

# **LA IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DENTRO DEL AMBIENTE LABORAL DE UNA EMPRESA**

Laura Daniela Cajiao Eraso

Fundación Universitaria Católica Lumen  
Gentium

[laura.cajiao01@unicatolica.edu.co](mailto:laura.cajiao01@unicatolica.edu.co)

## **Resumen**

Clima organizacional y ambiente laboral, son dos aspectos que dentro de una empresa tienen absoluta relación y codependencia. Uno de los factores para que una empresa asegure una productividad positiva, es de hecho, la buena motivación de sus empleados; tema éste, aunque un poco más complejo en las empresas a nivel macro, no menos importante en las empresas a nivel micro, donde la buena comunicación y un buen manejo emocional del personal que labora dentro de la misma, se convierten en elementos indispensables a tener muy en cuenta dentro de la planeación estratégica de la organización. Para que exista una fluidez laboral adecuada que permita el crecimiento económico adecuado, se hace indispensable la presencia de un personal idóneo (RR.HH) que se dedique a identificar, prevenir y solucionar los

conflictos que puedan presentarse, tanto entre el personal entre sí, como entre empleados y jefes, todo en procura de lograr una estabilidad general que redunde en el nivel de productividad deseada. Dicha estabilidad, está íntimamente ligada al efectivo clima organizacional resultante, del adecuado ambiente laboral en que se desempeñen las diversas labores empresariales.

**Palabras clave:** Clima organizacional, ambiente laboral, RRHH.

## **Abstract**

Organizational climate and work environment are two aspects that within a company have absolute relationship and codependency. One of the factors for a company to ensure positive productivity is, in fact, the good motivation of its employees; This subject, although a little more complex in companies at a macro level, not less important in companies at a micro level, where good communication and good emotional management of the personnel who work within it, become essential elements to have very much in mind within the strategic planning of the organization. In order for there to be an adequate work flow that allows adequate economic growth, the presence of suitable personnel (HR) who is dedicated to

identifying, preventing and solving conflicts that may arise, both between staff and each other, is essential. as between employees and bosses, everything in an attempt to achieve a general stability that results in the desired level of productivity. This stability is intimately linked to the effective organizational climate resulting from the

adequate work environment in which the various business tasks are carried out.

**Keywords:** Organizational climate, work environment, HH.RR.

---

<sup>1</sup> Estudiante del programa de Psicología. Este artículo de reflexión se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo de la modalidad Pasantía Internacional “Talento Humano” dentro del convenio académico entre la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali Colombia), con la Universidad QLU Quality Leadership University (Panamá). Contacto: [laura.cajiao01@unicatolica.edu.co](mailto:laura.cajiao01@unicatolica.edu.co)

## 1. INTRODUCCIÓN

Muchos son los artículos que se han escrito abordando la importancia de las relaciones laborales, su clima, su desarrollo y su organización. Para ninguna empresa es un secreto o una estrategia de pocos, el cultivar medidas tendientes a mejorar el clima organizacional como estrategia para obtener óptimos resultados. El presente artículo hace énfasis en algunos aspectos que, aunque son muy importantes dentro del desarrollo organizacional de una empresa, muchas veces son pasados por alto sin sospechar que pueden ser el origen y causa de un mal o inadecuado ambiente laboral y por ende, repercuten en el ineficaz resultado productivo empresarial.

Recalcar la relación existente entre el clima organizacional, el ambiente laboral y la psicología organizacional; es un punto clave para asegurar el buen rendimiento de las empresas, por ello, es de suma importancia la presencia de personal de RRHH (recursos humanos) al interior de la organización, pues son ellos quienes se encargan de evaluar, mejorar, propender y mantener un buen ambiente laboral y un apto clima organizacional. La psicología organizacional es la rama de la psicología, encargada de preparar a los psicólogos como seres capaces de aplicar herramientas que logren mejorar el ambiente laboral, forma a personas totalmente aptas para manejar adecuadamente las dificultades interpersonales que se presenten en las empresas, manejar el

proceso de contratación, trabajar la motivación de los demás trabajadores, capacitar y enfocarse en la correcta adaptación y evolución de los empleados en pro a su propio desarrollo personal y cómo resultado, al de la empresa.

