

Influencia del clima organizacional en la manifestación física y mental del estrés laboral en trabajadores en Colombia

Influence of organizational climate on the physical and mental manifestation of work-related stress in workers in Colombia

Yuly Tatiana Bohorquez Ascanio

Fundación Universitaria del Areandina, Bogotá, Colombia
ybohorquez16@estudiantes.areandina.edu.co

Vivian Tatiana Vallejo Grisales

Fundación Universitaria del Areandina, Bogotá, Colombia
vvallejo7@estudiantes.areandina.edu.co

Kelli Johana Vergara Cervantes

Universidad Incca de Colombia, Bogotá, Colombia
kjvergarac@unincca.edu.co; <https://orcid.org/0000-0002-9877-7330>

Recepción: 23 de septiembre de 2025

Aceptado: 08 de noviembre de 2025

Publicado: 30 de diciembre de 2025

Cómo citar: Bohorquez Ascanio, Y. T., Vallejo Grisales, V. T., & Vergara Cervantes, K. J. (2025). Influencia del clima organizacional en la manifestación física y mental del estrés laboral en trabajadores en Colombia. *Journal of Work, Health and Safety*, 2(2), 12-33. <https://doi.org/10.69821/jowhes.v2i2.11>

Copyright: © 2025 Yuly Tatiana Bohorquez Ascanio, Vivian Tatiana Vallejo Grisales, Kelli Johana Vergara Cervantes; Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0) 

RESUMEN

Este artículo revisa el impacto del estrés laboral en la productividad de dos compañías en la ciudad de Bogotá D.C. Se aplicó una encuesta a veinticuatro (24) empleados para evaluar el clima organizacional y los niveles de estrés, con el fin de obtener un conocimiento profundo sobre cómo perciben su entorno de trabajo. Esta encuesta fue seleccionada por su eficacia en la recopilación de datos, permitiendo a los participantes responder de manera rápida y uniforme a las preguntas. Con el propósito de garantizar mayor relevancia y precisión, la encuesta se llevó a cabo de manera anónima, lo que fomenta la honestidad en las respuestas, aspecto esencial para identificar tanto las áreas de oportunidad como los puntos positivos dentro de la organización. La información recopilada sirve como base para la toma de decisiones informadas destinadas a mejorar el ambiente laboral y el bienestar general de los colaboradores. Es esencial comprender estas dimensiones, ya que nos permite identificar factores organizacionales que pueden ser perjudiciales para el bienestar de los empleados y, por ende, para el rendimiento general de la empresa.

Palabras clave: Clima organizacional, Estrés laboral, Bienestar psicológico, Salud mental en el trabajo, Jerarquía organizacional, Satisfacción laboral, Ambiente laboral.

ABSTRACT

This article examines the impact of work-related stress on the productivity of two companies in Bogotá D.C. A survey was conducted with twenty-four (24) employees to assess organizational climate and stress levels, aiming to gain a deep understanding of how employees perceive their work environment. This survey was selected for its effectiveness in data collection, allowing participants to respond quickly and uniformly to the questions. To ensure greater relevance and accuracy, the survey was conducted anonymously, fostering honesty in responses—an essential factor in identifying both areas for improvement and positive aspects within the organization. The data collected serves as a foundation for informed decision-making aimed at improving the work environment and overall employee well-being. Understanding these dimensions is essential, as it allows us to identify organizational factors that may be detrimental to employee well-being and, consequently, to the company's overall performance.

Keywords: Organizational climate, Work stress, psychological well-being, Mental health at work, Organizational hierarchy, Job satisfaction, Work environment.

INTRODUCCIÓN

El ambiente laboral se ha establecido como un componente esencial para entender las dinámicas internas de las compañías y su impacto directo en la calidad de vida en el trabajo de los trabajadores. En este contexto, un entorno organizacional positivo ha probado ser un elemento crucial en la reducción del estrés en el trabajo y en el aumento del desempeño del equipo, tal como lo demuestran estudios recientes. Por ejemplo, un ambiente laboral positivo se vincula con menor grado de fatiga emocional y un incremento en la satisfacción laboral (Marques & Malagris, 2025). Por otro lado, un entorno laboral desfavorable puede favorecer la manifestación de síntomas asociados al estrés, impactando la salud y el bienestar de los trabajadores (Ningsih & Sarianti, 2022). Por ende, la manera en que un personal percibe su entorno laboral influye de manera relevante en sus experiencias emocionales y físicas.

