

**Factor Fundamental de Bienestar Colectivo y Desarrollo Organizacional para un Ambiente Laboral Saludable**

*Fundamental Factor of Collective Well-being and Organizational Development for a Healthy Work Environment*

Andrea Alexandra Guerrero de Álvarez, Msc.<sup>1</sup>

*alexague86@hotmail.com*

**Universidad Nacional Evangélica (UNEV)**

**Resumen**

El talento Humano en Salud de una Institución es un recurso importante que le permite a esta ser competitiva. Para que el potencial humano pueda desarrollar sus habilidades, conocimientos y destrezas laborales es necesario que los empleados como colaboradores estén contentos con sus puestos y con el ambiente organizacional saludable dentro de la corporación que están adscrito. Para lograr esto, es necesario tener con factores fundamentales de colectivo de ese talento humano para un ambiente laboral eficiente y eficaz. Hoy en día el bienestar colectivo juega un papel importante dentro de nuestro entorno. Estas satisfacen las necesidades fisiológicas y de autorrealización de la sociedad, también marcan las pautas de desarrollo tecnológico y económico de los países. En esta cartilla se explorarán diferentes campos frente al cómo el clima laboral saludable contribuye a los incentivos del talento humano en salud para orienta a las altas direcciones en la ejecución de medidas mediante parámetros establecidos dentro de sus políticas organizacionales que contribuyan a generar un entorno saludable en sus organizaciones; tomando plena conciencia que un ambiente laboral sano implica mucho más que el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene. Se refiere a una concepción amplia, que incluye factores psicosociales que procuren el bienestar de los trabajadores. Mediante la capacidad de una organización para ofrecer, facilitar a sus colaboradores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales, grupales, para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentables, sostenibles, construyendo un activo organizacional intangible difícilmente imitable. **Palabras claves:** factor fundamental, bienestar colectivo, desarrollo organizacional y ambiente laboral saludable,

**Abstract**

The Human Talent in Health of an Institution is an important resource that allows it to be competitive. In order for human potential to develop their abilities, knowledge and work skills, it is necessary for employees as collaborators to be happy with their positions and with the healthy organizational environment within the corporation to which they are assigned. To achieve this, it is necessary to have fundamental collective factors of that human talent for an efficient and effective work environment. Today collective well-being plays an important role in our environment. These satisfy the physiological and self-realization needs of society; they also set the guidelines for the technological and economic development of the countries. In this booklet, different fields will be explored regarding how the healthy work environment contributes to the incentives of human talent in health to guide senior management in the execution of measures through parameters established within their organizational policies that contribute to generating a healthy environment in their organizations; fully aware that a healthy work environment implies much more than compliance with safety and hygiene standards. It refers to a broad conception, which includes psychosocial factors that seek the well-being of workers. Through the ability of an organization to offer, facilitate its collaborators the conditions and work processes that allow the deployment of their individual and group strengths, to drive performance towards sustainable organizational goals, building an intangible organizational asset that is difficult to imitate. **Keywords:** critical factor, collective welfare, organizational development and healthy work environment.

**Fecha de Recepción:** 07-06-2023

**Fecha de Aceptación:** 20-06-2023

**Fecha de Publicación:** 07-07-2023

<sup>1</sup> Licenciada en Psicología. Universidad Nacional Evangélica. (UNEV). Magister en Terapia Familiar. Universidad Nacional Evangélica (UNEV). <https://orcid.org/0000-0003-0107-0564>

## Introducción

La vida personal y la laboral es difícil que el individuo pueda separarlas, ya que, aunque físicamente está en lugares distintos, los problemas que tenga en uno u otro lugar influyen en ambos. Perilla-Toro y Gómez-Ortiz, (2017), explican que, si los problemas son negativos en uno de ellos el otro se resiente también, llegando producir enfermedad, lo que representa importantes consecuencias tanto para trabajadores como para empresas. El bienestar laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la empresa. Al hacer referencia al bienestar laboral, no solo nos referimos a estar sanos de salud y no padecer enfermedades, sino también el bienestar emocional que hace sentir bien a las personas y están contentos con lo que hacen.