Tener una definición clara sobre qué es clima organizacional y cuál es su importancia dentro de una empresa, cobra un valor muy significativo; en su artículo al respecto, los autores Martínez, Mariño & Del valle chirinos, generan un concepto muy peculiar sobre el clima organizacional, dándolo a entender cómo, una cualidad del ambiente laboral, el cual es percibido, experimentado y vivido por los trabajadores de la empresa; todo esto se relaciona, en cómo cada integrante logra organizar cada una de las experiencias vivenciadas en su entorno laboral. (Martínez. C, Mariño. V & Del valle chirinos. Y. 2018)

Por otro lado, (Lourdes. A y Sánchez. T. 2015) dicen que, el clima organizacional se enfoca en la relación social entre los trabajadores de una misma empresa, por ende esto repercute en las motivaciones y comportamientos de los mismos,

impulsando así a que se dé unas relaciones interpersonales de manera positiva y contribuyendo a un buen desempeño laboral.

Es así como el clima organizacional dentro de una empresa, cada vez adquiere un lugar más amplio e importante, ya que claramente esta variable es lo que permite evolucionar a una empresa a nivel general. Dicho aspecto es uno de los factores más importantes en el desarrollo idóneo de una empresa ya sea micro o macro, porque permite que, dentro de las relaciones interpersonales que debe existir entre los trabajadores, se dé de manera tal, que sus labores fluyan adecuadamente y se cumplan a cabalidad, existiendo una buena comunicación.

El clima organizacional es trabajado a partir de la gestión de recursos humanos, teniendo en cuenta la visión, misión y objetivos de la empresa; pero entonces la función que se desempeña en dicho manejo, se enfoca en trabajar el compromiso de los trabajadores para con la empresa, las relaciones de equipo, la formación y desarrollo personal, el bienestar en el lugar de trabajo, el rendimiento de los empleados, la comunicación y el

manejo de las emociones de los mismos y el liderazgo. (Brito, Pitre & Cardona. 2020).

Si bien es cierto que el objeto social de cualquier empresa, sea ésta de carácter comercial, industrial, de servicios, con ánimo de lucro o sin él, tienen como fin último la obtención de resultados, sean estos lucrativos o no; por ningún motivo se puede desconocer que, tan importante como el capital financiero, existe un capital humano (recurso humano) que no se puede dejar de lado y sin el cual, ninguna empresa por más avances tecnológicos que posea, podría funcionar a cabalidad logrando el cumplimiento de su misión, visión y objetivos. Dicho recurso humano debe gozar de toda la atención dentro de la planificación y estrategias que los directivos de las empresas deben asumir sí en realidad, pretenden llegar al éxito.

Se debe tener presente que, el clima organizacional de alguna manera, modifica a la persona para que su desempeño gire en función y cumplimiento de las solicitudes de la empresa, ya que está haciendo parte de un sistema social. La variación de comportamientos de los integrantes de

la organización como empresa, se rige a su individualidad como personas fuera del mundo laboral, ya que claramente cada uno se constituye también a partir de lo que vive con su entorno familiar y social ajeno al laboral. (Lourdes & Tamara. Jun 2015).

El ambiente laboral, hace parte de manera innata del clima organizacional, pero claramente requiere de unas pautas para que se dé una adecuada unión de estos dos factores. El conjunto de ciertos comportamientos, actitudes, emociones, cumplimiento de normas o incumplimiento de las mismas, la regulación de los pensamientos y el adecuado desarrollo de sus relaciones interpersonales es lo que constituye a ese ambiente laboral, por eso se requiere que, las acciones que realicen los trabajadores en diferentes aspectos, deben estar regidos por unas normas establecidas con el fin de no convertirse en una molestia para la empresa. (Contreras V., Reynaldos K. & Cardona L. 2015)

Aparece entonces Contreras V., Reynaldos K. & Cardona L., definiendo el ambiente laboral como. ese conjunto de condiciones y factores

influyentes en un proceso laboral, esto incluye lo físico, social, ambiental y psicológico, acarreando las diferentes condiciones aptas o inhumanas en las que una persona puede desarrollar sus actividades de la empresa, es por esto que requiere de suma atención e importancia, porque el desempeño de la empresa se rige a partir de las condiciones laborales a nivel general, que pueda tener cada uno de los

**2. LA MOTIVACIÓN HACIA LOS TRABAJADORES:** La autora María Antonieta Galván Bonilla define la motivación como, un factor determinante e innato que existe en todas las personas del mundo, son esas acciones que se realizan frente a una actividad determinada y lo cual le permitirá a la persona lograr ese objetivo con satisfacción propia, consiguiendo así, que descubra sus diferentes capacidades y nuevos retos que puede desarrollar. (María Antonieta Galván Bonilla. S.f).