En Colombia, las empresas enfrentan grandes desafíos para garantizar un ambiente de trabajo saludable. Debido a la naturaleza operativa de los negocios y las exigencias del mercado, el ámbito comercial se ha convertido en un área clave para la investigación. Tsui (2021), en su estudio, ha demostrado que un entorno laboral positivo puede reducir significativamente el estrés y mejorar la satisfacción de los empleados, incluso en industrias altamente demandantes. En particular, en el sector salud, un ambiente organizacional favorable puede disminuir el estrés del personal y fortalecer su capacidad de respuesta.

A pesar de la creciente evidencia sobre la importancia del clima organizacional, aún falta una investigación más profunda sobre cómo influye en el estrés laboral dentro del sector comercial colombiano. Factores como la carga de trabajo, las exigencias jerárquicas y la dinámica entre equipos de trabajo requieren un análisis detallado para entender su verdadero impacto. Aunque la literatura existente es amplia en otros ámbitos, es fundamental adaptar estos hallazgos a la realidad local. Amiri et al., (2023) en su estudio en el sector de la salud encontró una relación directa entre un ambiente laboral negativo y el aumento del estrés en el personal de enfermería.

Este estudio se centra en analizar la influencia del clima organizacional en las manifestaciones físicas y mentales del estrés laboral en trabajadores de una empresa del sector comercial colombiano durante el periodo 2019-2024, a partir de las percepciones obtenidas mediante un cuestionario estructurado. Este asunto es particularmente significativo, dado que el estrés crónico puede desencadenar enfermedades laborales y perjudicar la productividad global. Sus impactos trascienden al individuo, afectando también la operación de la organización. En realidad, se ha comprobado que el estrés prolongado se vincula con un incremento en la falta de asistencia y una reducción en el desempeño diario (Herttalampi et al., 2025). Entender estos elementos posibilita la creación de estrategias de intervención más eficaces y personalizadas para cada ambiente de trabajo.

Este estudio es decisivo para ofrecer evidencias sólidas acerca de un tema cada vez más relevante en el entorno de trabajo. Busca comprender cómo el ambiente de trabajo impacta en el bienestar físico y mental de los empleados, especialmente en un sector vital para la economía de Colombia. Al entender de manera más profunda estos efectos, las empresas podrán desarrollar estrategias más efectivas para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores. De hecho, se ha demostrado que un entorno laboral positivo no solo ayuda a reducir el estrés, sino que también impulsa el compromiso y la satisfacción de los empleados con su trabajo (Olivera-Garay et al., 2021).

Esta investigación se centra en comprender cómo el ambiente laboral impacta en el bienestar físico y mental de los empleados en una empresa del sector comercial de Colombia, enfocándose en el periodo comprendido entre 2019 y 2024. Su meta es llenar las brechas en la bibliografía académica mediante un análisis detallado, basado en cuestionarios estructurados y métodos cuantitativos precisos. Este procedimiento facilitará la recolección de información confiable que facilite una comprensión más eficaz del impacto del entorno laboral en el estrés y brinde soluciones efectivas.

Este análisis se ha planificado para examinar diversos elementos del problema. Primero, intenta

comprender cómo los empleados de empresas del sector comercial en Colombia perciben el ambiente laboral en sus respectivas compañías. Después, busca detallar las señales físicas y mentales del estrés en el trabajo que los trabajadores han informado. Finalmente, contrasta estas expresiones en función del rango jerárquico de cada empleado dentro de la organización. Estos propósitos están vinculados directamente con la estructura operativa del estudio, facilitando una perspectiva integral y minuciosa de la situación.