Es importante que las organizaciones se marquen como objetivo la felicidad en sus operarios en la jornada laboral, para lo cual deben centrarse en favorecer aquellos aspectos que hacen felices a los trabajadores. Dado que la felicidad es importante en la vida del ser humano y en especial en ese talento humano que hace vida en las corporaciones, en el contexto laboral cosas como: Un buen ambiente del trabajo, la motivación, el trato recibido, las condiciones económicas y laborales o la conciliación de la vida familiar y laboral, son factores que pueden hacer una empresa exista bienestar laboral o su ausencia provoque o malestar.

No solamente va a ser positivo que el trabajador esté contento para él; sino que la empresa va a recoger una serie de beneficios que de otra forma no conseguiría, entre ellos están: reducción del absentismo y el estrés. Trabajadores más productivos y motivados. Aumento de la creatividad y el desarrollo de las capacidades del personal. Menor número de abandonos en la empresa. Clima laboral positivo y mejores relaciones interpersonales

a todos los niveles gratificantes que hará del trabajo laboral la productividad requerida.

En el mismo orden de ideas, Perilla Toro Gómez Ortiz (2017), aporta que, todas las organizaciones cuya pretensión es promocionar la salud y el bienestar en el trabajo, han de contener un programa o plan estratégico expresando el compromiso e impulso por parte de su dirección. El objetivo es transversalizar el bienestar de las personas en la organización. Para ello, es importante incorporar estrategias que tenga una visión integral de la persona, tanto física como emocional, y en los distintos entornos donde interactúa: el laboral, el personal, el familiar y el social.

### **Desarrollo Organizacional para un Ambiente Laboral Saludable**

Definir el concepto de desarrollo organizacional para un ambiente laboral saludable implica tratar un grupo de componentes y determinantes que, en su conjunto, ofrecen una visión global de la organización. Como noción multidimensional comprende el medio interno de la organización. Los componentes y determinantes que se consideran con frecuencia son desde la postura de Mafud, L, Arocena F. Moreno P, (2020).

**Ambiente físico:** comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.

**Características estructurales:** como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera.

**Ambiente social:** que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.

**Características personales:** como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera.

Comportamiento organizacional: compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros.

La totalidad de estos componentes y determinantes configuran el clima de una organización, que es el producto de la percepción de estos por sus miembros. El clima organizacional, por tanto, es el resultado de la interacción entre las características de las personas y de las organizaciones.

Los factores y estructuras del sistema organizacional producen un clima determinado en dependencia de la percepción de estos por parte de sus miembros. El clima resultante induce a los individuos a tomar determinados comportamientos. Estos inciden en la actividad de la organización y, por tanto, en su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que prestan, así como en su efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y en el desempeño general de la organización.

### **Cultura Organizacional dentro del Bienestar Colectivo y Desarrollo Organizacional para un Ambiente Laboral Saludable**

El clima organizacional dentro del bienestar colectivo y desarrollo organizacional para un ambiente laboral saludable ejerce una significativa influencia en la cultura de la organización. Esta comprende el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Los miembros de la organización determinan en gran parte su cultura y, en este sentido, el clima organizacional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización. La cultura en general abarca un sistema de

significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que los distinguen de otras.

Entre sus elementos se encuentran los propuestos por Solano-Becerra, (2015) (p.121) .

Identidad de los miembros: si los individuos se identifican más con la organización, su trabajo, su puesto o su disciplina.

Énfasis de grupo: si las actividades se organizan en grupo o si las realizan individuos aislados.

Perfil de la decisión: si la toma de decisiones prioriza las actividades o los recursos humanos.

Integración: si las unidades funcionan en forma coordinada o independiente.

Control: si existe una tendencia hacia una reglamentación excesiva o se orienta hacia el autocontrol.

Tolerancia al riesgo: si se fomenta o no la creatividad, la innovación, la iniciativa y el ímpetu para acometer la realización de las tareas, etcétera.

Criterios de recompensa: si se basan fundamentalmente en el rendimiento o en el favoritismo, la antigüedad u otros factores.

Tolerancia al conflicto: si se fomenta o no el conflicto funcional como elemento del desarrollo organizacional.

Perfil de los fines o medios: si la gerencia prioriza los fines o los medios para llegar a ellos.

Enfoque de la organización: si la gerencia se orienta hacia el mundo exterior o hacia lo interno de la organización.