La motivación que deben reinventar las empresas para sus trabajadores es cada vez más compleja, sin embargo, Fonseca & Enrique dicen al respecto que, el

trabajadores. (Contreras V., Reynaldos K. & Cardona L. 2015)

Luego de hacer una recopilación de información y de definir ciertos conceptos, surge la necesidad de hablar sobre algunos factores que son demasiado importantes en una empresa, los cuales definen un buen o un mal desarrollo para la organización.

manejo de la motivación, es un punto crucial para un buen desarrollo de las funciones y obligaciones de los empleados en relación a sus trabajos, ya que claramente, si en el desarrollo de las actividades impuestas por la empresa no son lo suficientemente interesantes, el resultado va a ser relativamente mediocre, así mismo, además de la motivación, surge una relación con la emoción, por eso es necesario que el trabajador cuente con todos los recursos necesarios para que puedan desarrollar sus trabajos con motivación, dedicación y concentración. (Fonseca & Enrique. Agosto 2019).

Maisse Fernandes de Oliveira & RottaDébora Dupas Gonçalves en

una investigación que realizaron, lograron explicar dos clases de motivación, entre las cuales se encuentra: La motivación intrínseca y la motivación extrínseca.

Se refieren a la motivación intrínseca, como aquella que surge a partir de realizar una actividad determinada sin esperar ningún tipo de recompensa, es decir, su foco de intención para realizar alguna tarea puntual, es esa misma tarea, no hay más motivos. Por el contrario, la motivación extrínseca se relaciona al cumplimiento de una actividad puntual para obtener una recompensa, es decir, su intención y deseo de realizar esa actividad, es para poder recibir la recompensa prometida. (Maise Fernandes de Oliveira & RottaDébora Dupas Gonçalves. 2020)

**3. LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN UNA EMPRESA:** De acuerdo a la investigación realizada por Pinto, Ferreira & Gabardo., se evidencia la importancia del liderazgo en

cuanto al manejo de una organización. En esta investigación se definen cuatro (4) puntos clave que debe poseer un líder; 1. Procesamiento equilibrado, el cual se refiere a que el líder analiza objetivamente todos los datos antes de tomar algún tipo de decisión; 2. La perspectiva moral internalizada, la cual se enfoca en tomar decisiones a partir de los valores morales y las normas internas 3. Transparencia relacional, habla sobre aquel líder que se presenta tal y como es, no muestra un "yo" distorsionado o diferente y por último está 4. La autoconciencia, enfocándose así al entendimiento de sus fortalezas y debilidades. (Pinto, Ferreira & Gabardo. 2019)

Para complementar un poco sobre la investigación realizada por los autores mencionados anteriormente, aparece Gabriel A. Ramírez, quien habla del liderazgo desde una perspectiva psicosocial, situándolo entre lo propositivo y lo operacional de la administración, siendo complementado por el poder, la autoridad y el mando. El liderazgo siempre ha estado durante la evolución del ser

humano, se ha visto plasmado de muchas maneras y así mismo ha ayudado a que esa evolución se haga posible, aportando así mismo al desarrollo y crecimiento de las organizaciones empresariales. (Ramírez Méndez, Gabriel A. 2013).

El autor Gabriel, presenta una postura bastante interesante sobre el liderazgo organizacional, diciendo que ésta competencia se presenta en diferentes ámbitos organizacionales, ya sea una prestigiosa empresa o un grupo de narcotraficantes, pero en todo tipo de organización existe un líder que se encarga del manejo y control de los demás integrantes de esa organización. La naturaleza del liderazgo de aquellas variadas organizaciones están relacionadas a la ética y valores de esas sociedades, por ende en muchas ocasiones no tienen una relación con la ley natural y los derechos establecidos. (Ramírez Méndez, Gabriel A. 2013).