La metodología propuesta para este estudio se alinea con investigaciones internacionales que enfatizan la relevancia de tratar el estrés en el trabajo desde diversas perspectivas organizacionales y de nivel jerárquico. Esta perspectiva facilita un entendimiento más integral de cómo los distintos niveles dentro de una organización viven y gestionan el estrés. Por ejemplo, el estudio indica que las exigencias laborales y los recursos percibidos varían considerablemente entre los diferentes estratos jerárquicos, influyendo en la experiencia de estrés (Pradoto et al., 2022). Adicionalmente, estudios llevados a cabo en los ámbitos educativo y de salud han evidenciado que las expresiones de estrés pueden fluctuar considerablemente dependiendo del rango jerárquico y las condiciones laborales particulares que enfrentan los trabajadores (Nishigori et al., 2021).

Desde el punto de vista metodológico, el estudio se vincula a un diseño correlacional, el cual se ha escogido para analizar las conexiones presentes entre las variables en investigación. Este método simplifica la detección de patrones y vínculos relevantes, lo cual es vital para entender la interacción entre el ambiente organizacional y el estrés en el trabajo. La legitimidad de este diseño ha sido confirmada por estudios anteriores en diversos campos. Por ejemplo, las investigaciones en el ámbito comercial han empleado el diseño correlacional para crear relaciones entre la satisfacción del cliente y el entorno laboral (Suryana, 2022). De forma parecida, el sector de servicios ha utilizado este método para examinar la conexión entre las prácticas de liderazgo y el bienestar de los trabajadores (Akmalia & Prihartono, 2023).

Según los hallazgos del estudio, los resultados proporcionaron datos útiles para la creación de estrategias organizativas más eficientes, dirigidas a disminuir el estrés laboral en el sector comercial de Colombia. El reconocimiento de las variables fundamentales permitió a las compañías elaborar intervenciones precisas y eficaces. Investigaciones recientes han destacado que el perfeccionamiento constante del ambiente laboral es un elemento esencial para aumentar la productividad global de una compañía y el bienestar de su personal. Klinefelter et al. (2020), en su estudio, demostraron que invertir en un clima laboral positivo tiene un impacto significativo en el rendimiento organizacional.

La relevancia de este estudio trasciende el ámbito académico, ya que busca cubrir un vacío significativo en la bibliografía actual, proporcionando una perspectiva integral sobre la compleja relación entre el entorno de trabajo y el estrés en el contexto particular de Colombia. Los hallazgos alcanzados no sólo serán significativos para el ámbito científico, sino que también ofrecerán directrices valiosas para las empresas y se emplearán como base para la creación de políticas públicas dirigidas a mejorar las condiciones laborales y salvaguardar el bienestar de los trabajadores. Comprender estos componentes es esencial para construir ambientes de trabajo sostenibles.

La elección del sector comercial para este estudio no es casual; se fundamenta en su dinamismo y en las presiones inherentes a la competencia, factores que pueden aumentar la tensión laboral de sus trabajadores. Comprender cómo el entorno de trabajo en este sector particular impacta en la salud mental y física de los empleados es fundamental para proponer soluciones a medida. Por ejemplo, se ha vinculado la alta rotación de personal en el sector minorista con ambientes de trabajo poco estructurados y con escaso apoyo gerencial (Riza et al., 2022). Asimismo, el deber de alcanzar metas de ventas puede causar un aumento significativo en los niveles de estrés si no se cuenta con un entorno de apoyo y reconocimiento (Setiawan & Priyono, 2021).

El uso de encuestas estructuradas como instrumento de recopilación de datos facilitó una valoración sistemática y estandarizada de las percepciones acerca del ambiente laboral y las expresiones del estrés en el trabajo. Esta técnica cuantitativa garantizó la comparabilidad de la información y simplificó el análisis estadístico, proporcionando solidez a los hallazgos. El uso de escalas verificadas para evaluar el ambiente organizacional ha demostrado ser eficaz para detectar áreas de optimización en la administración de recursos humanos (Guo et al., 2024). Además, los inventarios de estrés en el trabajo ofrecieron una evaluación imparcial de las tensiones que los trabajadores percibieron en su ambiente laboral (Kim et al., 2023).

