debe convertirse en una carga excesiva para los empleados. Un exceso de presión puede llevar a situaciones de estrés laboral, acoso laboral y otros problemas que pueden afectar negativamente tanto a la salud física y mental de los empleados como al Clima Laboral de la organización.

Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones implementen políticas y prácticas que promuevan un equilibrio saludable entre el rendimiento laboral y el bienestar de los empleados. Esto puede incluir medidas como la promoción de horarios de trabajo flexibles, la implementación de programas de apoyo al empleado y la promoción de un ambiente de trabajo positivo y respetuoso.

El respeto mutuo, la cortesía y la colaboración son pilares fundamentales para el éxito de cualquier organización. Sin embargo, es igualmente importante que estas prácticas se realicen dentro de límites que eviten la sobrecarga de trabajo y promuevan un ambiente laboral saludable y positivo.

Cooperación:

El éxito de una organización depende en gran medida de la capacidad de sus miembros para trabajar juntos en un ambiente de apoyo mutuo. Este ambiente de equipo no solo implica la colaboración en tareas diarias, sino también la creación y preservación de una cultura de trabajo que fomente la cooperación y el respeto mutuo.

En este contexto, el apoyo mutuo se convierte en un pilar fundamental. Los miembros del equipo deben estar dispuestos a ayudarse entre sí, compartiendo conocimientos y habilidades, y apoyándose en momentos de dificultad. Este apoyo mutuo no solo mejora la eficiencia del equipo, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo más agradable y productivo.

La orientación hacia metas compartidas es otro aspecto crucial. Todos los miembros del equipo deben tener una comprensión clara de los objetivos de la organización y cómo su trabajo contribuye a alcanzarlos. Estas metas compartidas proporcionan un sentido de propósito y dirección, y ayudan a alinear los esfuerzos de todos los miembros del equipo.

Finalmente, es importante recordar que estas metas compartidas deben estar en línea con los objetivos generales de la empresa. Esto asegura que todos los esfuerzos del equipo estén orientados hacia el logro de la visión y misión de la organización.

Un ambiente de equipo efectivo se basa en el apoyo mutuo y en la orientación hacia metas compartidas que están alineadas con los objetivos de la empresa. Crear y preservar este tipo de ambiente requiere un compromiso constante de todos los miembros del equipo.

Estándares:

Un estándar actúa proporcionando una referencia o modelo que indica el alcance y los logros esperados. En cualquier organización o grupo, los estándares son esenciales para mantener la coherencia, la calidad y la eficiencia. Estos estándares pueden abarcar una variedad de aspectos, desde las expectativas de rendimiento hasta las normas de comportamiento.

Es fundamental que estos estándares se establezcan con un sentido de racionalidad. Deben ser realistas y alcanzables, basados en una evaluación justa de las capacidades y recursos disponibles. Los estándares que requieren esfuerzos desmedidos o que están más allá de las capacidades del grupo pueden ser contraproducentes, llevando a la frustración y al agotamiento.

Además, los estándares deben ser percibidos como justos y equitativos por todos los miembros del grupo. Esto significa que deben aplicarse de manera consistente y justa, sin favoritismos ni prejuicios. Cuando los miembros del grupo sienten que los estándares son justos, es más probable que los acepten y se esfuercen por alcanzarlos.

Por lo tanto, los estándares son una herramienta esencial para guiar el comportamiento y el rendimiento en un grupo. Sin embargo, para que sean efectivos, deben ser racionales, alcanzables y percibidos como justos por todos los miembros del grupo.

Conflicto:

"El conflicto es mucho más que un simple desacuerdo o desavenencia; consiste en una interferencia deliberada, sea activa o pasiva, que busca impedir que la otra parte logre sus objetivos". (Chiavenato, 2009, pág. 390).

Las diferencias entre los miembros de un grupo son inevitables y pueden dar lugar a una variedad de sentimientos y reacciones. Estas diferencias pueden estar relacionadas con el trabajo, como las habilidades, los roles y las responsabilidades, o pueden ser sociales, como las diferencias de antecedentes, culturas y personalidades. Estas diferencias pueden surgir tanto entre colegas del mismo nivel como en las relaciones entre empleados y superiores.

Estas diferencias, si se manejan correctamente, pueden ser una fuente de diversidad y creatividad. Sin embargo, si no se manejan adecuadamente, pueden llevar a conflictos y tensiones. Por lo tanto, es esencial que los grupos tengan mecanismos para manejar estas diferencias de manera constructiva.

Por lo tanto, las diferencias entre los miembros de un grupo son una realidad inevitable, pero si se manejan correctamente, pueden ser una fuente de fortaleza y creatividad. Y un fuerte

sentido de pertenencia puede ser un poderoso motivador que impulsa a los individuos a trabajar juntos para alcanzar los objetivos de la organización.

Identidad:

En cuanto a la identidad, en el contexto actual, a menudo nos referimos a esto como el sentido de pertenencia. Este es un sentimiento de satisfacción y orgullo que proviene de ser una parte integral de una organización y de contribuir activamente a la consecución de sus objetivos.

En cuanto al sentido de pertenencia puede ser un poderoso motivador, impulsando a los individuos a dar lo mejor de sí mismos y a trabajar en armonía con los demás para alcanzar las metas comunes de la organización.

El sentimiento de pertenencia y valor dentro de una organización es un componente crucial para mantener un ambiente de trabajo positivo y productivo. Este sentimiento, combinado con la alineación de los objetivos personales de los empleados con los de la organización, puede tener un impacto significativo en el rendimiento general de la organización.

Un fuerte sentido de identidad dentro de la organización puede actuar como un poderoso motivador para los empleados. Puede aumentar su compromiso con su trabajo, mejorar su satisfacción laboral y, en última instancia, aumentar su productividad. Este sentido de identidad puede hacer que los empleados se sientan valorados y reconocidos por su contribución a la organización, lo que a su vez puede mejorar su moral y su lealtad hacia la organización.

Además, cuando los empleados sienten que sus objetivos personales están alineados con los de la organización, es más probable que se sientan motivados para trabajar duro y alcanzar estos objetivos. Esto puede resultar en un mayor rendimiento y productividad, lo que beneficia tanto a los empleados como a la organización.

Por lo tanto, es de vital importancia para las organizaciones fomentar este sentido de identidad entre sus empleados. Esto puede lograrse a través de diversas estrategias, como la creación de una cultura organizacional inclusiva y respetuosa, la promoción de la comunicación abierta y honesta, y el reconocimiento y la recompensa del rendimiento y las contribuciones de los empleados.

El sentimiento de pertenencia y valor, junto con la alineación de los objetivos personales con los de la organización, son fundamentales para mantener un ambiente de trabajo positivo y productivo. Fomentar un fuerte sentido de identidad entre los empleados puede aumentar la motivación, la satisfacción laboral y la productividad, lo que a su vez puede beneficiar a la organización en su conjunto.

Medición del Clima Laboral Dentro de las Organizaciones

Las herramientas de evaluación del Clima Laboral son técnicas empleadas para identificar el ambiente existente en una organización. Estas herramientas examinan diversos factores para medir el nivel de satisfacción de los empleados. Se podría decir que estas herramientas exploran cómo los empleados perciben el entorno de su lugar de trabajo, así como las relaciones interpersonales que mantienen con las distintas áreas de trabajo con las que interactúan directa e indirectamente.

El uso de herramientas para evaluar el ambiente organizacional se dirige a detectar y examinar elementos formales e informales internos que impactan la conducta de los trabajadores. Esto se basa en las impresiones y posturas que estos tienen acerca del ambiente de la organización, las cuales inciden en su estímulo para trabajar.

La finalidad de la medición es realizar un análisis sobre cómo los empleados perciben y se sienten respecto al ambiente organizacional, de manera que se puedan reconocer elementos

formales e informales que caracterizan a la empresa y que generan actitudes y percepciones en los empleados, las cuales a su vez afectan sus niveles de motivación y rendimiento.

Con base en estos resultados, la intención es sugerir medidas concretas que faciliten el cambio de comportamientos para establecer un ambiente organizacional que alcance altos niveles de eficacia y logro de objetivos a través de la actuación del personal.

Existen tres métodos principales para evaluar el ambiente laboral dentro de una empresa, el primero implica el monitoreo del comportamiento y progreso de los empleados, el segundo método consiste en realizar entrevistas personales con los empleados y finalmente, el método más común es la implementación de encuestas a la totalidad de los empleados utilizando cuestionarios específicamente diseñados para este propósito.

Herramientas de Medición de Clima Laboral

Las herramientas de evaluación del Clima Laboral son técnicas empleadas para examinar y comprender las percepciones y emociones de los empleados en su entorno de trabajo. Estos instrumentos son esenciales para recoger las opiniones auténticas de los empleados y ayudan a identificar áreas de mejora en el ambiente laboral.

Estas herramientas son vitales para entender la dinámica del lugar de trabajo y para evaluar la satisfacción de los empleados. Permiten a los gerentes y líderes de la organización obtener una visión clara de cómo los empleados perciben su entorno de trabajo, lo que puede influir en su rendimiento y compromiso.

Además, estas herramientas pueden revelar problemas ocultos o no reconocidos en el lugar de trabajo, como la falta de comunicación, el favoritismo, la discriminación o el acoso. Al identificar estos problemas, las organizaciones pueden tomar medidas para abordarlos y mejorar el Clima Laboral.

Por lo tanto, las herramientas de medición del Clima Laboral son fundamentales para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo. Proporcionan información valiosa que puede ser utilizada para mejorar la satisfacción de los empleados, aumentar la productividad y, en última instancia, contribuir al éxito de la organización.

Cuestionarios. Los cuestionarios son una herramienta eficaz para medir el Clima Laboral. Permiten recoger datos de una gran cantidad de empleados de manera rápida y eficiente. Además, al ser estandarizados, permiten comparar las respuestas de diferentes individuos o grupos dentro de la organización.

“Un cuestionario es, por definición, el instrumento estandarizado que empleamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas”. (Meneses, 2016, pág. 9)

Además, los cuestionarios en línea han facilitado aún más este proceso, permitiendo a los empleados completarlas a su propio ritmo y en un momento que les convenga. Esto también puede aumentar la tasa de respuesta, ya que los empleados pueden sentirse más cómodos proporcionando información honesta y detallada en un formato anónimo y no presencial.

Por último, los resultados de estos cuestionarios pueden proporcionar a los líderes de la organización información valiosa sobre áreas de mejora potencial, ayudando a formular estrategias para mejorar el Clima Laboral y, en última instancia, la eficacia y productividad de la organización. Sin embargo, es importante recordar que los cuestionarios, aunque son una herramienta valiosa para recopilar datos, pueden tener limitaciones en cuanto a la profundidad de la información que proporcionan por lo tanto deben utilizarse junto con otras formas de retroalimentación y observación para obtener una imagen completa del Clima Laboral.

Entrevistas. Es una herramienta poderosa para el diagnóstico del Clima Laboral, permite una comunicación bidireccional entre el entrevistador y el entrevistado, lo que facilita la comprensión de las percepciones, actitudes y sentimientos de los empleados hacia su entorno de trabajo. Además, las entrevistas proporcionan una oportunidad para explorar temas en profundidad y captar matices que pueden no ser evidentes a través de métodos cuantitativos como las encuestas. Sin embargo, también es importante recordar que las entrevistas pueden ser subjetivas y dependen en gran medida de la habilidad del entrevistador para hacer preguntas efectivas y interpretar las respuestas. Por lo tanto, es esencial que los entrevistadores estén bien capacitados y que las entrevistas se complementen con otros métodos para obtener una imagen completa del Clima Laboral.

"La entrevista es una técnica que nos va a proporcionar una información amplia y rica, siempre que la utilicemos adecuadamente". (Segura, 2013, pág. 23).

La disposición de los miembros de la organización para participar en las entrevistas puede ser un indicador de su compromiso y su deseo de contribuir al mejoramiento del Clima Laboral. Además, las entrevistas permiten a los empleados expresar sus opiniones y sugerencias de una manera más personal y detallada que otros métodos. Sin embargo, es importante utilizar esta técnica adecuadamente.

Esto implica garantizar la confidencialidad, hacer preguntas abiertas que permitan respuestas detalladas y escuchar activamente para entender completamente las perspectivas de los entrevistados. De esta manera, las entrevistas pueden ser una fuente invaluable de información detallada y matizada sobre el Clima Laboral.