La cultura puede facilitar o dificultar la solución de los problemas relacionados con la adaptación al entorno y la integración interna. Se entiende por integración interna, la forma de organización que adopta una

institución, empresa u otra entidad para lograr una efectividad en su quehacer y un bienestar sostenidos con vista a garantizar una adaptación externa adecuada. Ambos conceptos, aunque interdependientes, son diferentes:

La adaptación externa comprende un conjunto de elementos que deben compartir y suscribir el total de los miembros de la organización porque son indispensables para enfrentarse con éxito al entorno. Entre ellas se encuentran: la planificación estratégica, la misión, los objetivos, los medios, los criterios de medida y las estrategias de corrección que se aplican cuando los objetivos no se cumplen entre otros.

La integración interna involucra aspectos vinculados con la forma de relación interna entre los miembros de una organización, entre ellos: el lenguaje y sus categorías conceptuales, los límites grupales y los criterios para la inclusión y la exclusión de individuos, las formas de obtener y ejercer el poder y jerarquía, así como el sistema y las vías para recompensar y castigar actitudes, comportamientos, acciones, etcétera.

El total de los aspectos referidos requieren de consenso, deben probar su efectividad en el logro de la misión y propiciar de forma sostenida el bienestar de los miembros de la organización; de lo contrario, la cultura no ayudará a su avance. Un clima organizacional apropiado y una cultura colectiva avanzada facilitan que se generen compromisos más allá de los intereses personales, lo que redundará sin dudas en beneficio de toda la organización, en el desarrollo de una organización con una alta calidad de vida para el trabajador. Esto, a la vez, produce una gran estabilidad social dentro de la organización, porque los individuos se sienten a gusto con su trabajo, y serán, sin dudas, más productivos. Las recompensas y reconocimientos deben ser el resultado de los aportes y esfuerzos

realizados, de la solidaridad y la capacidad de compartir e integrarse mostradas. En consecuencia, clima y cultura organizacional se encuentran estrechamente interrelacionados y son parte de un mismo sistema donde un cambio en una de ellas afecta a la otra y viceversa.

## **Productividad Laboral**

Samanez, M, Stephani H, Placencia, D (2019) permite dar cuenta que un trabajador es un ser biopsicosocial. Por tanto, su salud, bienestar y felicidad son partes integrantes no sólo de la vida sino también del trabajo. Pero el bienestar y la felicidad no se pueden administrar, porque son reflejo de la armonía física y psicológica con el medio. Su percepción es también vital. No existe receta alguna capaz de garantizar la salud de un individuo: brota de su actitud; de su espíritu de crecer y auto superarse; de la voluntad de competir solidariamente y vencer; de la responsabilidad por una vida sana; de la aceptación de las incertidumbres de la vida, de incluir y compartir; así como de defender firmemente sus valores y un objetivo para su vida. La salud proviene entonces, en gran parte, de las relaciones humanas y con el entorno, y es el resultado del desarrollo armónico de la sociedad (en su conjunto) sobre la base del cual es posible brindar a los ciudadanos diversas opciones políticas, económicas, legales, ambientales, educativas, de bienes y servicios, de ingreso, empleo, recreación y participación social, con vista a que, tanto individuo como sociedad, desarrollen sus potencialidades en aras de un bienestar pleno.

Para que el ambiente laboral se convierta en fuente de salud debe existir un clima que cree confianza y favorezca la eliminación de sentimientos y actitudes negativas hacia la organización o algunos de sus miembros. Deberá sentirse que se hace algo útil, algo que proporciona un sentido al

esfuerzo que se realiza. Cada individuo debe sentir la preocupación de la organización por sus necesidades y problemas.

Un clima positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales que persigue la organización a partir de la existencia de un mayor sentimiento de pertenencia hacia ella. Por el contrario, un clima negativo supone una falta de identificación con sus objetivos y metas, así como un deterioro del ambiente de trabajo, que ocasiona situaciones de conflicto, bajo rendimiento, ausencias e ineficacia.

El descontento puede manifestarse de muchas formas. Su expresión más directa es la fluctuación laboral, que puede ser real según el número de bajas ocurridas en la organización en un período determinado, y potencial, que se expresa en el deseo de cambiar de trabajo. A esta última se debe prestar especial atención porque, de no variar las condiciones que provocan insatisfacción, puede convertirse en una fluctuación real.