El estudio de las expresiones de estrés en el trabajo según el nivel de jerarquía constituye una dimensión clave de la investigación. Esta comparación permitirá determinar si las obligaciones y tensiones asociadas a cada posición influyen de manera diferenciada en la experiencia del estrés. Por ejemplo, los directivos suelen enfrentarse a presión debido a la toma de decisiones y la gestión de equipos, mientras que el personal operativo puede experimentar agotamiento por las demandas físicas y la monotonía (Liu & Fan, 2022). Además, la falta de autonomía en niveles jerárquicos inferiores se ha identificado como un factor significativo de estrés (Chang et al., 2023).

Este análisis acerca de la correlación entre el ambiente laboral y el estrés en el sector comercial de Colombia resalta la importancia de una administración integral del bienestar en el entorno de trabajo. Los descubrimientos no sólo ampliarán el conocimiento sobre la psicología organizacional en situaciones particulares, sino que también proporcionarán instrumentos útiles para que las compañías apliquen intervenciones eficaces. La implementación de un enfoque preventivo y proactivo en la administración del ambiente laboral ayudará a generar ambientes laborales más saludables y sostenibles. La inversión en el bienestar de los trabajadores mediante un ambiente laboral positivo impacta en un incremento de la productividad y una reducción de la rotación de personal (Sharma et al., 2024). Además, las políticas de respaldo y reconocimiento dentro de la organización.

METODOLOGÍA

Este análisis se centra en un enfoque cuantitativo, el cual tiene como objetivo analizar la influencia del clima organizacional en las manifestaciones físicas y mentales del estrés laboral en trabajadores de una empresa del sector comercial. La elección de este enfoque metodológico se fundamenta en la necesidad de recopilar información objetiva y sistemáticamente organizada. Esto se logrará mediante la aplicación de cuestionarios estructurados, un procedimiento que optimiza la detección de tendencias y la exploración de relaciones entre las variables de estudio. Tal como señalan Ghasempour Ganji et al. (2021), el paradigma cuantitativo es de considerable relevancia en las investigaciones de índole organizacional. Su valor radica en que facilita la obtención de evidencia empírica con un alto grado de replicabilidad. La utilización de este método cuantitativo es instrumental para minimizar la subjetividad en el proceso de interpretación de los datos, lo cual refuerza la fiabilidad y validez de los resultados alcanzados en la investigación.

El estudio es de tipo correlacional ya que su objetivo es establecer la conexión entre el clima organizacional y las señales de estrés laboral. Establecer la conexión entre el clima organizacional y los signos de estrés laboral. El diseño permite analizar la relación entre variables sin modificarlas, proporcionando evidencia de patrones de relación en contextos organizacionales. Se utilizarán métodos estadísticos para ayudar a identificar asociaciones significativas entre el entorno métodos estadísticos trabajo y las respuestas emocionales de los empleados. Se utiliza para ayudar a identificar asociaciones significativas entre el entorno de trabajo y las respuestas emocionales de los empleados. Para Edú-Valsania et al. (2022), los estudios correlacionales son esenciales para comprender cómo los factores organizacionales afectan el bienestar psicológico y físico de los empleados y permitir intervenciones

basadas en evidencia. Este enfoque es esencial para respaldar las decisiones comerciales dirigidas a las decisiones mejorando orientadas a mejorar las condiciones de trabajo y reducir los efectos negativos del estrés sobre la productividad y la salud ocupacional condiciones de trabajo y reducción de los efectos negativos del estrés sobre la productividad salud ocupacional.

La audiencia de este estudio está compuesta por trabajadores de dos compañías comerciales en Colombia. Estos empleados se encuentran con altas demandas laborales debido al carácter de sus labores, que comprende la importación, venta y distribución de productos tecnológicos y de seguridad. La exigencia de lograr metas empresariales, el acatamiento de regulaciones y la responsabilidad administrativa crean condiciones de trabajo que pueden afectar la expresión del estrés en el lugar de trabajo. De acuerdo con Tomczak & Kulikowski (2024), es importante analizar el estrés en comunidades con grandes cantidades de trabajo para comprender sus impactos en el bienestar físico y emocional de los trabajadores, además de brindar información para la creación de intervenciones organizacionales que reduzcan su repercusión.

Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se escogió a los participantes basándose en su accesibilidad y disposición para colaborar en el estudio. El grupo de estudio se compone de 24 trabajadores de dos compañías comerciales de Colombia, lo que facilita obtener una visión representativa de las condiciones de trabajo que inciden en el estrés laboral. Este tipo de muestreo resulta apropiado cuando el propósito es investigar tendencias en grupos con atributos particulares sin necesitar una representación completa de la población. De acuerdo con Zeuge et al. (2023), la elección de individuos fundamentada en accesibilidad y criterios preestablecidos es efectiva para investigaciones que intentan encontrar vínculos entre variables organizacionales sin requerir una generalización estadística rigurosa.

El instrumento para recopilación de datos utilizado fue una encuesta estructurada implementada a través de Google Forms, la cual nos permite una recolección eficaz y sin interrupciones externas. Se utilizó el cuestionario validado por Bakker & Demerouti (2017), creado para evaluar el efecto del ambiente laboral en la carga de trabajo. Este formulario se basa en el modelo del Clima organizacional y manifestaciones de estrés laboral, la validación del instrumento ha demostrado su fiabilidad en múltiples estudios, asegurando la exactitud de los resultados obtenidos. La aplicación digital del cuestionario minimiza posibles sesgos derivados de la interacción del investigador y garantizar la anonimidad de los participantes, lo que favoreció respuestas más honestas y representativas. Además, la estructura del cuestionario permitió una segmentación precisa de las dimensiones evaluadas, facilitando su posterior análisis

Para la puesta en marcha de los objetivos se desarrollaron actividades dirigidas a recolectar información sobre la percepción del clima organizacional y el estrés laboral. Se establecieron fases para la aplicación de la encuesta, el análisis de datos y la interpretación de resultados.

Tabla 1

Plan de actividades y recolección de datos

Objetivo específico	Actividades realizadas	Evidencia generada	Responsable	Medio utilizado	Tiempo estimado
Identificar la percepción del clima organizacional	Aplicación de encuesta con preguntas sobre respeto y equidad	Datos cuantitativos	Investigador principal	Google Forms	2 semanas

Describir las manifestaciones físicas y mentales del estrés	Preguntas sobre agotamiento y fatiga	Indicadores de estrés	Investigador principal	Google Forms	2 semanas
Comparar manifestaciones de estrés según nivel jerárquico	Análisis de datos por categoría de empleado	Comparación entre niveles	Investigador y asistente	Excel	3 semanas

Nota: Para lograr los objetivos propuestos, se diseñó un plan de actividades y recolección de datos (véase Tabla 1), que detalla los medios y los tiempos estimados

El procedimiento desarrollado garantiza la coherencia entre los objetivos y las acciones emprendidas para la recolección de datos. La estructuración metodológica facilita la formulación de conclusiones fundamentadas en evidencia empírica.

El estudio de los datos se realizará en Excel, utilizando métodos de frecuencia, porcentaje y cruces sencillos para detectar relaciones entre las variables, permitiendo la identificación de patrones y tendencias que posibilitan la interpretación de la correlación entre el ambiente laboral y el estrés en el trabajo con mayor exactitud. La utilización de tablas dinámicas y diagramas estadísticos facilita una visión nítida de los resultados, posibilitando la realización de comparaciones entre las categorías de trabajadores de acuerdo con su nivel de jerarquía. Adicionalmente, los cruces de datos ayudan a establecer vínculos entre dimensiones fundamentales, como el agotamiento emocional y la percepción del ambiente de trabajo. De acuerdo con Luna y colaboradores (2023) el cual es esencial en estudios organizacionales, porque permite evaluar variaciones en el comportamiento de los empleados y establecer relaciones significativas entre factores laborales y bienestar psicológico

Las variables del estudio fueron organizadas de acuerdo con las dimensiones evaluadas en el instrumento, facilitando su análisis mediante técnicas estadísticas adecuadas.