Luego de tener una idea clara sobre el tipo de líder adecuado para el desempeño de una organización empresarial,

podemos recalcar que entre las necesidades de una empresa, está el control, cumplimiento y deberes y derechos que están regidos por la empresa como tal, esta es una de las razones por las cuales se crea la necesidad de asignar un líder capaz de manejar todo tipo de situaciones y darles solución bajo la normatividad de la empresa.

#### **4. COMPROMISO DE LOS**

**TRABAJADORES:** De acuerdo a la investigación realizada por Teresa Neves y sus cinco compañeros, en donde hablan sobre el compromiso organizacional, explican que el compromiso es una relación afectiva de los colaboradores con la empresa, relacionado con la lealtad y con el costo / beneficio que le brinda la organización, sin embargo, esto influye en el desempeño, la productividad e incluso el cambio o rotación de personal. (Neves Teresa. Et.al. 2018)

Durante el compromiso del trabajador con la organización, éste logra crear un vínculo afectivo con

su lugar de trabajo, crea un mecanismo de recompensa que se ve reflejado en el pago, más aún porque en ciertas empresas, permiten que el trabajador termine de desarrollar su carrera, complementarse para laborar en la empresa. (Neves Teresa. Et.al. 2018)

A partir del compromiso de los trabajadores para con su empresa, se genera un proceso de innovación que le permitirá a la organización empresarial crecer más ampliamente y con nuevos mecanismos de trabajo, por esto es tan importante que se cree un ambiente en donde pueda surgir una entorno de toma de decisiones sobre la adopción e implementación de nuevas alternativas en pro a la empresa, pero es esta misma quien debe generar un espacio de adaptación para los trabajadores buscando un desarrollo de ideas que cumplan con el compromiso que deben tener con la empresa. (Montoya, Ostos & Sáenz. 2020).

## 5. APRENDIZAJE

**ORGANIZACIONAL:** Para

considerar válido un proceso de aprendizaje organizacional, debe existir una exploración y explotación del conocimiento, este tipo de procedimientos ayudan muchísimo para la adaptación y supervivencia de la empresa, es un proceso que se requiere hacer sí o sí con el fin de que los trabajadores se apropien de sus responsabilidades y las cumplan a cabalidad. (Pertuz Vanessa. Et al. 2019)

En el aprendizaje organizacional se da el conocimiento mediante las otras personas que ya han laborado en la empresa, conocer un poco más sobre dicha organización, teniendo presente la cultura y las condiciones de la misma, para que así, luego de tener los conocimientos suficientes, se puedan dar aportes que inciten a una innovación en pro de la empresa, por tal razón, el aprendizaje organizacional impacta positivamente en la innovación. (Zabaleta, Brito & Garzón. 2020).

**6. FORMACIÓN PERSONAL:** En relación a la investigación realizada por Beatriz Agudelo, se



encuentra una información que permite identificar, la importancia de la formación personal pues explica que, es la misma empresa quien debe brindarle a los empleados una formación y educación de óptima calidad, esto logra que concluyan que: La formación, traerá consigo mayores beneficios para los empleados y para la empresa. La empresa debe impartir formación, teniendo presente cada nivel, se debe esperar a que preferiblemente sea a largo plazo, para así poder escoger su propio programa de formación y capacitación para cada empleado. Si partimos de esta conclusión, podemos decir que, si la empresa brinda formación y educación a sus empleados, la primera que sale beneficiada de este proceso, es la empresa como tal, ya que esto ayuda a que ellos logren aportar sus nuevos conocimientos adquiridos. (Agudelo Beatriz. 2019).

Las empresas son las encargadas de promover una evolución en relación a cada uno de los trabajadores, porque cuando esto surge, permite que los empleados

generen propuestas de innovación y crecimiento empresarial. La formación personal en una organización acoge muchos aspectos que complementan al trabajador como tal, así que claramente, este tipo de formación puede estar ligado a una actualización profesional, como también al desarrollo de habilidades o competencias que permitirán que la persona se desenvuelva más idóneamente en su puesto de trabajo. (Agudelo Beatriz. 2019).