La selección de los entrevistados es un aspecto crucial para obtener una visión completa del Clima Laboral. Si bien todos los miembros de la organización pueden aportar perspectivas

valiosas, es importante tener en cuenta los roles, las responsabilidades y las experiencias individuales para garantizar que se recopile una gama diversa de opiniones. Esto puede incluir a empleados de diferentes niveles jerárquicos, departamentos, antigüedad en la organización, entre otros. Al final, el objetivo es obtener una imagen lo más completa y precisa posible del Clima Laboral a través de estas entrevistas.

Grupos de Discusión, Grupos Focales o Focus Groups. Es un método de investigación cualitativo que se emplea para obtener información mediante la interacción en grupo. En este escenario, un moderador facilita la discusión y guía a los participantes a través de una serie de preguntas abiertas sobre un tema en particular.

Los grupos focales pueden ser particularmente útiles para obtener una variedad de perspectivas y opiniones, explorar nuevas ideas, y para profundizar en el razonamiento y las experiencias detrás de las decisiones y comportamientos de las personas. Sin embargo, es importante recordar que los resultados de los grupos focales son interpretativos y no generalizables a toda la población, debido a su naturaleza cualitativa y al tamaño limitado de la muestra.

"El grupo focal o de discusión es una entrevista conducida de una manera no estructurada y natural por un asesor entrenado, para recabar información de un grupo de personas seleccionadas". (Segura, 2013, pág. 26).

Para aprovechar al máximo la técnica de los grupos focales, es crucial entender sus posibles desventajas. En algunas situaciones, el moderador puede tener dificultades para mantener el control del grupo, lo que puede llevar a desviaciones en la discusión hacia temas menos relevantes. Además, el análisis de los datos recopilados puede ser complicado, ya que se basa en los estilos de comunicación de los participantes y en sus respuestas no verbales. Por lo

tanto, es esencial contar con personal altamente capacitado para facilitar estos grupos y analizar los resultados obtenidos.

Es posible que algunos de los miembros pueden verse influenciados por la presión grupal, alterando sus puntos de vista y, por lo tanto, sesgando los resultados. Este inconveniente puede ser atenuado a través de técnicas específicas de gestión de grupo, para las cuales los moderadores deben estar capacitados.

Observación. "Mediante la observación, no solo se pueden hacer mediciones, sino lo que es más importante, se pueden establecer relaciones y conformar hipótesis, valorando factores del ambiente de trabajo que afectan al desempeño de los empleados". (Segura, 2013, pág. 21).

La observación directa es una herramienta valiosa en el estudio del comportamiento humano. Permite a los investigadores ver y registrar eventos a medida que ocurren en su contexto natural. Esto puede proporcionar una visión más completa y precisa del comportamiento que se está estudiando.

Además, la observación directa puede ser particularmente útil en el entorno laboral. Los gerentes y supervisores pueden observar directamente cómo los empleados interactúan entre sí y con los clientes, cómo manejan las tareas y responsabilidades de su trabajo, y cómo responden a las políticas y procedimientos de la empresa.

Estos datos pueden ser invaluable para identificar áreas de mejora, desarrollar planes de capacitación y mejorar la eficiencia y la productividad en general. Sin embargo, también es importante recordar que la observación directa tiene sus limitaciones y debe utilizarse junto con otras herramientas y métodos para obtener una comprensión completa del comportamiento humano.

Es una herramienta valiosa en el análisis del Clima Laboral. Permite a los analistas obtener una visión inicial de la dinámica de trabajo, las interacciones entre los empleados y el ambiente general del lugar de trabajo. Esta “primera mirada” puede ayudar a identificar áreas problemáticas, departamentos o niveles que requieren una investigación más profunda. Sin embargo, es importante recordar que la observación es solo una parte del análisis del Clima Laboral y debe complementarse con otras herramientas, como encuestas y entrevistas, para obtener una imagen completa y precisa.

Medición de Ratios. Los ratios son una excelente manera de complementar la observación directa, ya que proporcionan datos cuantitativos que pueden ayudar a objetivar las observaciones. Estos indicadores pueden ser de diversos tipos, como ratios de productividad, ratios de satisfacción laboral, ratios de rotación de personal, entre otros.

"Los ratios son indicadores cuantificables de las conductas objeto de nuestra observación". (Segura, 2013, pág. 22).

Al medir estos indicadores, se puede obtener una visión más precisa y menos subjetiva del Clima Laboral. Sin embargo, es importante recordar que los ratios deben ser interpretados correctamente y en el contexto adecuado para evitar conclusiones erróneas. Además, al igual que con la observación, los ratios son solo una parte del análisis y deben ser utilizados en conjunto con otras herramientas y métodos.

Por lo tanto, es fundamental para las organizaciones mantener un Clima Laboral positivo para optimizar estos indicadores. Sin embargo, también es importante recordar que estos indicadores no deben ser vistos en aislamiento, sino en conjunto con otros factores y dentro del contexto más amplio de la organización.

El Clima Laboral puede tener un impacto significativo en varios ratios o indicadores de la organización.

Productividad. Un Clima Laboral positivo puede aumentar la motivación de los empleados, lo que a su vez puede llevar a un aumento en la productividad.

Rotación de Personal. Un Clima Laboral negativo puede resultar en una alta rotación de personal, lo que puede ser costoso para la organización en términos de reclutamiento y formación de nuevos empleados.

Satisfacción Laboral. El Clima Laboral puede afectar directamente a la satisfacción laboral de los empleados. Un Clima Laboral positivo puede resultar en altos niveles de satisfacción laboral, mientras que un Clima Laboral negativo puede tener el efecto contrario.

Calidad de Vida en el Trabajo

"Calidad de vida implica crear, mantener y mejorar un excelente ambiente laboral. trátase de sus condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales".

(Dolan, Valle, López, & Chiavenato, 2019, pág. 40).

La Calidad de Vida en el Trabajo conocida por sus siglas como CVT, es de suma importancia en el ámbito laboral. Se refiere a la satisfacción que un empleado siente con relación a su trabajo, La Calidad de Vida en el Trabajo es crucial ya que puede afectar la motivación, el rendimiento y la satisfacción general del empleado. Un buen equilibrio entre la vida laboral y personal puede llevar a una mayor satisfacción en el trabajo, lo que a su vez puede resultar en una mayor productividad y compromiso con la empresa. Además, puede ayudar a reducir el estrés y mejorar la salud mental de los empleados.

Por lo tanto, es esencial que las empresas presten atención a la Calidad de Vida en el Trabajo y se esfuercen por mejorarla, ya que esto puede tener un impacto significativo en el éxito

general de la organización. La satisfacción de los empleados no es solo una cuestión individual, sino que también es de gran importancia para la organización en su conjunto. Un empleado satisfecho es más probable que esté motivado, sea productivo y muestre lealtad a la empresa. Esto puede llevar a una mayor eficiencia, mejores resultados y un ambiente de trabajo más armonioso.

La satisfacción de los empleados puede tener un impacto directo en la reputación de la empresa, los empleados satisfechos pueden convertirse en embajadores de la marca, lo que puede atraer a nuevos talentos y clientes a la empresa. Por lo tanto, es esencial que la dirección de la empresa preste atención a la Calidad de Vida en el Trabajo y se esfuerce por mejorarla.

Esto puede incluir la implementación de diversas iniciativas y políticas de recursos humanos efectivas, la creación de un ambiente de trabajo positivo y la asignación de tareas que se alineen con las habilidades e intereses de los empleados, así como ofrecer horarios de trabajo flexibles, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, fomentar un ambiente de trabajo positivo y respetuoso, y reconocer y recompensar el rendimiento de los empleados.

Calidad de Vida en el Trabajo según Idalberto Chiavenato.

“La calidad de vida en el trabajo (CVT) representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización”. (Dolan, Valle, López, & Chiavenato, 2019, pág. 53).

La Calidad de Vida en el Trabajo es un indicador importante del bienestar de los empleados en el entorno laboral. Se refiere a la medida en que un empleado puede satisfacer sus necesidades personales a través de su empleo en la organización.

El desempeño del puesto y las relaciones interpersonales son factores que pueden afectar el Clima Laboral. Estos factores no sólo contribuyen a un Clima Laboral positivo, sino que también pueden mejorar la satisfacción laboral, la productividad y la retención de los empleados.

Calidad de Vida en el Trabajo según John Newstrom.

“El término se refiere a la condición favorable o desfavorable de un ambiente laboral general para el personal”. (Newstrom, 2011, pág. 254).

La Calidad de Vida en el Trabajo se refiere a las condiciones favorables o desfavorables en un ambiente laboral. Esto puede incluir factores físicos, como la seguridad en el lugar de trabajo y las instalaciones disponibles, así como factores psicológicos, como el estrés laboral, las relaciones con los compañeros y superiores, y la satisfacción laboral.

La Calidad de Vida en el Trabajo no sólo beneficia a los empleados, sino que también puede tener un impacto positivo en la organización en su conjunto. Un ambiente de trabajo saludable y satisfactorio puede aumentar la productividad, mejorar las relaciones entre compañeros de trabajo y contribuir al éxito y estabilidad económica de la empresa.

Por lo tanto, es responsabilidad de la organización no sólo identificar las necesidades de sus empleados, sino también tomar medidas activas para mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo. Esto puede lograrse a través de una variedad de estrategias, incluyendo la implementación de políticas de trabajo flexibles, proporcionando oportunidades de formación y desarrollo, y reconociendo y recompensando el rendimiento de los empleados.

Calidad de Vida en el Trabajo según William Werther, Keith Davis & Martha Guzmán.

"La calidad del clima laboral se determinada por la manera en que el personal juzga su propia actividad en la organización". (Werther, Davis, & Guzmán, 2014, pág. 309).

La percepción que los empleados tienen de su propio desempeño y su papel dentro de la organización puede influir significativamente en el Clima Laboral. Si los empleados se sienten valorados, comprendidos y parte integral de la organización, es probable que contribuyan a un Clima Laboral positivo. Por otro lado, si se sienten subestimados o insatisfechos con su trabajo, puede dar lugar a un Clima Laboral negativo. Por lo tanto, es importante que las organizaciones fomenten un ambiente de trabajo positivo y de apoyo para mantener un buen Clima Laboral.

La creación de un ambiente de trabajo que promueva el crecimiento personal y profesional, así como la confianza y el respeto mutuo, es fundamental para mejorar la calidad de vida de los empleados. Estos esfuerzos sistemáticos no solo benefician a los empleados a nivel individual, sino que también pueden conducir a una mayor productividad y éxito para la organización en su conjunto. Es importante que las organizaciones continúen buscando y aplicando estrategias efectivas para fomentar un ambiente de trabajo positivo y de apoyo.

Los 9 Componentes de la Calidad de Vida en el Trabajo Según Idalberto Chiavenato.

"La calidad de vida en el trabajo es una construcción compleja que envuelve una constelación de factores". (Chiavenato, 2009, pág. 492).

La importancia relativa de cada componente puede variar significativamente dependiendo de las circunstancias individuales y organizacionales. Por ejemplo, para algunos empleados, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede ser el factor más importante para su Calidad de Vida en el Trabajo. Sin embargo, para otros, las oportunidades de crecimiento y desarrollo pueden ser más valiosas.

Además, las organizaciones pueden tener diferentes prioridades y recursos para mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo. Algunas pueden enfocarse en crear un entorno de trabajo seguro, mientras que otras pueden invertir más en reconocimiento y recompensa.

Por lo tanto, es esencial que las organizaciones comprendan las necesidades y preferencias de sus empleados para poder implementar estrategias efectivas que mejoren la Calidad de Vida en el Trabajo. Esto puede implicar encuestas de satisfacción laboral, grupos de discusión y canales de retroalimentación abiertos. De esta manera, pueden asegurarse de que están abordando los factores que son más importantes para su fuerza laboral.

La Satisfacción con el Trabajo Ejecutado.

La satisfacción con el trabajo ejecutado es un componente significativo de la Calidad de Vida en el Trabajo, para mejorar la satisfacción con el trabajo ejecutado, las organizaciones pueden implementar estrategias que aborden estos factores. Esto podría incluir proporcionar retroalimentación positiva, ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional y fomentar un entorno de trabajo que permita cierto grado de autonomía. Esta satisfacción puede provenir de varios factores.

Realización Personal. La sensación de logro es un factor decisivo para la satisfacción laboral. Cuando los empleados ven los resultados tangibles de su trabajo, se sienten más motivados y comprometidos con sus tareas. Este sentimiento de logro puede ser aún más significativo cuando los proyectos son desafiantes o cuando los empleados han tenido que superar obstáculos para completarlos. Por lo tanto, las organizaciones pueden fomentar la satisfacción laboral proporcionando oportunidades para que los empleados asuman proyectos desafiantes y celebren sus logros cuando los completen.