Tabla 2

Plan de Análisis de Datos por Variable

Variable	Dimensión del instrumento	Técnica de análisis	Tipo de gráfico	Filtro aplicado	Interpretación esperada
Clima organizacional	Respeto, equidad, confianza	Frecuencia y porcentaje	Barras y pastel	Nivel jerárquico	Comparación entre empresas
Estrés laboral	Agotamiento emocional, fatiga	Cruces simples	Barras y dispersión	Cargo y tiempo laboral	Identificación de patrones
Percepción del entorno	Ética, satisfacción, motivación	Análisis descriptivo	Histogramas	Nivel educativo	Evaluación de diferencias

Nota: El análisis de los datos se estructuró considerando las dimensiones de cada instrumento y los filtros

pertinentes (véase Tabla 2)

RESULTADOS

Los logros alcanzados señalan que, aunque la perspectiva global del entorno laboral es positiva, existen diferencias en la experiencia laboral debido a factores como el nivel de jerarquía y las dimensiones de estrés. La mayoría de los empleados expresan un elevado nivel de conformidad con la equidad y los valores éticos, con más del 50% de las respuestas en Muy de acuerdo. Sin embargo, la confianza y el apoyo mutuo evidencian una mayor dispersión, con un grupo minoritario que experimenta una menor unidad en el colectivo. Esta información evidencia que, aunque los principios de la organización son sólidos, hay diferencias internas en el modo de interacción entre los equipos que requieren atención.

La investigación muestra una correlación directa entre la posición jerárquica y el peso emocional. Aunque los trabajadores de operaciones muestran niveles de fatiga más bajos, los empleados de niveles técnicos, profesionales y directivos muestran altos índices de cansancio mental y problemas para la recuperación emocional. Los directivos parecen verse afectados por la presión estratégica y las obligaciones de tomar decisiones, reportando los niveles más elevados de fatiga y estrés acumulado. Este patrón indica que, pese al fuerte compromiso de la organización, el costo emocional es inequitativo y requiere acciones personalizadas para cada grupo para atenuar el efecto del estrés.

Los hallazgos evidencian la importancia de desarrollar estrategias únicas para incrementar el bienestar de la organización, a pesar de que se valoran mucho la percepción ética y la equidad el cambio en la confianza y el respaldo mutuo indica que algunos equipos de trabajo podrían mostrar una escasa unidad lo que podría impactar su rendimiento y estabilidad emocional. Además, la disparidad en el peso emocional entre los niveles operativos y estratégicos indica que la organización debería contemplar programas de intervención que disminuyan el cansancio en los niveles directivos y profesionales, además de modificar las condiciones ergonómicas y las dinámicas laborales para los empleados operativos. Entender estos patrones facilitará la toma de decisiones fundamentadas respecto al bienestar de la organización, garantizando que el ambiente de trabajo promueve el rendimiento, la satisfacción y la estabilidad emocional en cada conjunto de trabajadores.

Resultados del objetivo específico No. 1

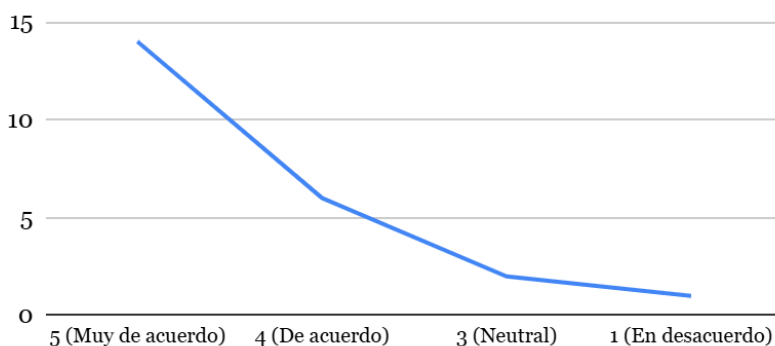
Tabla 3

En mi empresa, se promueve el respeto por normas y principios éticos

Opción	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
5 (Muy de acuerdo)	14	63.6%
4 (De acuerdo)	6	27.3%
3 (Neutral)	2	9.1%
1 (En desacuerdo)	1	4.5%

Figura 1

En mi empresa, se promueve el respeto por normas y principios éticos



Los encuestados respondieron a la pregunta de manera asertiva, logrando identificar que en su ambiente laboral se promueve el respeto por las normas y los principios éticos los cuales podemos observar que el (63.6%) están de acuerdo, el (27.3%) también se encuentran de acuerdo con la afirmación y su entorno laboral acercándonos rápidamente a la línea decreciendo con un (4.5%) que se encuentra en desacuerdo y un (9.1%) evidenciando su postura neutral, esto nos refleja que podemos identificar puntos débiles o áreas de mejoras para construir así una mayor comunicación y aplicación de estos principios.