El proceso de formación puede regirse a partir de poner en prueba y en desarrollar las diferentes competencias del personal de trabajo, ocasionando esto un proceso de productividad pero también de competitividad; claramente esto ayudará notablemente a la empresa, ya que al generar productividad y competitividad, logran que exista un crecimiento empresarial, más aún en las empresas en las que permiten que el talento humano haga parte de la evolución de la empresa y se les permita aportar

ideas o generar innovación. (Agudelo Beatriz. 2019).

**7. CONFORT EN EL LUGAR DE TRABAJO:** Las condiciones laborales en las diferentes empresas varían constantemente, sin embargo, de acuerdo a la investigación realizada por Clara Guerrero y Adriana Cruz, se alcanza a percibir que el seguimiento apropiado en relación a las condiciones laborales de los empleados y el proceso de contratación, se tienen presente en las empresas medianas o grandes, dejando de lado las pequeñas empresas, pues es aquí en donde se encuentran las condiciones más precarias, los pagos más injustos y muchas veces la mayor explotación laboral, ya que en este tipo de empresas no optan por realizar contratos y mucho menos pagar las prestaciones sociales, comúnmente en éste tipo de organizaciones es donde las personas llegan a trabajar y su pago depende de la cantidad de producción. (Guerrero Clara & Cruz Adriana. 2010).

Es importante tener presente que el lugar de trabajo se convierte en el

segundo hogar para los trabajadores, es por eso que este debe tener ciertas adecuaciones que le permitan a la persona sentirse más cómoda, así que se recomienda que cada trabajador organice su lugar de trabajo de manera que él / ella se sientan lo suficientemente cómodos para que su jornada laboral no esté cargada de estrés y pueda desempeñar sus labores de una manera positiva. (Contreras V., Reynaldos K. & Cardona L. 2015).

Hace aproximadamente 10 años, se realizó un estudio sobre las condiciones laborales de las diferentes empresas a nivel mundial y los resultados fueron relativamente similares, dando a entender que el proceso de empleabilidad en empresas pequeñas dejaba de lado la elaboración de contratos con el fin de librarse de muchos servicios que la empresa debía pagarle a los empleados, es por esta razón que aunque claramente había un pago por trabajar, el pago era demasiado bajo, tan así que en la mayoría de los trabajadores no les alcanzaba para los gastos básicos, en muchas

ocasiones también se aprovechaban de la ignorancia de las personas en cuanto a legislación laboral y las ponían a producir, pero no estaba siendo adecuadamente remunerado su esfuerzo ni su tiempo. (Guerrero Clara & Cruz Adriana. 2010).

## **8. RENDIMIENTO DE LOS**

**EMPLEADOS:** El rendimiento de los empleados varía mucho con relación a las circunstancias y adaptaciones que vivencien en su lugar de trabajo, claramente el horario laboral en Colombia se rige a ocho (8) horas laborales, las cuales, dependiendo del horario en el que se trabaje, debe haber un tiempo estipulado para el almuerzo, al igual que las adaptaciones del sitio de trabajo para que haya un bienestar en su lugar laboral. La idea del rendimiento es que no se de una explotación a los trabajadores, si no que por el contrario, se les de la importancia necesaria, ya que ellos son los que producen y trabajan para que la empresa tenga un buen desempeño y desarrollo. (Contreras V., Reynaldos K. & Cardona L. 2015).

El rendimiento de los empleados es un tema sumamente importante para el desarrollo y evolución de las empresas y claramente se relaciona con el tema anterior. Es sumamente importante que el bienestar de los trabajadores sea uno de los puntos más importantes a considerar en todo tipo de empresas, ya que la productividad de los mismos, varía de acuerdo a su comodidad y a la exigencia que vivencian, es por eso que se hace necesario que la exigencia de producción al menos se vea compensada a partir de un pago acorde, sin embargo, la idea no es explotar laboralmente a los trabajadores, si no que se debe encontrar un punto medio entre las exigencias y las recompensas. (Guerrero Clara & Cruz Adriana. 2010).