Una organización con una baja calidad de vida o un clima organizacional deficiente puede dañar la salud mental y física de su colectivo laboral. Los factores de riesgo ambientales que pueden atentar contra la salud mental suelen provocar efectos a corto plazo. Estos se manifiestan en cambios del estado de ánimo y del afecto, en el tipo de sentimientos de placer o entusiasmo o un estado de ánimo depresivo los cuales van acompañados a menudo de cambios de comportamiento. Pensemos, por ejemplo, en la inquietud, en el afrontamiento paliativo como el consumo de alcohol en la conducta evasiva, así como en los comportamientos negativos ante resolución activa de problemas.

Estos afectos y comportamientos también están acompañados generalmente de cambios psicológicos, que constituyen una alerta. Cuando uno o más de los factores estresantes se mantienen activos, las respuestas,

que al inicio pueden ser reversibles a corto plazo, pueden originar modificaciones más estables y menos reversibles de la salud mental, como el agotamiento, las psicosis o un trastorno depresivo mayor. El logro de un clima organizacional apropiado es una responsabilidad de la alta dirección de la institución.

### **Referentes teóricos**

Bienestar laboral es un derecho indispensable para el individuo, que interviene en el desarrollo del bienestar laboral, en las relaciones sociales y su contexto, en este sentido las organizaciones deben garantizar la salud y la tranquilidad física y emocional de sus empleados, cabe resaltar a Criado-Alzate, Rangel-Castilla y Solano-Becerra (2015) haciendo referencia que se debe tener en cuenta a mayor relevancia del empleado en las organizaciones mayor será su satisfacción, por consiguiente aumentara la productividad del mismo, además se fortalecerá su motivación, las relaciones interpersonales, el trabajo individual y colectivo. Por otra parte, Gutiérrez Suarez, Rozo Sánchez y Flórez Garay, (2019), hacen un aporte significativo a plantear que el clima organizacional es un factor que interviene en el bienestar laboral y está determinado por la relación de factores internos y externos de la empresa , donde interviene el empleado y el grupo de trabajo, estos factores mencionados puede afectar o mejorar el comportamiento de los empleados, además, el clima organizacional es indispensable para el desarrollo de las organizaciones, incurriendo de forma positiva o negativa en la misma, este factor debe ser abordado por el área de recursos humanos de la organización.

Así mismo, Mafud L , Arocena F, Moreno P, (2020), dentro de sus ideas señalan al hablar del estrés, se hace referencia a la respuesta del organismo ante la exigencia de su medio, en el ámbito laboral frecuentemente ocurre

por muchas variables negativas que se desarrollan en relación a la construcción del bienestar del empleado, entre los factores que lo generan se encuentran: sobre carga laboral, turnos fuera del horario habitual y malas relaciones, generan malestares físicos, emocionales y deteriorando la salud del empleado. Además, cabe resaltar que el estrés laboral es el factor que más influye en el bienestar de los miembros de que conforman una organización.

Bienestar laboral es un derecho indispensable para el individuo, que interviene en el desarrollo del bienestar laboral, en las relaciones sociales y su contexto, en este sentido las organizaciones deben garantizar la salud y la tranquilidad física y emocional de sus empleados, cabe resaltar a Criado-Alzate, Rangel-Castilla, Solano-Becerra(2015) hace referencia que , se debe tener en cuenta que a mayor relevancia del empleado en las organizaciones mayor será su satisfacción y por consiguiente aumentara la productividad del mismo, además se fortalecerá su motivación, las relaciones interpersonales, el trabajo individual y colectivo.

Por otra parte, Gutiérrez-Suarez, Roza Sánchez y Flórez Garay (2019), hace un aporte significativo a plantear que el clima organizacional es un factor que interviene en el bienestar laboral y está determinado por la relación de factores internos y externos de la empresa , donde interviene el empleado y el grupo de trabajo, estos factores mencionados puede afectar o mejorar el comportamiento de los empleados además el clima organizacional es indispensable para el desarrollo de las organizaciones, incurriendo de forma positiva o negativa en la misma, este factor debe ser abordado por el área de recursos humanos de la organización.