Reconocimiento. Es una parte esencial de la satisfacción laboral. Cuando los empleados sienten que sus esfuerzos y logros son valorados, se sienten más comprometidos y motivados en su trabajo. Este reconocimiento puede tomar muchas formas, desde un simple agradecimiento hasta premios y promociones. Además, el reconocimiento no solo debe venir de los superiores,

sino también de los colegas. Un ambiente de trabajo donde los logros de todos son celebrados puede fomentar un sentido de comunidad y cooperación, lo que a su vez puede aumentar la satisfacción laboral. Por lo tanto, las organizaciones deben esforzarse por crear una cultura de reconocimiento y apreciación.

Desafíos. Cuando los empleados se enfrentan a tareas que desafían sus habilidades y capacidades, pueden experimentar un sentido de logro al superar estos desafíos. Esto puede llevar a una mayor satisfacción laboral de varias maneras. Por lo tanto, es importante que las organizaciones proporcionen oportunidades para que los empleados se desafíen y crezcan. Sin embargo, también es crucial que estos desafíos sean realistas y estén alineados con las habilidades y capacidades del empleado para evitar la frustración o el agotamiento.

Autonomía. Es un factor clave para la satisfacción laboral. Cuando los empleados tienen la capacidad de tomar decisiones y ejercer control sobre sus tareas, se sienten más comprometidos y responsables de su trabajo. Esto puede llevar a un mayor sentido de logro y satisfacción.

Además, la autonomía puede fomentar la creatividad y la innovación, ya que los empleados tienen la libertad de explorar nuevas ideas y enfoques. Esto no sólo puede conducir a mejores resultados para la organización, sino que también puede proporcionar a los empleados una mayor sensación de realización personal.

Por tal razón, las organizaciones deben esforzarse por crear un entorno de trabajo que promueva la autonomía, al mismo tiempo que proporciona el apoyo y la orientación necesaria para asegurar que los trabajadores tengan la capacidad de desempeñar sus tareas eficientemente. Esto puede incluir la formación y el desarrollo continuos, así como la creación de una cultura de trabajo que valore y reconozca las contribuciones individuales.

Las Posibilidades de Futuro en la Organización.

Las posibilidades de futuro en una organización pueden ser muy variadas y dependen en gran medida de la estructura y la cultura de la organización, así como de las oportunidades individuales disponibles para los empleados. Es importante que los empleados tengan conversaciones regulares con sus supervisores o con el departamento de recursos humanos para entender qué oportunidades están disponibles para ellos y cómo pueden posicionarse mejor para aprovecharlas.

Promoción y Avance. Los empleados pueden tener la oportunidad de ascender en la jerarquía de la organización, asumiendo roles con más responsabilidad y mayor remuneración, siendo una parte integral en la trayectoria profesional de un empleado ya que este proceso puede llegar a ser tanto desafiante como gratificante ya que pueden llegar a alcanzar su máximo potencial y a contribuir de manera significativa al éxito de la organización.

Desarrollo Profesional. Las organizaciones pueden ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional continuo, como la formación en nuevas habilidades o competencias, lo que puede abrir nuevas posibilidades de carrera. Este enfoque no solo beneficia a los empleados, sino que también puede tener un impacto positivo en la organización en su conjunto, ayudar a los empleados a crecer profesionalmente y a abrir nuevas posibilidades de carrera.

Rotación de Roles. Algunas organizaciones fomentan la rotación de roles con esto fomentan el desarrollo profesional, lo que permite a los empleados experimentar diferentes áreas de la organización y adquirir una variedad de habilidades. La rotación de roles no solo beneficia a los empleados, sino que también puede tener un impacto positivo en la organización en su conjunto.

Innovación y Emprendimiento. En algunas organizaciones, los empleados pueden tener la oportunidad de liderar nuevos proyectos o iniciativas, o incluso de lanzar nuevas líneas de negocio o empresas. Esto puede incluir la creación de nuevas líneas de negocio o incluso el lanzamiento de nuevas empresas, alentar a los empleados a asumir roles de liderazgo en nuevos proyectos o iniciativas puede traer beneficios en común.

El Reconocimiento por los Resultados Alcanzados.

El reconocimiento por los resultados alcanzados es una parte esencial de cualquier entorno, ya sea académico, profesional o personal. Este reconocimiento puede tomar varias formas, como elogios verbales, premios, promociones, o simplemente un agradecimiento sincero.

El reconocimiento no solo valida el esfuerzo y el tiempo dedicados a alcanzar esos resultados, sino que también puede ser un poderoso motivador para continuar esforzándose y alcanzando nuevas metas. En última instancia, el reconocimiento por los resultados alcanzados refuerza la idea de que el trabajo duro y la dedicación son valorados y apreciados.

El Salario Percibido.

Se refiere a la cantidad de dinero que un individuo recibe de su empleador como compensación por el trabajo realizado. Este salario puede ser determinado por una variedad de factores, incluyendo la industria en la que se trabaja, el nivel de experiencia y habilidades del individuo, y la ubicación geográfica.

Es importante tener en cuenta que el salario percibido puede variar significativamente de una persona a otra, incluso dentro de la misma posición o empresa, debido a estas y otras variables. Además, el salario percibido es solo una parte de la compensación total que un

individuo puede recibir, que también puede incluir beneficios como seguro de salud, contribuciones de jubilación, y bonos.

Las Prestaciones Recibidas.

Se refieren a los beneficios adicionales que un empleado puede obtener de su empleador además del salario. Estas prestaciones pueden variar significativamente de una empresa a otra y pueden ser un factor importante por considerar al evaluar una oferta de empleo.

Es importante tener en cuenta que no todos los empleadores ofrecen estas prestaciones y que las prestaciones ofrecidas pueden variar dependiendo de la ubicación geográfica, la industria y el tamaño de la empresa.

La Importancia de las Relaciones Humanas Dentro del Equipo y la Organización.

Las relaciones humanas positivas pueden conducir a un ambiente de trabajo más colaborativo y sobre todo más productivo. Además, pueden ayudar a mejorar la satisfacción laboral y a reducir el estrés en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, es esencial que los líderes de una organización fomenten un ambiente de respeto y cooperación. Esto puede lograrse a través de la comunicación efectiva, el reconocimiento del trabajo bien hecho y la promoción de oportunidades para el trabajo en equipo y la colaboración. En última instancia, un ambiente de trabajo positivo puede conducir a un mayor éxito y productividad para la organización en su conjunto.

El Entorno Psicológico y Físico del Trabajo.

Estos aspectos son importantes que puede influir significativamente en la satisfacción y productividad de los empleados. Ambos aspectos son fundamentales para crear un ambiente de

trabajo saludable y productivo. Es importante que las organizaciones presten atención a estos factores y tomen medidas para mejorarlos de ser necesario.

Entorno Físico. El entorno físico del trabajo juega un papel clave en la productividad y el bienestar de los empleados. Un entorno físico adecuado no solo mejora la eficiencia y concentración, sino que también puede tener un impacto positivo en la salud física y mental de los empleados.

Por lo tanto, es esencial que las organizaciones presten atención a estos factores y se esfuercen por crear un entorno de trabajo físicamente cómodo y seguro. Esto puede incluir asegurarse de que haya suficiente luz natural, minimizar el ruido de fondo, proporcionar muebles ergonómicos y mantener una temperatura ambiente cómoda.

Además, puede ser beneficioso tener espacios de descanso donde los empleados puedan relajarse y recargar energías. Todo esto puede ayudar a reducir el estrés y la fatiga, mejorar la satisfacción laboral y, en última instancia, aumentar la productividad.

Entorno Psicológico. Incluye factores intangibles como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, el reconocimiento, el respeto y la equidad. Un entorno psicológico positivo puede tener un impacto significativo y fomentar la motivación, el compromiso, la creatividad y el bienestar emocional de los empleados.

La Libertad Para Actuar y la Responsabilidad Para Tomar Decisiones.

La libertad para actuar y la responsabilidad para tomar decisiones son dos conceptos fundamentales en la vida de un individuo.

La libertad para actuar se refiere a la capacidad de un individuo para tomar sus propias decisiones y actuar según su voluntad, sin restricciones indebidas. Esta libertad es esencial para el desarrollo personal y la autodeterminación.

Por otro lado, la responsabilidad para tomar decisiones implica que un individuo debe asumir las consecuencias de sus acciones. Cada decisión que tomamos tiene un impacto, y debemos estar dispuestos a asumir la responsabilidad de esos impactos, ya sean positivos o negativos.

Estos dos conceptos están vinculados: con la libertad viene la responsabilidad. Al ejercer nuestra libertad para actuar, debemos hacerlo de manera responsable, considerando las consecuencias de nuestras acciones para nosotros mismos y para los demás. De esta manera, podemos vivir de manera autónoma y ética.

Las Posibilidades de Estar Comprometido y Participar Activamente.

Las posibilidades de estar comprometido y participar activamente dentro de una organización son diversas y dependen en gran medida de la cultura de la organización y las oportunidades disponibles, la clave es encontrar oportunidades que se alineen con los intereses y habilidades individuales y tomar medidas para involucrarse.

Lo más importante es que encontrar formas de participar que sean significativas y que permitan contribuir de manera positiva a la organización.

Bases de la Calidad de Vida en el Trabajo

La Calidad de Vida en el Trabajo es un pilar fundamental para el progreso y la prosperidad sostenida de cualquier organización, ya que no sólo beneficia a los empleados al mejorar su bienestar y satisfacción laboral, sino que también puede tener un impacto positivo en la salud general de la organización. Al invertir en la Calidad de Vida en el Trabajo, las organizaciones pueden disfrutar de una mayor productividad, retención de empleados, y una mejor reputación, lo que en última instancia conduce al éxito a largo plazo.

Higiene Laboral

"Conjunto de normas y procedimientos que pretende proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza". (Dolan, Valle, López, & Chiavenato, 2019, pág. 40).

La Higiene Laboral es de suma importancia en cualquier lugar de trabajo, garantizando la seguridad, el bienestar y la productividad por medio del conjunto de normas y procedimientos con esto se busca proteger la salud física y mental del trabajador, minimizando los riesgos derivados de las tareas laborales y del ambiente de trabajo.

Su objetivo es prevenir enfermedades y lesiones, mejorar la calidad del trabajo y la moral de los trabajadores. La implementación de una correcta higiene laboral conlleva a un ambiente laboral seguro y productivo, aumentando la satisfacción y la productividad de los trabajadores.

Condiciones Ambientales en el Trabajo

"Circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización". (Dolan, Valle, López, & Chiavenato, 2019, pág. 41).

Las condiciones ambientales en el trabajo se refieren a los factores del entorno laboral que pueden influir en el bienestar y eficiencia del trabajador. Estos factores incluyen la temperatura, la iluminación, la ventilación y los niveles de ruido. Un ambiente de trabajo adecuado puede mejorar la productividad y satisfacción del empleado.

Iluminación. "Cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado". (Dolan, Valle, López, & Chiavenato, 2019, pág. 41). La iluminación adecuada en el lugar de trabajo no sólo mejora la eficiencia y la precisión, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo más saludable y agradable. Esto puede llevar a una mayor satisfacción laboral y a una mejor calidad de vida en general. Es importante que los empleadores reconozcan la importancia de una

buena iluminación y tomen medidas para garantizar que se cumplan estas necesidades en el lugar de trabajo.

Ruido. "Influye poderosamente en la salud del empleado, sobre todo en su audición". (Dolan, Valle, López, & Chiavenato, 2019, pág. 42). Es esencial que los empleadores reconozcan estos efectos y tomen medidas para mitigarlos. Esto no solo mejorará la calidad de vida de los empleados, sino que también puede aumentar la productividad y la eficiencia en el lugar de trabajo. Además, es importante que los empleados estén conscientes de estos riesgos y tomen medidas personales para protegerse, como el uso de protectores auditivos cuando sea necesario. La educación y la conciencia son clave para manejar este problema.

Temperatura. "Se caracteriza por elevadas temperaturas (proximidad a los hornos en una siderúrgica de una empresa cerámica, o de una herrería, etc.), en los cuales el ocupante necesita vestir ropa adecuada para proteger su salud". (Dolan, Valle, López, & Chiavenato, 2019, pág. 43). Un ambiente de trabajo confortable es esencial para mantener altos niveles de productividad y bienestar. Las temperaturas extremas, ya sean muy altas o muy bajas, pueden causar incomodidad y distracciones, lo que puede llevar a una disminución en la concentración y el rendimiento.