## **9. RECONOCIMIENTO DE LAS LÍNEAS DE AUTORIDAD:**

Las líneas de autoridad muchas veces se basan en la organización para la realización o cumplimiento de tareas. En muchas empresas, el estatus laboral depende de los

conocimientos, estudios y capacidad de liderazgo que tenga una persona, pero de ésta misma forma, también es importante el tiempo que lleve en la empresa y los conocimientos que la persona tenga sobre la organización. Preferiblemente, en las empresas van a ascender a una persona que conozca cómo surgió la empresa y que tenga clara la misión, visión y objetivos de la misma, con el fin de que busque que sus trabajadores rindan en relación a esos objetivos y bajo esa misión y visión. (Arriaga R. & Alarcón L. 2011).

En una organización, sea grande o pequeña existen líneas de autoridad que le permiten a todos los trabajadores, identificar su rango en esa empresa, pero a partir de esto, les permite conocer el conducto regular por si algo sucede Positiva. (CUAED, 2017).

## **CONCLUSIÓN**

Después de haber analizado a los diferentes autores citados en éste documento, quienes relacionan aspectos que componen el clima organizacional y el ambiente laboral, se puede concluir que,

o si se requiere algún permiso. Cada trabajador debe identificar quien está a su mando y quien es su jefe, con el fin de tener claridad en relación al lugar que ocupa en la empresa. La organización de las líneas de autoridad varía en cada empresa. (CUAED, 2017).

Cuando hablamos de autoridad, nos referimos a la capacidad que otorga un puesto para mandar y hacerse obedecer. Esto se relaciona directamente con la jerarquía de la empresa, permitiéndole funcionar a partir del liderazgo y responsabilidad. La persona que posee la autoridad en la misma, trabaja bajo ciertos parámetros que debe hacer cumplir, con el fin de que la empresa progrese de manera

evidentemente, el clima organizacional influye directamente en el ambiente laboral, ya que como lo menciona Guerrero Clara & Cruz Adriana, en su investigación, las condiciones en las que una persona labore,

influye directamente en el rendimiento de la empresa, es por ésta razón que se hace muy importante y necesario trabajar los diferentes temas mencionados anteriormente, porque son un componente que van a permitir que una empresa tenga una fluidez, una productividad y un crecimiento enorme a nivel general. Guerrero Clara & Cruz Adriana. 2010).

Así mismo Contreras V., Reynaldos K. & Cardona L, le dan fuerza a la idea de que las condiciones laborales son supremamente importantes para ejercer con motivación en su sitio de trabajo, por eso se debe buscar que la persona que ingresa a laborar, se sienta cómoda y a gusto con su nuevo trabajo, que pueda quizá anexar algunas fotos familiares y algún recordatorio que le permita sentir ese lugar y ese puesto de trabajo como suyo. (Contreras V., Reynaldos K. & Cardona L. 2015).

La motivación y el liderazgo son puntos demasiado importantes, que le permite a RRHH trabajar en el rendimiento del empleado; quizá muchos de los trabajadores

cumplen sus labores a cabalidad y buscan completar esa meta solicitada por la empresa en busca de esa recompensa o reconocimiento, sin embargo, hay otras personas que aman y le dedican su vida al trabajo, no por una recompensa, si no por amor a lo que hacen y a decir verdad, los dos motivos son válidos, porque al final de cuentas a la empresa lo que le preocupa es la producción. Maise Fernandes de Oliveira & RottaDébora Dupas Gonçalves. 2020).

La relación del clima organizacional con el ambiente laboral radica más propiamente en las experiencias adquiridas por los trabajadores, es decir, cada integrante de la empresa, es un mundo diferente, por ende, cada uno de ellos tiene la posibilidad de brindar diferentes ideas o hacer diferentes aportes; así mismo, la empresa empieza a constituirse claramente a partir de su misión, visión y objetivos, pero también se constituye a partir de la cultura y costumbres de cada uno de los trabajadores. (Martínez. C, Mariño. V & Del valle chirinos. Y. 2018).