Así mismo, Mafud L, Arocena F y Moreno P (2020), dentro de sus ideas señala al hablar del estrés, se hace referencia a la respuesta del organismo

ante la exigencia de su medio, en el ámbito laboral frecuentemente ocurre por muchas variables negativas que se desarrollan en relación a la construcción del bienestar del empleado, entre los factores que lo generan se encuentran: sobre carga laboral, turnos fuera del horario habitual y malas relaciones, generan malestares físicos, emocionales y deteriorando la salud del empleado. Además, cabe resaltar que el estrés laboral es el factor que más influye en el bienestar de los miembros de que conforman una organización.

Por ende, el empleado que presenta síntomas de estrés, debe intervenir de forma oportuna y adecuada, evitando que se genere el síndrome de burnout o agotamiento que es producido por el estrés crónico, este tipo de enfermedad laboral es muy común en las organizaciones, donde el empleado debe mantener un contacto directo y diario en cumplir unas funciones dentro su puesto trabajo, viendo afectada su salud, generando una disminución de su productividad , además, mantiene una actitud negativa y crea un ambiente de trabajo poco favorable . Las organizaciones deben elaborar estrategias que promuevan la recreación, la actividad física y hábitos saludables, que permitan elevar el nivel de satisfacción, facilitando la solución de conflictos y desarrollando el máximo potencial del empleado, y por consiguiente generando un equilibrio biopsicosocial en el individuo, es decir, un adecuado bienestar laboral situaciones.

## **Metodología**

La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo desde un diseño bibliográfico de tipo documental, caracterizado por la recopilación de diferentes fuentes documentales y propuestas por otros autores, con el propósito de elaborar un análisis minucioso acerca del bienestar laboral.

Por otra parte, la muestra corresponde a documentos bibliográficos, entre los que se encuentran proyectos de grado y artículos, que se encuentran en la base de datos de google académico y que tienen un intervalo de tiempo del año 2015 al 2020.

Cabe resaltar que las categorías elegidas para para el presente extenso factor fundamental, bienestar colectivo, desarrollo organizacional, ambiente laboral saludable de igual forma se abordan a través de ejes temáticos a fin de darle rigurosidad científica.

### **Resultados**

Los resultados obtenidos a través del análisis de las categorías y conceptualizaciones elaboradas por diversos autores que han abordado el bienestar laboral se encontró que: el concepto de bienestar se introdujo a mediados de los años 70 y con el paso de los años ha evolucionado en la medida que las organizaciones han visto la necesidad de un cambio que les permiten mantenerse competentes en el mercado, anteriormente, los empleados poseían baja importancia al interior de las empresas, sin embargo, la insatisfacción de los mismo, género que se iniciara a tomar más relevancia del recurso humano en las organizaciones.

Por consiguiente, desde las ideas de Caballero-L y Gómez, L (2020), el empleado es considerado un eje fundamental dentro la empresa y se empiezan a elaborar propuestas para el fortalecimiento integral del principal activo de las organizaciones, es decir, las personas que conforman las misma, buscando fomentar el equilibrio entre la vida personal y laboral del empleado, logrando un aumento de la productividad y manteniendo el bienestar laboral.

De acuerdo a lo anterior, es importante reconocer que el bienestar laboral se obtiene en un trabajo conjunto que involucra el contexto, aspectos

psicológicos, físicos y sociales, por lo tanto, es necesario que exista un equilibrio entre la organización y el empleado, es así como las relaciones de las características mencionadas determinan la manera de pensar y actuar del trabajador. Teniendo en cuenta que la organización busca mejorar la salud física y emocional de sus empleados, además es importante mencionar que factores como el clima organizacional, la satisfacción laboral, el estrés laboral, la motivación, hábitos saludables, entre otros son factores que influyen en el bienestar laboral. Al hacer referencia al clima organizacional, se determina que es uno de los componentes más relevantes para el desarrollo de la organización, debido a que las empresas cada día son más competitivas, dinámicas y productivas, pero solo es posible mantenerse en el mercado si el recurso humano se encuentra en adecuadas condiciones, lo que implica el bienestar laboral de los empleados.