Un ambiente de trabajo incómodo puede tener un impacto negativo en la moral y la satisfacción laboral de los empleados. Por lo tanto, es importante que los empleadores presten atención a las condiciones ambientales en el lugar de trabajo y se esfuercen por mantener una temperatura óptima. Esto no solo beneficiará a los empleados, sino que también puede conducir a una mayor eficiencia y éxito para la organización en su conjunto.

Humedad. "Es consecuencia del alto contenido higrométrico del aire". (Dolan, Valle, López, & Chiavenato, 2019, pág. 43). La humedad excesiva puede afectar la eficiencia del

trabajo al causar incomodidad y estrés, lo que puede llevar a una disminución en la productividad. También puede dañar el equipo y las instalaciones del lugar de trabajo, lo que puede resultar en costos adicionales para la empresa.

Por lo tanto, es importante implementar medidas para controlar y regular la humedad en el lugar de trabajo. Esto podría incluir el uso de deshumidificadores, una buena ventilación y en algunos casos, aire acondicionado. Estas acciones no solo pueden mejorar la salud y el bienestar de los empleados, sino también la eficiencia y la productividad en el lugar de trabajo.

Seguridad Laboral

"Conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen prácticas preventivas". (Dolan, Valle, López, & Chiavenato, 2019, pág. 44).

La seguridad laboral, que protege la integridad física y mental del trabajador, es esencial para la Calidad de Vida en el Trabajo. Un entorno de trabajo seguro no solo previene accidentes y enfermedades, sino que también mejora la productividad y fortalece la confianza y motivación de los trabajadores. Por lo tanto, la seguridad laboral es un factor crucial para mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo.

Prevención de Accidentes. La prevención de accidentes es un componente esencial de la seguridad laboral. Al implementar medidas preventivas, como capacitaciones de seguridad, uso de equipo de protección personal y mantenimiento regular de las instalaciones, se pueden evitar accidentes laborales. Esto no solo protege a los trabajadores de lesiones o enfermedades, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo más seguro y productivo. Por lo tanto, la

prevención de accidentes es un factor clave para mejorar la seguridad laboral y, en consecuencia, la Calidad de Vida en el Trabajo.

Prevención de Robos (vigilancia). La prevención de robos es un aspecto crucial de la seguridad laboral, pero es necesario tomar medidas ya que no solo ayudan a prevenir pérdidas económicas debido al robo, sino que también contribuyen a crear un ambiente de trabajo seguro y profesional. Un buen ambiente de trabajo puede mejorar la moral del personal y la productividad general.

Prevención de Incendios. Incluye factores intangibles como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, el reconocimiento, el respeto y la equidad. Un entorno psicológico positivo puede tener un impacto significativo y fomentar la motivación, el compromiso, la creatividad y el bienestar emocional de los empleados

Programas de Mejoramiento de la Calidad de Vida en el Trabajo.

La optimización del ambiente laboral está estrechamente vinculada con el fomento de la participación de los empleados. Esta participación puede enfocarse en la resolución proactiva de problemas diarios o en la toma de decisiones relacionadas con las responsabilidades del puesto que desempeñan. Esto otorga al personal la seguridad de que sus opiniones son consideradas y valoradas, satisfaciendo la necesidad humana de sentirse reconocido y tomado en cuenta.

Los programas destinados a mejorar el Clima Laboral son iniciativas de las organizaciones para brindar a los trabajadores mayores oportunidades de influir en cómo realizan su trabajo, así como en la contribución general que hacen a la eficacia de la empresa. Aunque estos programas no reemplazan las prácticas de personal, contribuyen a mejorar el ambiente laboral, pueden complementar otras actividades de personal y proporcionar una mayor

motivación a los empleados. Esto conduce a niveles más altos de satisfacción y a incentivos para la productividad.

El respaldo de la gerencia y los líderes sindicales a estos programas, junto con la adopción de una perspectiva a largo plazo, son elementos fundamentales en cualquier programa de mejora del Clima Laboral. En resumen, la participación de los empleados y el apoyo de la gerencia son fundamentales para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral Mediante la Participación del Empleado

"Crear un clima organizacional en el que se trate a las personas como tales y como expertos responsables de sus puestos". (Werther, Davis, & Guzmán, 2014, pág. 309).

Los seres humanos producen resultados variables al tomar la decisión de prestar sus servicios a una organización. Para lograr mejorar la productividad es indispensable mejorar la calidad del Clima Laboral. En el corto plazo, una gestión autoritaria puede resultar en un aumento de la productividad, aunque pueda deteriorar las condiciones laborales generales.

Pero a largo plazo, los líderes autoritarios no logran sostener avances notables en la eficiencia laboral debido a que el ambiente de trabajo se deteriora, lo que provoca que los empleados pierdan el interés en sus labores. Esto se manifiesta no solo en un incremento en el ausentismo y la rotación de personal, sino también en la apatía, la falta de entusiasmo y la indiferencia que son típicas de las organizaciones estancadas. Los empleados se desconectan mentalmente de sus tareas y la tendencia es a realizar únicamente lo estrictamente necesario.

La mayoría de las personas siente que está en un ambiente de trabajo positivo cuando su aporte tiene un impacto significativo en el éxito de la empresa. Simplemente realizar sus tareas a menudo no es suficiente, especialmente si su trabajo no le permite tener voz en las decisiones que le afectan directamente.

Cuando se delega una tarea específica a una persona, se desencadena un interesante efecto psicológico: los individuos con aspiraciones mínimas tienden a provocar una reacción similar en aquellos a su alrededor. Por otro lado, las personas con altas aspiraciones suelen elevar a las personas bajo su liderazgo a su propio nivel.

Cuando los líderes de una entidad se dan cuenta de que sus miembros están dispuestos a aportar al bienestar colectivo y se esfuerzan por hallar y aplicar estrategias que faciliten dicha aportación, es muy probable que se logren decisiones más acertadas, una productividad elevada y un ambiente de trabajo de excelente calidad.

"Un punto de interés fundamental es determinar si la satisfacción laboral conduce a mejor desempeño, o si por el contrario es el mejor desempeño lo que conduce a mejores niveles de satisfacción". (Werther, Davis, & Guzmán, 2014, pág. 310).

La capacidad de incrementar la satisfacción está ligada a que las recompensas y los incentivos cumplan con las expectativas. Si un rendimiento superior resulta en mayores recompensas e incentivos, y si los empleados consideran que estas recompensas e incentivos son justos y razonables, entonces el nivel de satisfacción aumentará.

Sin embargo, una política de incentivos inapropiada puede generar insatisfacción. En ambos escenarios, la satisfacción se transforma en retroalimentación que influye en la autoimagen y la motivación para seguir mejorando el rendimiento. La relación integral entre rendimiento y satisfacción es un sistema constante y circular, lo que dificulta la evaluación del impacto de un elemento sobre otro.

La participación de los empleados es uno de los enfoques más frecuentemente adoptados para mejorar el ambiente de trabajo. Esto se puede alcanzar implementando métodos

sistemáticos que permitan a los empleados tener un rol activo en las decisiones que les afectan y en su interacción con la organización.

A través de estos métodos, los empleados desarrollan un sentido de responsabilidad y hasta de "propiedad" sobre las decisiones en las que han participado. Sin embargo, para lograr el éxito, no basta con ofrecer oportunidades esporádicas de participación en algunas decisiones; es esencial que la práctica de participación se convierta en un componente fundamental de la filosofía de la empresa. La tendencia hacia una distribución de autoridad más justa se ha vuelto común en la actualidad.

Por lo tanto, una expectativa de resultados insatisfactorios y conducta inadecuada se traduce en un comportamiento deficiente y resultados desfavorables. Sin embargo, cuando se espera un alto nivel de calidad humana, en la mayoría de los casos, se realiza un esfuerzo máximo para alcanzar los altos estándares de excelencia que se han establecido para una persona o grupo específico.

Técnicas de Mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral Mediante la Asignación de Responsabilidades.

"En los últimos años, los departamentos de recursos humanos con filosofías activas han unido sus esfuerzos a los de varios dirigentes progresistas, en busca de nuevos enfoques para el mejoramiento del clima laboral mediante la participación de los empleados". (Werther, Davis, & Guzmán, 2014, pág. 311).

Mediante la cooperación de múltiples departamentos de recursos humanos que adoptan un enfoque progresista, se aspira a cultivar un ambiente laboral enriquecido dentro de la organización. Este objetivo se alcanza promoviendo la participación activa de los empleados y aplicando una variedad de técnicas destinadas a mejorar su bienestar en el trabajo.

Al delegar responsabilidades, se incentiva a los trabajadores a aportar de manera directa e indirecta al logro de los objetivos establecidos por la organización. Este compromiso, impulsado por la necesidad de obtener resultados que cumplan con las expectativas, permite a los empleados experimentar una sensación de satisfacción con su trabajo.

Esta satisfacción laboral no solo beneficia al empleado a nivel individual, sino que también tiene un impacto positivo en el ambiente laboral en general. Al sentirse valorados y satisfechos con su trabajo, los empleados están más motivados y comprometidos, lo que contribuye a un Clima Laboral más positivo y productivo.

Es decir, la colaboración entre departamentos de recursos humanos y la participación de los empleados son elementos clave para mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo y, en última instancia, la eficiencia y productividad de la organización.

Círculos de Calidad. "Los círculos de calidad están formados por pequeños grupos de empleados que se reúnen a intervalos fijos con su dirigente para identificar y solucionar problemas relacionados con sus labores cotidianas". (Werther, Davis, & Guzmán, 2014, pág. 311). Cuando se comenzó a implementar la práctica de los círculos de calidad, se les denominó "círculos de control de calidad" debido a que su principal objetivo era mejorar la calidad de los productos fabricados.

Los círculos de calidad, como estrategia para mejorar la calidad de vida en el lugar de trabajo, aportan un valor significativo al mejorar la calidad de los productos o tareas realizadas. Estos círculos están compuestos por grupos reducidos de trabajadores que se agrupan con el objetivo común de encontrar soluciones a los problemas identificados en su entorno laboral.

Por lo tanto, se les otorgó el nombre de círculos de control de calidad, ya que su meta principal es la mejora continua de la calidad en el trabajo. Estos grupos trabajan en conjunto para

identificar, analizar y resolver problemas de trabajo, lo que resulta en mejoras en el proceso de producción y, por ende, en la calidad del producto final.

Los círculos de calidad representan una herramienta valiosa para las organizaciones que buscan mejorar la eficiencia y la calidad de sus productos o servicios, al mismo tiempo que mejoran la calidad de vida de sus empleados en el lugar de trabajo.

Sistemas Sociotécnicos. "Estos sistemas son útiles para influir en el clima laboral y reestructurar el trabajo, así como la relación que existe entre las personas que efectúan diversas tareas, por una parte, y por otra, las técnicas de que se sirven cotidianamente". (Werther, Davis, & Guzmán, 2014, pág. 312). Los sistemas sociotécnicos son una herramienta valiosa para mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo. Estos sistemas se centran en la interacción entre los aspectos sociales y técnicos de una organización, y cómo estos pueden ser optimizados para mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral.

Uno de los principales beneficios de los sistemas sociotécnicos es su capacidad para mejorar el Clima Laboral. Esto se logra a través de la reestructuración de los puestos de trabajo, lo que puede incluir la modificación de las responsabilidades laborales, la implementación de nuevas tecnologías o la reorganización de los equipos de trabajo.

Además, los sistemas sociotécnicos fomentan las relaciones interpersonales positivas en el lugar de trabajo. Al trabajar juntos en una tarea común, los empleados tienen la oportunidad de compartir pensamientos, procesos e ideas nuevas. Esta colaboración no solo puede conducir a soluciones innovadoras a los problemas laborales, sino que también puede ayudar a construir un sentido de comunidad y camaradería entre los trabajadores.

Finalmente, los sistemas sociotécnicos pueden desempeñar un papel importante en la mejora de la Calidad de Vida en el Trabajo. Al centrarse tanto en los aspectos técnicos como en

los sociales del trabajo, estos sistemas pueden ayudar a crear un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio.

Avances Ergonómicos. "La ergonomía, que consiste en el estudio de las relaciones biológicas y técnicas que hay entre el trabajador y los requisitos físicos de un puesto". (Werther, Davis, & Guzmán, 2014, pág. 312). La ergonomía, ha tenido un impacto considerable en la mejora de la Calidad de Vida en el Trabajo. Esta disciplina se ha convertido en un componente esencial para optimizar la eficiencia y el bienestar de los trabajadores.