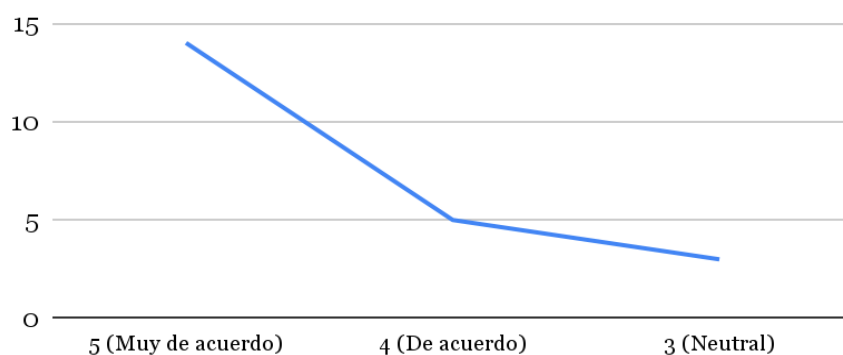
Tabla 4

Se reconoce y valora la integridad en las decisiones laborales

Opción	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
5 (Muy de acuerdo)	14	63.6%
4 (De acuerdo)	5	22.7%
3 (Neutral)	3	13.6%

Figura 2

Se reconoce y valora la integridad en las decisiones laborales



Con base a las respuestas de los encuestados podemos afirmar que el (63.6%) se encuentran de acuerdo con la pregunta realizada y reconociendo que se valora la integridad y las decisiones en su entorno laboral, el (22.7%) también se encuentra de acuerdo con dicha afirmación y el (13.6%) se mantiene en una postura neutral lo cual nos indica que estos empleados no tienen una opinión formada sobre la valoración de su integridad en su labor, sin embargo se podría trabajar con este grupo para mejorar su

perspectiva y asegurar que su integridad se vea claramente reflejada.

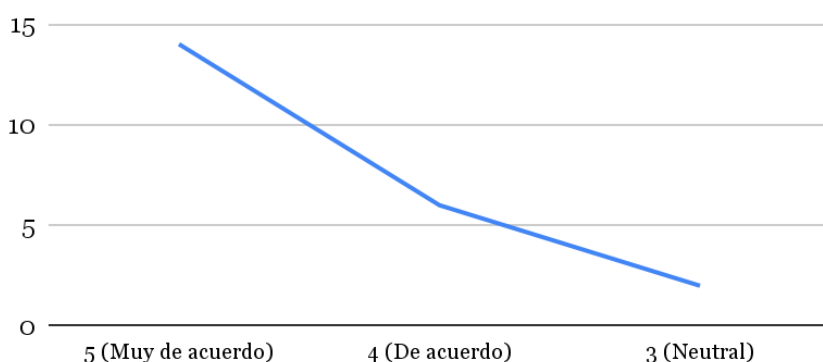
Tabla 5

Las políticas internas promueven la equidad y la justicia

Opción	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
5 (Muy de acuerdo)	14	63.6%
4 (De acuerdo)	6	27.3%
3 (Neutral)	2	9.1%

Figura 3

Las políticas internas promueven la equidad y la justicia



De los empleados que respondieron a la pregunta el (63.6%) se encuentran de acuerdo con que las políticas internas de la compañía promueven la equidad y la justicia, el (27.3%) siendo este un porcentaje importante también se encuentran de acuerdo con la idea de la equidad y justicia; y el (9.1%) se mantienen de manera neutral podríamos decir que no tienen suficiente información o experiencia para formar su opinión sobre las políticas internas que promueven la equidad y justicia.