Por otra parte, el clima organizacional es un grupo de características medibles que se dan en el lugar del trabajo y que son percibidas por las personas que interactúan en el entorno e influye en la motivación y comportamiento, además, influye en el bienestar de los empleados y su desempeño. Por otra parte, es fundamental que el trabajador sienta el respaldo y acompañamiento de la organización, generando un aumento de la productividad, es decir, que la satisfacción laboral es un variable primordial en el clima laboral, además, la insatisfacción laboral se da por motivos como: retribuciones económicas por debajo del trabajo realizado, sobre carga en las funciones, comunicación informal, lineamientos fuera de los objetivos, aumento de horas laborales y poca participación dentro la empresa .

Así mismo, Samanez, M, Stephani H. y Placencia M, (2019) , plantean el estudio del estrés laboral tiene diversas connotaciones, algunas investigaciones mencionan que es producto de factores personales, de la organización y económicos de los empleados, es decir, el estrés y el bienestar provienen de tanto aspectos individuales y aspectos de la organización, por otra parte, el estrés también afecta las relaciones personales y colectivas, además provoca una disminución en el desempeño de las actividades, una característica importante estrés es que influye negativamente en el bienestar individual y familiar de los individuos , los trabajadores que sufren este problema generalmente abandonan el empleo.

Cabe resaltar que, el estrés laboral es considerado uno de factores más relevante en la pérdida de la salud física y psicológica del individuo, puede apreciarse a través de diferentes síntomas como: trastornos del estado ánimo, alteraciones en su comportamiento y deterioro de sus relaciones. Es conveniente resaltar que, la depresión laboral es considerado una de las principales causas de enfermedad laboral y ausentismo. Este síndrome de quemarse por el trabajo aparece cuando el empleado ha llegado a presentar un estrés crónico y se manifiesta desde la interacción del individuo con el trabajo, un notorio cansancio físico y emocional del empleado, el estado de ánimo se ve perjudicado por este síndrome, es decir, no solo el entorno laboral se ve afectado, también sus demás medios de interacción.

Además, Parada J y Puentes E (2018) , hace un esbozo que otro factor que influye en el bienestar laboral y que varía de acuerdo al estado emocional del empleado es la motivación, este elemento es determinante para el desarrollo de sus actividades y de las relaciones en su contexto, la motivación laboral es la que impulsa a la persona a realizar una acción ,

aunque es un aspecto intrínseco del individuo se potencializa cuando recibe un beneficio, así mismo, la motivación es influenciada por factores internos (afiliación, logro y poder) y factores externos (supervisión, grupo laboral, actividades, salario) permitiendo un mayor esfuerzo y compromiso del empleado con la organización , condición que hoy se evidencia cada día más .

## **Discusión**

Los diversos estudios analizados permitieron lograr identificar características importantes frente al bienestar laboral de los empleados, que permiten garantizar la salud física y psicológica de los trabajadores. Aunque los estudios se han enfocado en el potencial que tiene el empleado para la empresa, un porcentaje considerado de organizaciones en el país aún no le dan esta importancia y se ve reflejado en el bajo salario y acompañamiento psicosocial que le brindan. Además, desde el área de recursos humanos, la empresa debe brindar apoyo a las necesidades de los empleados ya que pueden presentar situaciones que desestabilicen el estado emocional dentro el contexto laboral, así mismo, a las que se ven expuestos en su cotidianidad y que en ocasiones interfieren en la toma de decisiones para su vida y el trabajo.

La importancia del bienestar laboral parte de la construcción de las relaciones laborales, debido a que son las que permiten compartir creencias, intereses, opiniones que influyen en los procesos emocionales, conductuales y físicos del empleado. También es importante mencionar que pueden existir factores que tienen que ver con la empresa como: tipo de empresa, contrato, participación, puesto de trabajo y que también afectan el desarrollo del ser humano, es así como el empleado y el contexto

tiene una relación para alcanzar el bienestar laboral dentro de la organización.

Aunque el trabajo es un derecho fundamental y contemplado en la constitución política de materia laboral y por ende se debe garantizar el bienestar, las organizaciones aún les falta generar mayores planes de bienestar laboral. Se debe buscar que exista un equilibrio entre la organización y sus colaboradores para generar mejores resultados y por consiguiente se genere un desarrollo y crecimiento organizacional.