Las organizaciones han reconocido la importancia de la ergonomía en la calidad del trabajo que realizan sus empleados. Por lo tanto, han implementado medidas para analizar y satisfacer las necesidades básicas relacionadas con el equipo y el mobiliario que los empleados utilizan en su día a día. El objetivo es proporcionar un entorno de trabajo que no solo sea funcional, sino también cómodo y seguro.

La implementación de equipos y herramientas ergonómicas tiene como objetivo reducir la fatiga física de los empleados. Al minimizar el estrés y la tensión en el cuerpo, los empleados pueden trabajar de manera más eficiente y efectiva.

Un entorno de trabajo ergonómico puede contribuir a la satisfacción laboral, lo que a su vez puede aumentar la productividad y la eficiencia. Al considerar las necesidades físicas y psicológicas de los empleados, las organizaciones pueden mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo y, en última instancia, su rendimiento general.

Codeterminación. "Sistema de democracia industrial a gran escala". (Werther, Davis, & Guzmán, 2014, pág. 313). En respuesta a la necesidad de optimizar las estrategias para mejorar la Calidad de Vida Trabajo, se ha implementado el programa de codeterminación. Este programa

permite a los trabajadores expresar sus necesidades y preocupaciones a través de un representante elegido.

Este representante tiene la responsabilidad de dialogar con la dirección de la empresa para discutir los problemas que afectan a los empleados de la organización. El objetivo es llegar a un consenso democrático mediante la votación entre diferentes alternativas para tomar la decisión más beneficiosa.

El programa de codeterminación no solo proporciona una plataforma para que los trabajadores sean escuchados, sino que también fomenta un ambiente de trabajo más inclusivo y democrático. Al permitir a los empleados participar activamente en la toma de decisiones, se promueve un mayor compromiso y satisfacción laboral, lo que a su vez puede conducir a una mayor productividad y eficiencia en la organización. Este programa representa un paso significativo hacia la mejora de la Calidad de Vida en el Trabajo y la promoción de un ambiente laboral más equitativo y satisfactorio.

Grupos Autónomos de Trabajo. "Están integrados por obreros sin un líder formal designado por la empresa, y que se reúnen para decidir sobre varios asuntos tradicionalmente reservados a los supervisores". (Werther, Davis, & Guzmán, 2014, pág. 313). Los grupos autónomos de trabajo se caracterizan por ser una estrategia adicional para la integración de individuos con habilidades para tomar decisiones. Estos grupos son dirigidos por un líder, quien es responsable de guiar los procesos y actividades con el objetivo de alcanzar metas establecidas. Este líder tiene la tarea de convocar a su equipo para tomar decisiones consensuadas sobre asuntos pendientes.

Estos grupos autónomos asignan diariamente las responsabilidades de cada miembro en las actividades planificadas. Son equipos a los que se les puede confiar tareas cotidianas del área

de trabajo, como coordinar los horarios del grupo en relación al tiempo de comida, la duración de ciertas actividades, orientar a los nuevos empleados en su puesto de trabajo, identificar las necesidades de capacitación para el área, entre otros.

Gracias a la autonomía que poseen, estos grupos podrían participar en temas de selección y reclutamiento de personal para la organización. Además, son responsables de estar al tanto de las nuevas tendencias que surgen y que pueden enriquecer o agregar valor al ambiente laboral de la organización.

Por lo tanto, los grupos autónomos de trabajo representan una estrategia efectiva para mejorar la eficiencia y la productividad en el lugar de trabajo. Al permitir a los empleados tomar decisiones y asumir responsabilidades, estos grupos fomentan un ambiente de trabajo más colaborativo y motivador. Esto, a su vez, puede conducir a una mayor satisfacción laboral y a un mejor rendimiento general de la organización.

Beneficios de la Gestión de Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo

La gestión del Clima Laboral no solo es factible, sino que se convierte en un aspecto esencial para los líderes de una organización. Esto se debe a que facilita el desarrollo de un nivel superior de madurez en las prácticas laborales y en las interacciones entre los miembros del equipo, ya sean colegas o superiores.

Este enfoque maduro hacia el trabajo y las relaciones interpersonales permite un avance más eficaz y sostenible hacia las metas establecidas por la organización. Al priorizar la gestión del Clima Laboral, los líderes pueden fomentar un ambiente de trabajo más armonioso y productivo. Esto, a su vez, puede conducir a una mayor satisfacción laboral entre los empleados, lo que puede resultar en un mejor rendimiento general de la organización.

Una gestión efectiva del Clima Laboral puede ayudar a prevenir conflictos internos, mejorar la comunicación y promover un sentido de pertenencia entre los empleados. En última instancia, esto puede contribuir a la retención de talento y al éxito a largo plazo de la organización. Por lo tanto, la gestión del Clima Laboral es una inversión valiosa para cualquier organización que aspire a prosperar en el competitivo mundo empresarial de hoy.

"Si una organización tiene por propósito hacer bien las cosas debe gestionar su clima organizacional". (Pérsico & Castro, 2022, pág. 17).

Existe una gran cantidad de pruebas que resaltan la importancia del bienestar en el entorno laboral. Este bienestar no solo es valioso en sí mismo, contribuyendo a la dignidad humana, sino que también está vinculado a una mayor productividad de los empleados.

El bienestar en el trabajo va más allá de la simple satisfacción laboral; implica la creación de un ambiente laboral donde los empleados se sienten valorados, respetados y capaces de realizar su trabajo de la mejor manera posible. Este enfoque holístico hacia el bienestar laboral puede resultar en empleados más felices, más comprometidos y, en última instancia, más productivos.

Así mismo, el bienestar en el trabajo puede tener un impacto positivo en la salud física y mental de los empleados, lo que puede llevar a una menor rotación de personal y a una mayor lealtad hacia la empresa. Invertir en el bienestar de los empleados puede resultar en una fuerza laboral más eficiente y productiva, lo que a su vez puede conducir a un mejor rendimiento general de la organización. Por lo tanto, el bienestar en el trabajo no solo es beneficioso para los empleados, sino también para la salud y el éxito a largo plazo de la organización.

En la administración del ambiente organizacional, cada participante tiene un papel único y crucial. Todos, desde su posición, tienen la capacidad y la responsabilidad de contribuir a mejorar cómo se percibe el lugar de trabajo.

Es cierto que las personas en posiciones de liderazgo juegan un papel fundamental en la configuración del Clima Laboral. Su comportamiento, actitudes y decisiones pueden tener un impacto significativo en cómo se siente el resto del personal acerca de su entorno de trabajo.

Sin embargo, no se puede subestimar el papel que desempeñan los propios empleados en la creación de un ambiente de trabajo positivo. Los trabajadores tienen la capacidad de influir en el Clima Laboral a través de sus interacciones diarias, su actitud hacia el trabajo y su compromiso con la organización.

Además, los trabajadores pueden contribuir a un mejor Clima Laboral al comunicarse abierta y honestamente con sus compañeros y superiores, al mostrar respeto y consideración hacia los demás, y al demostrar un compromiso con los valores y objetivos de la organización.

Aunque las jefaturas tienen un papel importante en la gestión del Clima Laboral, los trabajadores también tienen un papel crucial. Todos los miembros de la organización, independientemente de su posición, pueden y deben hacer aportes para mejorar el Clima Laboral.

La frase "todos somos responsables del clima organizacional de nuestra unidad u organización". (Pérsico & Castro, 2022, pág. 17), refleja la realidad de que todos estamos convocados a contribuir a su mejoramiento. Sin embargo, es importante reconocer que no todos poseen la misma influencia, ya que esta puede variar dependiendo de su rol dentro de la organización, su experiencia y formación previa.

Ampliando esta idea, se puede decir que cada miembro de una organización tiene un papel que desempeñar en la creación y mantenimiento de un Clima Laboral positivo. Desde el

liderazgo hasta los empleados de nivel base, cada persona puede contribuir a un ambiente de trabajo saludable y productivo a través de sus acciones y comportamientos.

Los líderes, por ejemplo, pueden establecer el tono y las expectativas, fomentar la comunicación abierta, y modelar comportamientos positivos. Los empleados, por su parte, pueden contribuir manteniendo una actitud positiva, colaborando con sus compañeros de trabajo, y participando activamente en la mejora del ambiente laboral.

No obstante, es necesario entender que, aunque todos tienen un papel que desempeñar, no todos tienen la misma capacidad de influencia. Los individuos en posiciones de liderazgo, por ejemplo, pueden tener un impacto más significativo debido a su autoridad y capacidad para tomar decisiones que afectan a toda la organización.

Sin embargo, la experiencia y la formación previa también pueden jugar un papel importante. Aquellos con más experiencia o con formación especializada pueden tener una mejor comprensión de cómo mejorar el Clima Laboral y pueden estar mejor equipados para implementar cambios efectivos.

Aunque todos somos responsables del Clima Laboral, es importante reconocer que la posición organizacional, la experiencia y la formación previa pueden afectar el grado de impacto que cada individuo puede tener. Sin embargo, cada contribución, sin importar cuán grande o pequeña sea, es valiosa y necesaria para crear y mantener un Clima Laboral positivo.

Identificar las contribuciones que cada individuo puede hacer desde su posición es fundamental para lograr cambios duraderos en el Clima Laboral. Los líderes contribuyen a través de la planificación, organización, dirección y supervisión de las tareas de sus equipos. Por otro lado, los miembros del equipo tienen una amplia gama de oportunidades para convertir el

ambiente de trabajo en un espacio enriquecedor que promueva su crecimiento personal y profesional.

Para profundizar, los líderes, a través de su capacidad para planificar y organizar, pueden establecer metas claras y proporcionar la estructura necesaria para alcanzarlas. Además, mediante la dirección y el control, pueden guiar a sus equipos hacia el logro de estas metas y asegurarse de que se mantengan en el camino correcto.

Los miembros del equipo, por su parte, tienen la capacidad de influir en el Clima Laboral a través de su actitud y comportamiento en el lugar de trabajo. Pueden contribuir a un ambiente de trabajo positivo y gratificante al mantener una actitud constructiva, colaborar eficazmente con sus compañeros y buscar oportunidades para su desarrollo personal y profesional.

Cada individuo, independientemente de su rol, tiene la capacidad de influir en el Clima Laboral. Reconocer y valorar estas contribuciones es esencial para lograr cambios sostenibles y positivos en el ambiente de trabajo. Podríamos decir que aquellos en roles de liderazgo son comúnmente los encargados de establecer las políticas, reglas y condiciones diarias del trabajo de cada individuo.

Profundizando, los líderes en una organización tienen la responsabilidad de definir las políticas y normas que guían el comportamiento y las acciones de los miembros del equipo. Estas políticas y normas pueden abarcar una variedad de áreas, desde las expectativas de rendimiento hasta las normas de conducta en el lugar de trabajo.

También, los líderes también establecen las condiciones cotidianas de trabajo. Esto puede incluir la definición de horarios de trabajo, la asignación de tareas y responsabilidades, y la creación de un ambiente de trabajo que fomente la productividad y el bienestar de los empleados.

Los líderes desempeñan un papel importante en la configuración del ambiente de trabajo y en la definición de las expectativas y normas que rigen el comportamiento y el rendimiento de los miembros del equipo. Su capacidad para desempeñar este papel de manera efectiva puede tener un impacto significativo en el éxito de la organización.

Las personas con roles de liderazgo son las encargadas principales de manejar el ambiente laboral, ya que son quienes guían directamente a los empleados, permitiéndoles desempeñar sus tareas de la forma más eficiente posible. La coherencia en su comportamiento y el ejemplo que establecen para los demás son cruciales y tienen un impacto significativo en el Clima Laboral.

Por otro lado, los empleados también juegan un papel importante en la gestión del clima al expresar sus opiniones sobre este, preferiblemente a través de canales formales. Cada miembro de la organización debe estar consciente de cómo su comportamiento afecta el ambiente de trabajo.

Comprender su responsabilidad facilita el compromiso para crear un mejor lugar de trabajo. Esta comprensión colectiva permitirá una interpretación conjunta de las características específicas del Clima Laboral de la organización. Podrán identificar los eventos que contribuyeron a crear un ambiente particular.

Por ejemplo, entender las razones detrás de la salida de empleados de bajo rendimiento permitirá a todos compartir una narrativa común y evitar la desinformación a través de canales no oficiales, que pueden conducir a interpretaciones diferentes y, a veces, contradictorias de un evento sensible para todos.