Durante el desarrollo del presente artículo, se puede concluir, además, que la motivación es uno de los aspectos más importantes en una empresa y de esto debe encargarse RRHH, al mismo tiempo, es necesario que quien desarrolle el papel de psicólogo organizacional, tenga esa capacidad de liderazgo que le permita guiar, evaluar, motivar e instruir a los empleados. Tanto el personal de RRHH como cada uno de los trabajadores, debe mantener un compromiso para con la empresa, de la misma forma como la misma organización debe estar dispuesta a fomentar y complementar la formación académica de sus trabajadores en procura de apoyar su proceso de aprendizaje y así lograr sacar provecho de ello. El trabajador, independiente del cargo que desempeñe, merece tener un sitio de trabajo adecuado para el desarrollo de sus actividades, donde se sienta a gusto y perciba como suyo el puesto en donde labora asegurando así, un gran porcentaje de que existirá un buen rendimiento por parte de ellos. Reconocer las líneas de autoridad se convierte en un punto crucial en

cualquier empresa, tanto porque se puede esclarecer el conducto regular para todo tipo de situaciones, como también para reconocer el personal que está a mi cargo y saber quién es mi jefe.

Finalmente y para darle cierre a este artículo, es apropiado hacer alusión a los conocimientos que a nivel de psicología organizacional, se tuvo el privilegio de adquirir, mediante la pasantía internacional realizada en la QLU Quality Leadership University (Panamá), en convenio con la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Unicatolica), por parte de la propia autora de este, ya que como estudiante de la QLU se logró adquirir conocimientos más profundos sobre la psicología organizacional, el endomarketing, la gestión del cambio y muchos temas más que fueron claves para entender el proceso, manejo y trabajo de los psicólogos organizacionales al interior de la empresa; sin dicho aprendizaje, habrían sido muchos los aspectos que no se conocían tan a fondo acerca de la importancia que representa el psicólogo Organizacional y cómo su trabajo

bien hecho, se convierte en la mejor de las estrategias a tener presentes en pro de obtener los mejores resultados para una empresa. La experiencia como estudiante de psicología – Unicatolica y de la QLU no merece más que el reconocimiento de gratitud por los resultados obtenidos, la formidable dinámica aplicada y la dedicación recibida.

## Referencias

(Agudelo Beatriz. 2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. Tomado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>

(Agudelo Beatriz. 2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. Tomado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>

(Agudelo Beatriz. 2019). Formación del talento humano y la estrategia

organizacional en empresas de Colombia. Tomado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>

(Arriaga R. & Alarcón L. 2011). La organización en sitio y las oportunidades de gestionar conocimiento en las empresas de construcción. Tomado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-915X2011000300009](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-915X2011000300009)

(Brito, Pitre & Cardona. Feb 2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. Tomado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642020000100141&lang=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100141&lang=es)

(Contreras V., Reynaldos K. & Cardona L. 2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Tomado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S03192015000100007&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S03192015000100007&script=sci_arttext&tlng=en)

(Contreras V., Reynaldos K. & Cardona L. 2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Tomado de:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci_arttext&tlng=en)

(Contreras V., Reynaldos K. & Cardona L. 2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Tomado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci_arttext&tlng=en)

(Contreras V., Reynaldos K. & Cardona L. 2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Tomado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci_arttext&tlng=en)

(CUAED, 2017). Relaciones de autoridad administrativa. Tomado de: [https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1224/mod\\_resource/content/1/contenido/index.html#:~:text=La%20autoridad%20lineal%20es%20una,entre%20dos%20%C3%A1reas%20o%20puestos](https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1224/mod_resource/content/1/contenido/index.html#:~:text=La%20autoridad%20lineal%20es%20una,entre%20dos%20%C3%A1reas%20o%20puestos)

(CUAED, 2017). Relaciones de autoridad administrativa. Tomado de: [https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1224/mod\\_resource/content/1/contenido/index.html#:~:text=La%20autoridad%20lineal%20es%20una,entre%20dos%20%C3%A1reas%20o%20puestos](https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1224/mod_resource/content/1/contenido/index.html#:~:text=La%20autoridad%20lineal%20es%20una,entre%20dos%20%C3%A1reas%20o%20puestos)

[ositorio/moodle/pluginfile.php/1224/mod\\_resource/content/1/contenido/index.html#:~:text=La%20autoridad%20lineal%20es%20una,entre%20dos%20%C3%A1reas%20o%20puestos](https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1224/mod_resource/content/1/contenido/index.html#:~:text=La%20autoridad%20lineal%20es%20una,entre%20dos%20%C3%A1reas%20o%20puestos)