Finalmente, cabe resaltar que los estudios realizados afirman que el bienestar laboral es el eje principal para el desarrollo de la organización y que existen factores que pueden afectar el desempeño laboral, es conveniente que las empresas garanticen el bienestar físico, emocional y psicológico del empleado para que la organización se mantenga competitiva ante las exigencias del mercado laboral.

### **Reflexión Final**

Para hablar de clima organizacional es imprescindible penetrar a fondo en la percepción de los trabajadores sobre las condiciones y procesos que se originan en el espacio laboral, así como en sus expectativas con respecto a la calidad de vida en el trabajo. Se trata de una mezcla de ciencia y artesanía, siendo a la vez un área de acción social y de investigación científica. Trata de las personas y las organizaciones, de las personas en las organizaciones de cómo funcionan, el clima organizacional se interesa en el cambio planificado; en lograr que los individuos, los equipos y las organizaciones funcionen mejor. El cambio implica sentido común; un trabajo arduo aplicado con diligencia a lo largo del tiempo; un enfoque sistemático orientado a metas, y un conocimiento sobre la dinámica de la persona, los grupos y la organización, del comportamiento de las personas

y de los mismos procesos de cambio. El cambio se introduce mediante intervenciones, aún diagnósticas, y en actividades que estudian condiciones problemáticas específicas.

Puede que existan múltiples climas en una organización, la percepción de gerentes y trabajadores se relaciona con los niveles de la organización, los diversos lugares de trabajo o las distintas unidades del centro de trabajo. La riqueza de toda organización está en su capital humano. Sin él no hay organización ni razón de ser de ella. La persona es su esencia y el clima en que ella se desenvuelve es vital para el crecimiento de la organización.

Es evidente la importancia del ser humano como ser biopsicosocial que a su vez, necesita de relaciones positivas para el crecimiento personal. Esta investigación, permitió conocer el proceso que ha tenido el empleado y su crecimiento dentro la organización que en sus inicios fue visto como una estructura mecánica y que, con el paso del tiempo, las empresas empezaron a reconocerlos como eje central de su ventaja competitiva.

Resaltando la importancia del bienestar dentro el desarrollo personal, social y el cuidado que se debe tener en estas áreas para alcanzar la motivación en la organización, debido a que en la mayoría de los casos se ve involucrada la salud y el bienestar de los empleados.

También, el análisis de las categorías permitió conocer las potencialidades que tiene el individuo para la ejecución de sus funciones, que no solo la organización es el responsable de su salud, así mismo, el individuo tiene elementos como: la autoeficacia, la motivación y sus emociones que le permiten contribuir al mejoramiento de su bienestar.

Para finalizar la búsqueda de documentos frente al bienestar laboral, permite tener un acercamiento frente a la realidad que viven cada día las organizaciones, las estrategias y herramientas con las que cuenta para

mantener una mejora continua de sus procesos y fortalecer constantemente el recurso humano, manteniendo un equilibrio biopsicosocial generando un adecuado bienestar laboral.

## Referencias

Caballero-Lozada y Gómez, L (2020). *Nueva gestión pública en Latino Americana y bienestar laboral del profesorado universitario. Entramado*. Colombia.

Criado-Alzate, Rangel-Castilla, A y Solano-Becerra, E (2015). *Estudio de las pequeñas empresas de Cúcuta sobre la convergencia a las normas internacionales de información financiera para PYMES*, Respuestas, vol. 19 España.

Gutiérrez-Suarez, A. Rozo Sánchez y A. Flórez Garay, (2019). *Direccionamiento estratégico, una estrategia organizacional con alto impacto en el desarrollo laboral*. Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, Colombia.

Mafud, L. C., Arocena F. L. y M. P. Moreno, (2020). *La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar*. Psicología y Salud, Sao paulo Brasil.

Parada J. A., Puentes, E (2018). *Estrategias Gerenciales para el Reconocimiento del Desempeño Laboral*. Mundo Colectivo. Venezuela

Perilla-Toro, E y Gómez-Ortiz, V (2017). *Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 33, n° 2. Argentina.

Samanez, M, Stephani H. y M. D. Placencia, (2019) *Medina, Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Horizonte Médico, vol. 4. Chile