Todos los actores de la organización pueden, con sus acciones, gestionar el clima y hacer que este mejore, se mantenga o empeore. Comprender esto es esencial. Un esfuerzo conjunto con

objetivos comunes y métodos probados permitirá mejorar los indicadores del Clima Laboral. Es crucial ser consciente de lo que cada actor está haciendo para contribuir a un mejor clima.

Existen aspectos visibles del clima, como el ambiente físico, el trato, la calidad de las relaciones y las condiciones legales y contractuales. Pero también existen aspectos menos visibles, como la importancia o significado del trabajo, la responsabilidad por el logro y el conocimiento de los resultados.

Esto determina que, a menudo, las intervenciones que se centran en la parte visible no tengan los efectos esperados en la mejora del clima, cuando lo que falla son algunos de los aspectos invisibles mencionados anteriormente. Por ejemplo, la percepción de la importancia del trabajo no se modifica con actividades sociales o deportivas, por muy divertidas y agradables que sean. Las soluciones sostenibles requieren una visión amplia y profunda de sus efectos en las personas y en la organización.

Al igual que cualquier proceso, una organización pasa por diversas fases de madurez. En las etapas iniciales, el Clima Laboral puede ser difícil de entender como una relación dinámica. Sin embargo, en las etapas de mayor madurez, los problemas que surgen pueden ser manejados, las diferencias se comparten y los actores comprenden que pueden y deben aportar desde su rol específico. En esta fase, se facilita la construcción de un propósito y una dirección común.

El tiempo requerido para este proceso de maduración depende en gran medida del enfoque que la organización adopte para gestionar el Clima Laboral. Un aspecto crucial aquí es compartir los resultados de las encuestas anuales de Clima Laboral a través de reuniones, asegurándose de que todos comprendan lo que significan las cifras.

De igual forma es beneficioso que los líderes promuevan espacios de diálogo con grupos pequeños o individuos específicos para ayudar a entender los resultados cuantitativos de los

estudios, que a menudo pueden parecer secos o difíciles de interpretar. Escuchar es una práctica poderosa para mejorar el Clima Laboral. Fomentar la discusión de los resultados ayuda a los líderes a enfocarse y trabajar para mantener lo que está bien evaluado y mejorar lo que se percibe como más débil.

Existen pruebas suficientes para afirmar que un ambiente laboral inadecuado puede señalar riesgos potenciales para el correcto desempeño de la organización. Por lo tanto, es esencial vigilar constantemente la existencia de condiciones mínimas de convivencia, verificando regularmente la comprensión y el entendimiento de las medidas adoptadas.

Análisis de los resultados

Análisis

Según el objetivo específico que requiere, comprender los diferentes conceptos relacionados con el Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo, por medio del análisis de las principales teorías para una mejor comprensión del tema de investigación.

Este objetivo al compararlo con la abstracción realizada se evidencia que el Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo, forman parte del nivel de satisfacción relacionada con las actividades que se ejecutan dentro de la organización, al comparar con lo encontrado en Pésico & Castro (2022) en su libro "Clima Laboral y Calidad de Vida", explica que el Clima Laboral juega un papel importante en la motivación de los empleados dentro de una organización debido a que el Clima Laboral es dinámica ya que se adapta constantemente para satisfacer las diversas necesidades de los miembros de la organización.

Al estudiar los diferentes conceptos relacionados se puede decir que es un vínculo que une las necesidades individuales con la dinámica de la organización, es decir, es el conjunto de características que definen el entorno de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores y actúa como una fuerza que tiene un impacto significativo en el comportamiento de los empleados. El Clima Laboral se convierte en un elemento esencial en cualquier organización debido a su relación directa con factores como el rendimiento laboral y las relaciones interpersonales dentro de la empresa.

Por otro lado, Lizárraga, Pérez & López (2022) en el artículo que tiene como nombre "Calidad de vida en el trabajo: un modelo de desarrollo organizacional en una empresa comercial" publicado en la revista "Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar", indican que el concepto de Calidad de Vida en el Trabajo es un tema que puede ser analizado desde

diferentes ángulos debido a que este se conecta con elementos objetivos y subjetivos, los primeros tienen que ver con el ambiente de trabajo y las condiciones laborales y las segundas están relacionados con las expectativas y percepciones personales de los trabajadores.

Al analizar los diferentes estudios relacionados se puede decir que el propósito de la Calidad de Vida en el Trabajo es un componente esencial para el bienestar del empleado, al establecer acciones que propicien un entorno laboral positivo. Estas acciones pueden tener un impacto significativo en la satisfacción, motivación y desempeño laboral del trabajador debido a que no solo benefician al individuo, sino que también tienen un efecto positivo en la productividad de la organización y en el Clima Laboral de la institución.

Al mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo, se puede fomentar un ambiente de trabajo más productivo y armonioso, lo que a su vez puede conducir a una mayor eficiencia y éxito para la organización en su conjunto.

Tomando en consideración, los aportes teóricos encontrados, se considera que han proporcionado una comprensión más profunda de cómo el Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo pueden influir en la motivación y satisfacción de los empleados. Estos aportes teóricos han permitido a las organizaciones implementar estrategias más efectivas para mejorar el bienestar de los empleados y, en última instancia, la eficiencia organizacional.

Según el objetivo específico que requiere, explicar los factores relacionados con el Clima Laboral y los componentes de la Calidad de Vida en el Trabajo, por medio del estudio documental y la revisión de fuentes bibliográficas para brindar una perspectiva general del tema de investigación.

Al comparar los resultados de la abstracción realizada, se evidenció que los factores relacionados con el Clima Laboral y los componentes de la Calidad de Vida en el Trabajo

influyen en varios factores dentro de la organización, así como la percepción que tenga cada colaborador con respecto al ambiente en donde realiza sus labores.

Según el artículo científico realizado por Barzola-Zambrano, Barzola-Véliz & Flores-Barzola (2017) titulado "Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador", publicada en la "Revista científica dominio de las Ciencias", concluyeron que los factores que afectan al Clima Laboral deteriora las relaciones laborales entre colegas y superiores, junto con la falta de participación de los empleados en actividades significativas, genera un ambiente desfavorable en las organizaciones.

Por otro lado, Chiavenato (2009) destaca la importancia de los componentes que las organizaciones deben de tomar en cuenta ya que estas influyen en las disposiciones individuales y las conductas que son necesarias para la eficiencia tanto a nivel personal como grupal.

Esto incluye el impulso para trabajar, la capacidad de adaptarse a las variaciones en el ambiente de trabajo, la creatividad, el deseo de innovar o aceptar modificaciones, así como comprender las necesidades y preferencias para poder implementar estrategias efectivas para el mejoramiento de la Calidad de Vida en el Trabajo y principalmente contribuir al valor de la organización.

Al observar los aportes teóricos brindados por Barzola-Zambrano, Barzola-Véliz, Flores-Barzola y Chiavenato. Se argumenta la importancia que tiene los factores relacionados con el Clima Laboral y los componentes de la Calidad de Vida en el Trabajo, debido a que de estos son necesarios conocer su conceptualización, dado que son elementos que forman parte de las organizaciones, a su vez deben de comprender las necesidades y preferencias de sus empleados para poder implementar estrategias efectivas que mejoren la Calidad de Vida en el Trabajo y con ello lograr la eficiencia y eficacia de la organización.

Según el objetivo específico que requiere, investigar las diferentes herramientas de medición del Clima Laboral por medio de la investigación de los diferentes métodos para facilitar la recolección de datos sobre las percepciones y necesidades de los colaboradores.

Al realizar la comparación de los resultados obtenidos en la abstracción, se observó que las herramientas de evaluación del Clima Laboral son técnicas empleadas por la Organización para identificar el ambiente existente, ya que examinan diversos factores de satisfacción en los empleado, el ambiente que perciben en su lugar de trabajo y también las deficiencias o inconformidades que perciben.

Según, Hernández, Puentes & Ortega (2020), en su tesis titulada, “Aplicación de Instrumentos Para Medir el Clima Organizacional en la Empresa Tecni Taller S.A.S-Neiva y Proponer Programas Para el Buen Clima Laboral”, concluyeron que, para fomentar un entorno de trabajo positivo, es necesario implementar estrategias de recolección de datos mediante diversas herramientas de medición que proporcionen información detallada de las percepciones y necesidades de los colaboradores.

Considerando la investigación realizada por Sanabria (2016) la cual tiene por nombre “Calidad de Vida e Instrumentos de Medición” existen varios instrumentos de medición de Calidad de Vida en el Trabajo, no hay uno específico o universal ya que todo dependerá del objetivo que se desee alcanzar al momento de realizar la valoración o medición, debido a que los factores de Calidad de Vida en el Trabajo son amplios y se encuentra en diversas áreas.

La información aportada por Hernández, Puentes, Ortega & Sanabria establecen que, al momento de realizar mediciones por medio de herramientas para evaluar el Clima Laboral en el Trabajo, se debe considerar la variedad de factores a examinar, ya que brindan la oportunidad de recibir comentarios de los trabajadores y determinar qué acciones implementar para optimizar el

entorno laboral. Estos instrumentos son útiles para comprender la interacción en la organización y tomar decisiones que fomenten un ambiente de trabajo más sano y eficaz. Además, permiten reconocer las demandas de los empleados, lo que facilita la creación de estrategias para atenderlas. En conclusión, estas herramientas son fundamentales para incrementar la eficacia, la productividad y el contenido de los trabajadores. Además, es esencial documentar cada actividad realizada, dejando constancia de que se están abordando las deficiencias.

Según el objetivo específico que requiere, conocer las estrategias para mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo por medio de la investigación documental que brinde un marco teórico confiable para que pueda ser utilizado de manera estratégica por la organización.

Los resultados que, al comparar con la abstracción realizada, se observa que los Programas de Mejoramiento de la Calidad del Vida en el Trabajo permite a las organizaciones optimizar las condiciones de trabajo, lo cual es fundamental para el bienestar y la productividad de los empleados. Estos programas son un componente esencial en la gestión efectiva de los Recursos Humanos.

Al comparar con lo expuesto por Gómez (2016), en su tesis titulada, “Programa de Mejora del Clima Organizacional Para Elevar el Nivel de Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Constructora Ys Empresas S.A.C Chorrillos -2016” concluyó que al finalizar su investigación se evidencio una problemática en la satisfacción laboral por causas del clima organizacional, por lo que el autor enfatizo que el Clima Laboral es de gran importancia para las organizaciones, por lo tanto la búsqueda continua de mejoramiento por medio de los Programas deben ser vistos como una de las actividades más importantes en la administración de Recursos Humanos.

Según lo expuesto por Sánchez (2022), en la monografía titulada, “Programa de Calidad de Vida Laboral para los Colaboradores de la Empresa Quimincol S.A.S., Rionegro, Antioquia”, al concluir el estudio se identificó que la falta de estrategias para el mejoramiento del Calidad de Vida en el Trabajo, tuvo como efecto dentro de la institución la insatisfacción e intranquilidad de los empleados en sus puesto de trabajo, por lo que concluyo que es fundamental realizar periódicamente programas de mejoramiento de Calidad de Vida en el Trabajo para elevar los puntos en los que se han encontrado deficiencias.

Con los aportes teóricos se establece la importancia de implementar programas que mejoren la Calidad de Vida en el Trabajo es esencial para las organizaciones. Estos programas aumentan el bienestar y la satisfacción de los empleados, mejoran la eficiencia laboral, reducen el ausentismo y la rotación, fomentan la lealtad y el compromiso, y benefician la salud física y mental. Por lo tanto, son fundamentales para el éxito y crecimiento de cualquier organización

Según el objetivo específico que requiere, identificar los beneficios de la gestión del Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo por medio de la recopilación de información para obtener un alto grado de satisfacción laboral dentro de la organización.

Al comparar los resultados de la abstracción se evidenció que son múltiples los beneficios de la gestión del Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo aporta numerosas ventajas tanto para los trabajadores como para la empresa, los trabajadores se sienten más incentivados para llevar a cabo sus tareas cuando se encuentran en un entorno agradable, se esfuerzan por alcanzar un objetivo en común, con esto el negocio puede expandirse de forma gradual.

Al comparar con lo expuesto por Gómez (2018), en su tesis titulada, “Programa de Mejora del Clima Organizacional Para Elevar el Nivel de Satisfacción Laboral de los

Colaboradores de la Constructora Ys Empresas S.A.C Chorrillos -2016”, concluyó que, la importancia de la percepción del entorno laboral radica en que la conducta de los trabajadores no se origina de los elementos organizacionales existentes, sino de cómo los trabajadores interpretan estos elementos.