(Fonseca & Enrique. Agosto 2019). Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización. Tomado de: [http://www.scielo.org/co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2011-30802019000200126&lang=es](http://www.scielo.org/co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802019000200126&lang=es)

(Guerrero Clara & Cruz Adriana. 2010). Un acercamiento a las condiciones de trabajo y seguridad de una pequeña empresa mexicana. Tomado de: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382010000100004](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382010000100004)

(Guerrero Clara & Cruz Adriana. 2010). Un acercamiento a las condiciones de trabajo y seguridad de una pequeña empresa mexicana. Tomado de: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382010000100004](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382010000100004)

(Guerrero Clara & Cruz Adriana. 2010). Un acercamiento a las condiciones de trabajo y seguridad de



una pequeña empresa mexicana.  
Tomado de:

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382010000100004](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382010000100004)

(Guerrero Clara & Cruz Adriana. 2010). Un acercamiento a las condiciones de trabajo y seguridad de una pequeña empresa mexicana.  
Tomado de:

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382010000100004](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382010000100004)

(Lourdes & Tamara. Jun 2015). Generalidades del clima organizacional. Tomado de:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2015000300002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002)

(Lourdes & Tamara. Jun 2015). Generalidades del clima organizacional. Tomado de:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2015000300002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002)

(Maise Fernandes de Oliveira & RottaDébora Dupas Gonçalves. 2020). Perspectivas profesionales y motivaciones de los estudiantes de medicina para trabajar en la Estrategia Salud de la Familia. Tomado de:

<https://scielosp.org/article/icse/2020.v24-suppl1/e190531/>

(Maise Fernandes de Oliveira & RottaDébora Dupas Gonçalves. 2020). Perspectivas profesionales y motivaciones de los estudiantes de medicina para trabajar en la Estrategia Salud de la Familia. Tomado de:  
<https://scielosp.org/article/icse/2020.v24-suppl1/e190531/>

(María Antonieta Galván Bonilla. S.f). Motivación laboral. Tomado de:  
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletn/prepa2/n7/r3.html#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20laboral%2C%20es%20un,y%20dar%20a%20conocer%20grandes>

(Martínez. C, Mariño. V & Del valle chirinos. Y. 2018; pp. 45 – 46). El clima organizacional en el ambiente sostenible. Tomado de:  
<file:///C:/Users/USUARIO/Documents/0120-8160-ean-84-00043.pdf>

(Martínez. C, Mariño. V & Del valle chirinos. Y. 2018; pp. 45 – 46). El clima organizacional en el ambiente sostenible. Tomado de:  
<file:///C:/Users/USUARIO/Documents/0120-8160-ean-84-00043.pdf>

(Montoya, Ostos & Sáenz. 2020). Role of empowerment and identification with work teams in innovation climate. Tomado de: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902020000300183&lang=es](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902020000300183&lang=es)

(Neves Teresa. Et.al. 2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Alles para enfermos portugueses. Tomado de: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692018000100345&lng=en&nrm=iso&tlng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692018000100345&lng=en&nrm=iso&tlng=es)

(Neves Teresa. Et.al. 2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Alles para enfermos portugueses. Tomado de: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692018000100345&lng=en&nrm=iso&tlng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692018000100345&lng=en&nrm=iso&tlng=es)

(Pertuz Vanessa. Et al. 2019). Aprendizaje Organizacional: Análisis de la Exploración y Explotación de

Conocimiento en Medianas Empresas. Tomado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642019000300059](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000300059)

(Pinto, Ferreira y Gabardo. 2019). Evidências de validade do Inventário de Liderança Autêntica. Tomado de: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-166X2019000101008&lang=es](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2019000101008&lang=es)

(Ramírez Méndez, Gabriel A. 2013). Liderazgo Organizacional. Un desafío permanente. Tomado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746001.pdf>

(Ramírez Méndez, Gabriel A. 2013). Liderazgo Organizacional. Un desafío permanente. Tomado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746001.pdf>

(Zabaleta, Brito & Garzón. 2020). Metodología para estimar y evaluar un modelo de gestión del conocimiento mediante ecuaciones estructurales. Tomado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-37092020000100094&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-37092020000100094&lang=es)