Según lo mencionado por Mego (2023), en su tesis titulada, “Nivel de Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Empresa Tu Óptica Visual Ubicada en el Distrito De S.M.P, Lima 2023” concluyó, que es importante contar con entorno laboral en condiciones ideales, ya que facilita el excelente desarrollo del personal, incrementa su sensación de seguridad en su lugar de trabajo y, por consiguiente, mejora su satisfacción.

La información aportada por Gómez y Mego establece la importancia de la gestión del Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo ya que de esto depende la satisfacción y por lo tanto la productividad y crecimiento de la organización. Un ambiente laboral favorable puede potenciar la productividad y eficiencia de los trabajadores, refuerza la interacción y cooperación entre los integrantes del equipo, promueve la iniciativa y el trabajo en equipo, incentiva a los trabajadores a mejorar sus habilidades y competencias, lo que puede resultar en su avance profesional, genera confianza entre los integrantes del equipo, mejora el estado de ánimo, físico y mental de los trabajadores, lo que puede resultar en un mayor bienestar en general, facilita la relación del empleado con su entorno mejorando las relaciones sociales y administración de los equipos de trabajo.

Conclusiones

1. Al considerar la información bibliográfica que sustenta los conceptos vinculados con el Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo, brindando un marco referencial del tema de investigación y estableciendo que es esencial comprender cómo el ambiente laboral y las condiciones de trabajo impactan en la motivación, satisfacción y eficacia de los trabajadores. El Clima Laboral se refiere al ambiente psicológico, organizacional y humano donde se desarrollan las interacciones laborales. Este puede ser afectado por varios elementos, como la cultura de la empresa, las políticas corporativas y las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo. En contraste, la Calidad de Vida en el Trabajo se refiere a cómo el equipo de trabajo percibe y experimenta las acciones que realiza una organización para fomentar su desarrollo, motivación y satisfacción. Factores como una remuneración competitiva, un ambiente laboral seguro y saludable, y la flexibilidad en los horarios son elementos esenciales que contribuyen a la Calidad de Vida en el Trabajo. Entender estos conceptos y analizar las teorías asociadas permite la creación de estrategias efectivas para mejorar el Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo, lo que puede resultar en un equipo de trabajo más dedicado y eficiente. Por ende, este tema de investigación es de suma importancia para cualquier organización que aspire a optimizar su rendimiento y éxito a largo plazo.
2. Después de la investigación realizada en documentos y la revisión de fuentes bibliográficas se identificó material bibliográfico y documental, para dar explicación a los principales conceptos que fundamentan el estudio de los factores relacionados con el Clima Laboral y los componentes de la Calidad de Vida en el Trabajo proporciona una perspectiva integral sobre el funcionamiento interno de las organizaciones. Los factores que influyen en el Clima

Laboral, como el entorno de trabajo, la organización, la estandarización de procesos, las relaciones laborales y la comunicación interna, juegan un papel crucial en la motivación y el rendimiento de los trabajadores. Por otro lado, los componentes de la Calidad de Vida en el Trabajo, como el salario, un entorno laboral seguro y la flexibilidad horaria, son fundamentales para el desarrollo, la motivación y la satisfacción de los miembros de una organización. El estudio documental y la revisión de fuentes bibliográficas permiten una comprensión más profunda de estos conceptos y su aplicación. La implementación de políticas y prácticas basadas en las teorías estudiadas puede mejorar tanto el Clima Laboral como la Calidad de Vida en el Trabajo.

3. Al considerar la información bibliográfica recopilada de las diferentes herramientas de medición del Clima Laboral es esencial entender que para mejorar el ambiente de trabajo son necesarias estas herramientas ya que permiten recoger datos sobre las percepciones y necesidades de los colaboradores, lo que facilita la identificación de áreas de mejora. Existen varios métodos para medir el Clima Laboral pero la elección del método adecuado depende del contexto específico de la organización. Por lo tanto, es importante seleccionar y utilizar las herramientas de medición de manera estratégica para obtener una imagen precisa del Clima Laboral y desarrollar intervenciones efectivas para mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo. La investigación continua en este campo es esencial para mantenerse al día con las mejores prácticas y tendencias emergentes en la medición del Clima Laboral.
4. La recopilación de material documental permite conocer las estrategias para mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) y cómo pueden ser utilizadas estratégicamente por la organización. Estas estrategias pueden abordar aspectos como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la satisfacción laboral, el ambiente de trabajo, y las relaciones

interpersonales. La implementación de estas estrategias puede resultar en un aumento de la satisfacción y el bienestar de los empleados, así como en la mejora de la productividad y eficiencia de la organización. Por lo tanto, es importante que las organizaciones inviertan tiempo y recursos en el desarrollo e implementación de estas estrategias para mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo, el conocimiento y la aplicación táctica de las estrategias para mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo pueden tener un impacto significativo en el éxito y la eficacia de una organización.

5. La abstracción de información documental para la identificación de los beneficios de la gestión del Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo es fundamental para cualquier organización que busque alcanzar un alto grado de satisfacción laboral. La recopilación de información a través de encuestas de satisfacción, entrevistas y observaciones puede proporcionar una visión valiosa sobre el estado actual del Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo, los beneficios de una gestión efectiva del Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo pueden incluir un aumento en la productividad, una mayor retención de empleados, y una mejora en la moral y el compromiso de los empleados. Además, puede conducir a un ambiente de trabajo más saludable y equilibrado, donde los empleados se sienten valorados y motivados. Siendo esencial que las organizaciones inviertan en la gestión del Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo, ya que puede tener un impacto significativo en el éxito y la eficacia de la organización. Por lo tanto, la gestión efectiva del Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo puede ser una estrategia poderosa para mejorar la satisfacción laboral y el rendimiento organizacional.

Recomendaciones

1. Conocer la importancia de los conceptos de Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo debido a que estos radican en el impacto directo en la productividad, satisfacción y retención de los empleados en una organización. por lo tanto, se debe de prestar atención al Clima Laboral un ambiente de trabajo saludable y armonioso puede reducir el estrés laboral, mejorar la moral de los empleados y aumentar la eficiencia en el trabajo. Además, un buen Clima Laboral puede atraer a nuevos talentos y retener a los empleados existentes, lo que reduce los costos de contratación y formación, por otro lado, la Calidad de Vida en el Trabajo puede resultar en empleados más satisfechos y comprometidos, conocer los conceptos puede tener beneficios significativos para una organización, incluyendo una mayor productividad, una mayor satisfacción de los empleados y una menor rotación de personal. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones se esfuercen por mejorar estos aspectos en su entorno de trabajo.
2. Estudiar la importancia de considerar tanto el Clima Laboral como la Calidad de Vida en el Trabajo para el éxito de una organización. Los factores que influyen en el Clima Laboral, como el entorno de trabajo, la organización, la estandarización de procesos, las relaciones laborales y la comunicación interna, son cruciales para la motivación y el rendimiento de los trabajadores. Por otro lado, los componentes de la Calidad de Vida en el Trabajo, como el salario, un entorno laboral seguro y la flexibilidad horaria, son fundamentales para el desarrollo, la motivación y la satisfacción de los miembros de una organización. Su estudio proporciona una visión integral de estos aspectos y destaca la necesidad de políticas y prácticas que mejoren tanto el Clima Laboral como la Calidad de Vida en el Trabajo.

3. Utilizar diferentes herramientas de medición del Clima Laboral para mejorar el ambiente de trabajo. Estas herramientas permiten recoger datos sobre las percepciones y necesidades de los colaboradores, lo que facilita la identificación de áreas de mejora. Existen varios métodos para medir el Clima Laboral, pero la elección del método adecuado depende del contexto específico de la organización. Por lo tanto, es importante seleccionar y utilizar las herramientas de medición de manera estratégica para obtener una imagen precisa del Clima Laboral y desarrollar intervenciones efectivas para mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo. La investigación continua en este campo es esencial para mantenerse al día con las mejores prácticas y tendencias emergentes en la medición del Clima Laboral. Estas recomendaciones pueden ser de gran utilidad para las organizaciones que buscan mejorar su ambiente de trabajo y la satisfacción de sus empleados.
4. Analizar las estrategias para mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo son como pilares fundamentales para el éxito y la eficacia de una organización. Estas estrategias, que pueden abordar aspectos como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la satisfacción laboral, el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales, pueden tener un impacto significativo en el bienestar de los empleados y en la productividad de la organización. La implementación de estas estrategias puede resultar en un aumento de la satisfacción y el bienestar de los empleados, lo que a su vez puede llevar a una mejora en la productividad y eficiencia de la organización. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones inviertan tiempo y recursos en el desarrollo e implementación de estas estrategias. Por lo tanto, el conocimiento y la aplicación táctica de las estrategias para mejorar la CVT son esenciales para el éxito de una organización. Al invertir en la mejora de la CVT, las organizaciones no solo pueden mejorar

la satisfacción y el bienestar de sus empleados, sino también aumentar su productividad y eficiencia, lo que a su vez puede contribuir al éxito y la eficacia de la organización.

5. Implementar la gestión del Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo es esencial para cualquier organización que aspire a alcanzar un alto grado de satisfacción laboral. La recopilación de información a través de encuestas de satisfacción, entrevistas y observaciones puede proporcionar una visión valiosa sobre el estado actual del Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo. Se enfatizan los beneficios de una gestión efectiva del Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo pueden incluir un aumento en la productividad, una mayor retención de empleados, y una mejora en la moral y el compromiso de los empleados. Además, puede conducir a un ambiente de trabajo más saludable y equilibrado, donde los empleados se sienten valorados y motivados. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones inviertan en la gestión del Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo, ya que puede tener un impacto significativo en el éxito y la eficacia de la organización. En resumen, la gestión efectiva del Clima Laboral y la Calidad de Vida en el Trabajo puede ser una estrategia poderosa para mejorar la satisfacción laboral y el rendimiento organizacional.

Referencias bibliográficas

- Arias, W., Lazo, J., & Quintana, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Revista Industrial Data*, 81-89.
- Barzola-Zambrano, I., Barzola-Véliz, V., & Flores-Barzola, W. (2017). *Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador*. Ecuador: Revista Científica Dominio de las Ciencias.
- Chiavenato, I. (2001). *ADMINISTRACIÓN: Proceso Administrativo*. Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A.
- Chiavenato, I. (2006). *INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN*. México: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS: El capital humano de las organizaciones*. México: McGRAW-HILL.
- Cota, J. (2017). *MÉTODO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA*. México: Revista Digital.
- Dávila-Morán, R., Sánchez, S., Silva, M., López, H., & Serna-Landivar, J. (2023). *CLIMA LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERUANA*. Perú.
- Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2007). *INVESTIGACIÓN Fundamentos y Metodología*. México: Pearson Educación.

- Dolan, S., Valle, R., López, Á., & Chiavenato, I. (2019). *Especialidad en Recursos Humanos 3*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Gomez, C. (2018). *Programa de Mejora del Clima Organizacional Para Elevar el Nivel de Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Constructora Ys Empresas S.A.C Chorrillos -2016*. Perú.
- Hernández, D., Puentes, J., & Ortega, L. (2020). *Aplicación de Instrumentos Para Medir el Clima Organizacional en la Empresa Tecni Taller S.A.S-Neiva y Proponer Programas Para el Buen Clima Laboral*. Colombia.
- Institución Universitaria Mayor de Cartagena. (2023). *INFORME MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2023*. Colombia: Umayor.
- Katz, D., & Kahn, R. (1990). *Psicología Social de las Organizaciones*. México: Trillas.
- Keith, D. (1987). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: McGrawHill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. México: McGRAW-HILL.
- Lizárraga, G., Pérez, A., & López, H. (2022). *Calidad de vida en el trabajo: un modelo de desarrollo organizacional en una empresa comercial*. México: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar,.
- Mego, M. (2023). *Antecedente 5 “NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TU ÓPTICA*. Colombia.
- Méndez Rodríguez, A., & Astrudillo Moya, M. (2008). *LA INVESTIGACIÓN EN LA ERA DE LA INFORMACIÓN: Guía para realizar la bibliografía y fichas de trabajo*. Mexico: Trillas, S. A.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGRAW-HILL.

- Pérsico, A., & Castro, F. (2022). *Clima laboral y calidad de vida*. Chile: Academia Judicial de Chile.
- Piedra, J., & Roldán, V. (2011). *Diagnostico de Clima Laboral Aplicado a la Empresa Fabrica de Resortes Vanderbilt*. Ecuador: Universidad del Azuay.
- Piedra, J., & Roldán, V. (s.f.). *D*.
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). *Clima Laboral como factor clave en el rendimiento Productivo de las Empresas. Estudio Caso: Hardepex Cía. Ltda*. Colombia: Cuadernos Latinoamericanos de Administración.
- Reinoso, H., & Araneda, B. (2007). DISEÑO Y VALIDACION DE UN MODELO DE MEDICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL BASADO EN PERCEPCIONES Y EXPECTATIVAS. *Revista Ingeniería Industrial*, 39-54.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Sanabria, M. (2016). *Calidad de Vida e Instrumentos de Medición*. España.
- Sánchez, L. (2022). *Programa de Calidad de Vida Laboral para los Colaboradores de la Empresa Quimincol S. A. S., Rionegro, Antioquia*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Sánchez, L. (2022). *Programa de Calidad de Vida Laboral para los Colaboradores de la Empresa Quimincol S.A.S., Rionegro, Antioquia*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Segura, M. (2013). 9.3 Análisis de clima organizacional. *Unidades Docentes de la Escuela Nacional de SanidadTEXTOS*, 1-40.
- Vázquez, R., & Guadamarra, J. (2001). El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. *Tiempo de Educar*, 105-131.

Werther, W., Davis, K., & Guzmán, M. (2014). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS*

HUMANOS: Gestión del capital humano. México: McGRAW-

HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Anexos

Anexo 1: Cuestionario de Clima Laboral.

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Cuestionario del Clima Organizacional

Fecha: _____

Tipo de contratación: Planta: _____ Interino: _____

Antigüedad: _____ años

Puesto: _____

Sexo: Femenino _____ Masculino: _____

Objetivo: Identificar áreas de oportunidad en el personal docente de una institución de educación media superior, con el fin de mejorar el clima organizacional del área de trabajo. Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y marca con una X la respuesta que mejor describa tu opinión.

Preguntas	1. Totalmente de acuerdo	2. De acuerdo	3. En desacuerdo	4. Totalmente en desacuerdo
1. En nuestro departamento la mayoría conoce bien las metas.				
2. Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento.				
3. Mi coordinador promueve actitudes positivas.				
4. En nuestro departamento sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas.				
5. Mi coordinador está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo.				
6. Existe reconocimiento de trabajos bien realizado por parte del departamento de recursos humanos.				
7. Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logros de objetivos.				
8. Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente.				
9. Mi coordinador fortalece la confianza entre el equipo.				
10. Mi coordinador exige mucho de nosotros.				
11. Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento.				
12. Recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.				
13. Damos seguimientos a los objetivos del departamento.				
14. Me siento parte de la organización.				
15. Conozco la filosofía y objetivos de la institución.				
16. Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más.				
17. Existe un ambiente de confianza entre compañeros.				
18. Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.				
19. En nuestro departamento nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo.				
20. Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes.				
21. Las herramientas de trabajo son las adecuadas.				

Nota: Adaptado de "Método para Evaluar el Clima Organizacional del Área Docente de un Centro de Bachillerato Tecnológico de CD. Obregón, Sonora". (Cota, 2017, pág. 43)

Anexo 2: Entrevista Clima Laboral.**ENTREVISTA APLICADA A UNA MUESTRA DE EMPLEADOS DEL ÁREA CORPORATIVA DE LA FABRICA DE RESORTES VANDERBILT****METAS INSTITUCIONALES:**

1. ¿Conoce usted las metas institucionales? Qué piensa de estas?
2. ¿Las políticas de calidad son importantes para usted? Las conoce?

DESARROLLO Y CAPACITACIÓN:

1. ¿Qué piensa sobre la capacitación que ha recibido en la empresa?
2. ¿Se presentan oportunidades de ascenso dentro de la empresa?

RELACIONES INTERPERSONALES:

1. ¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?
2. ¿La empresa realiza alguna actividad para fomentar mejores relaciones entre empleados?

CARGA LABORAL

1. ¿Está de acuerdo con la distribución de la carga laboral?
2. ¿Qué es lo que le motiva a cumplir con su trabajo?

RECOMPENSA DE TRABAJO

1. ¿Recibe recompensas por su trabajo?
2. ¿Se le ha sancionado alguna vez, conoce las sanciones que puede recibir?

Nota: Adaptado de "Diagnostico de Clima Laboral Aplicado a la Empresa Fabrica de Resortes Vanderbilt". (Piedra & Roldán, D, pág. 122)

Anexo 3: Guía para Grupos Focales.

GRUPO FOCAL ADMINISTRATIVO # 1

CARGA DE TRABAJO:

1. ¿Piensa que el trabajo está bien distribuido en su área?
2. ¿Se ha visto en la necesidad de trabajar horas extras para cumplir con su trabajo?

COMUNICACIÓN:

1. ¿Está oportunamente comunicado lo que en la empresa?
2. ¿La información que le llega es clara y precisa?
3. ¿Qué medio le parece el más adecuado para recibir la información de la empresa?

CONDICIONES DE TRABAJO

1. -¿Su puesto de trabajo cuenta con todas las herramientas y equipos que necesita para desarrollar sus labores?
2. ¿ Realiza alguna tarea o manipula alguna herramienta que ponga en riesgo su bienestar o su salud?

DESARROLLO Y CAPACITACIÓN:

1. ¿Cuándo ingresaron a la empresa se les capacito sobre sus funciones y su puesto de trabajo?
2. ¿Qué opina sobre la capacitación que ha recibido en la empresa?
3. ¿Se presentan oportunidades de ascenso en la empresa?

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO:

1. ¿Cómo describe la relación con su jefe inmediato?
2. ¿Su jefe toma en cuenta sus sugerencias?

IDENTIFICACION CON LA INSTITUCION:

1. ¿Qué sentimiento le provoca trabajar en la empresa?
2. ¿Comparada con otras empresas como califica a la empresa?

Nota: Adaptado de "Diagnostico de Clima Laboral Aplicado a la Empresa Fabrica de Resortes Vanderbilt". (Piedra & Roldán, D, págs. 116-117)

Anexo 4: Formato para Observación.**HOJA DE REGISTRO PARA OBSERVACIÓN**

INFORME DE OBSERVACION		
FECHA	Hora Reunión	
FABRICA DE RESORTES VANDERBILT.	Hora Inicio	
OBSERVADORES	Hora Final	
ASISTENTES		
Personal de Fábrica de Resortes Vanderbilt		
Objetos y Situaciones Observadas		
Fotografías		Visual
Medios de Observación		Resumen
Cámara de vídeo		✓ Resumen factores observados
Cámara Fotográfica		
Registro de Notas		

Nota: Adaptado de "Diagnostico de Clima Laboral Aplicado a la Empresa Fabrica de Resortes Vanderbilt". (Piedra & Roldán, D, pág. 120)

Anexo 5: Programa de Mejoramiento.

DESCRIPCIÓN DE LOS PROGRAMAS	FRECUENCIA
VERDE	
<p>Existen muchos <u>estilos de liderazgo</u> y con este ejercicio podremos descubrir la autovaloración de los empleados y la opinión del resto, comparándolas entre sí.</p> <p>Para ello, se crearán diferentes <u>estilos de líderes</u> en la sala: el orientador, el moderador, el experto, el crítico, el pesimista... Se puede colocar un folio con la tipología de cada uno de ellos en distintos puntos del lugar.</p> <p>Después, se solicita a todos los participantes a que se sitúen en aquel grupo con el que se sientan más identificados en cuanto a su liderazgo. Esta será su percepción personal sobre su modo de gestionar.</p> <p>A continuación, se pedirá al resto del grupo a que, uno por uno, reubiquen a cada participante en el rol en el que consideran que mejor encaja hasta que todos hayan sido valorados por todos. El juego será más enriquecedor si cada persona aporta una justificación o razón sobre su decisión.</p> <p>Con esta dinámica de liderazgo, los integrantes comprobarán cómo, en ocasiones, su percepción es diferente a la que tienen los demás de sí, pudiendo conocer cuáles son sus fortalezas y debilidades como líderes.</p>	SEMESTRAL
<p>En este ejercicio, el instructor pedirá a uno de los miembros del equipo se sitúe en el centro mientras el resto de participantes se colocan a su alrededor. A continuación, se solicitará a las personas en círculo que le den la mano a otra persona, a quien deseen, y tras esto, se les pedirá que den la otra mano a otro de los integrantes, sin soltar la primera.</p> <p>Cuando todos estén cogidos, el trabajador que está en el centro deberá conformar distintos círculos con sus compañeros sin que se suelten de las manos. Para ello, deberá analizar quiénes están unidos a quién y dar las instrucciones necesarias para desenredar el grupo.</p> <p>Así, potenciaremos tanto la capacidad analítica del líder, como su capacidad para dar directrices al resto de miembros del equipo.</p>	TRIMESTRAL
<p>Esta dinámica de liderazgo tampoco requiere de grandes ubicaciones o recursos.</p> <p>El juego consiste en situar a los trabajadores de forma aleatoria por la sala y pedirles que cierren los ojos, o que se los venden. La actividad trata de que los integrantes deben contar hasta un número determinado de forma ordenada, pero dos personas no pueden repetir la misma cifra a la vez. Si esto ocurre, deberán empezar de nuevo.</p> <p>Conforme avance la dinámica, comprobaremos cómo el grupo comienza a estar más sincronizado mentalmente, terminando la secuencia sin necesidad de ver. De este modo, el líder y el equipo comprenderán la importancia de la organización.</p>	SEMESTRAL
DESCRIPCIÓN DE LOS PROGRAMAS AZUL	
<p>Pedazos de cartas consiste en formar grupos de 3 o 4 en al menos 3 equipos. Cada equipo recibirá un sobre de cartas o tarjetas cortadas y mezcladas. Luego los equipos tienen un tiempo determinado para negociar e intercambiar con el fin de completar sus cartas. El equipo con más cartas completas gana.</p> <p>El juego funciona bien porque desarrolla habilidades de negociación y empatía, que son componentes clave de la comunicación efectiva.</p>	ANUAL
<p>Bloques de construcción comienza por tener un equipo de 4 y 2 conjuntos idénticos de bloques de construcción. Uno hace de director, otro de constructor, otro de corredor y otro de observador.</p> <p>El director y el constructor están en extremos de la sala y se dan la espalda uno al otro. El director ya tiene su estructura construida y debe darle instrucciones al corredor que le llevará los bloques al constructor. El constructor debe usar las instrucciones para crear una estructura idéntica a la del director.</p> <p>Este juego desarrolla habilidades descriptivas e instructivas, y además fortalece el trabajo en equipo.</p>	ANUAL
<p>Un miembro de un equipo de dos personas tiene los ojos vendados. El miembro con los ojos vendados debe recuperar elementos específicos del centro del círculo basándose en las instrucciones dadas por su pareja. El juego se complica a medida que otro equipo de dos personas se une a la contienda. Eventualmente, el juego se vuelve imposible debido al número de equipos añadidos al juego.</p> <p>Recupéralo desarrolla la concentración y fomenta el trabajo en equipo. La práctica del trabajo en equipo ayuda a los miembros a trabajar de manera eficaz para que en los entornos operativos puedan funcionar de manera más cohesionada. Es importante concentrarse en la persona con la que se está comunicando a pesar de cualquier distracción que pueda estar presente.</p>	TRIMESTRAL

Nota: Adaptado de "Aplicación de Instrumentos Para Medir el Clima Organizacional en la Empresa Techni Taller S.A.S-Neiva Y Proponer Programas Para el Buen Clima Laboral". (Hernández, Puentes, & Ortega, 2020, págs. 50-51)



Guatemala, 15 de abril de 2,024

Señores

Universidad Galileo

IDEA

Presente.

Por este medio de la presente YO María Cristina Sánchez de Monterroso que me identifico con número de carné IDE19000673 y con DPI 2538 95111 2001 actualmente asignado (a) en la carrera: Licenciatura en Tecnología y Administración y Desarrollo de Recursos Humanos

"Autorizo al Instituto de Educación Abierta (IDEA) a la publicación, en el Tesario virtual de la Universidad, de mi proyecto de Graduación titulado:"

"Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo"

Como autor (a) del material de la investigación sustentada mediante el protocolo de IDEA. Expreso que la misma es de mi autoría y con contenido inédito, realizado con el acompañamiento experto del coordinador de área y por tanto he seguido los parámetros éticos y legales respecto de las citas de referencia y todo tipo de fuentes establecidas en el Reglamento de la Universidad Galileo

Sin otro particular, me suscribo.

F. 