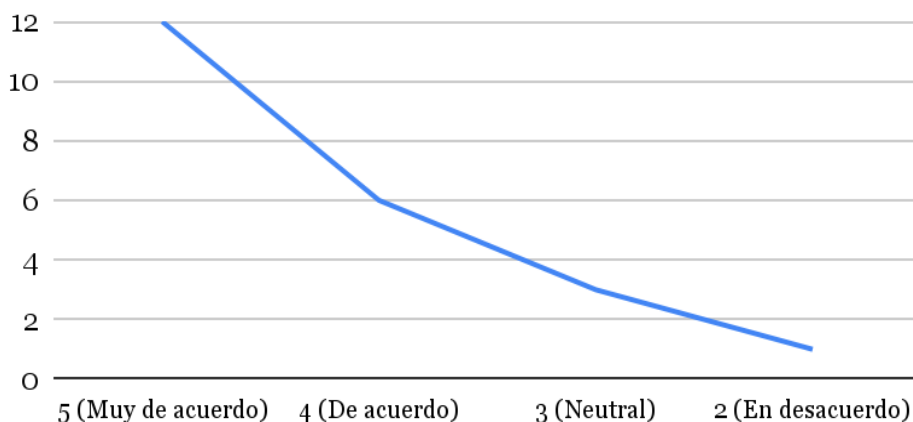
Tabla 6

Existe un ambiente de confianza y apoyo mutuo entre colaboradores

Opción	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
5 (Muy de acuerdo)	12	54.5%
4 (De acuerdo)	6	27.3%
3 (Neutral)	3	13.6%
2 (En desacuerdo)	1	4.5%

Figura 4

Existe un ambiente de confianza y apoyo mutuo entre colaboradores



Con base a la pregunta formulada podemos observar que el (54.5%) se encuentra de acuerdo con que en su compañía existe un ambiente de confianza y apoyo mutuo entre colaboradores, el (27.3%) también se encuentra de acuerdo y el (13.6%) se mantienen en una postura neutra ante la pregunta lo que nos indica que el (4.5%) está en desacuerdo con la afirmación percibiendo que estos colaboradores no se sienten en confianza con su entorno

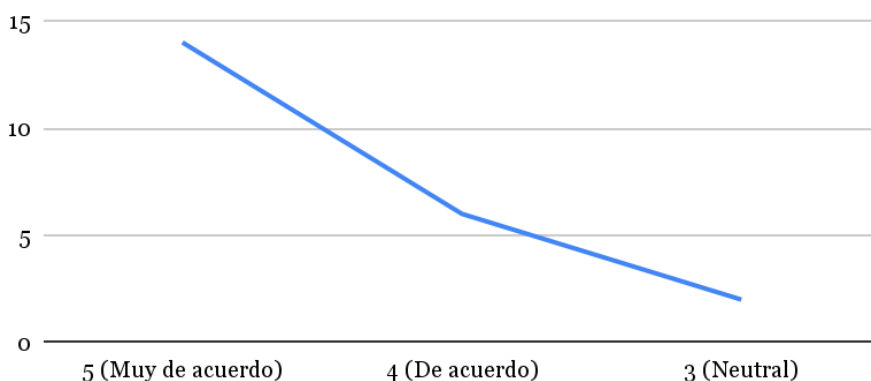
Tabla 7

Puedo actuar de acuerdo con mis principios morales en mi trabajo diario

Opción	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
5 (Muy de acuerdo)	14	63.6%
4 (De acuerdo)	6	27.3%
3 (Neutral)	2	9.1%

Figura 5

Puedo actuar de acuerdo con mis principios morales en mi trabajo diario



De los encuestados podemos afirmar que el (63.6%) se encuentran de acuerdo con la pregunta en mi

empresa se promueve el respeto por normas y principios éticos, el (27.3%) también están de acuerdo, y tanto como él (9.1%) y el (4.5%) se mantienen de manera neutral y en desacuerdo podemos afirmar que la gran mayoría de los empleados sienten que se práctica día a día estos principios éticos.

Las conclusiones obtenidas evidencian una perspectiva principalmente positiva del entorno organizacional. En cada uno de los componentes evaluados, la opción Muy de acuerdo supera el 50% de las respuestas, lo que indica un alto nivel de aprobación en términos de principios éticos, equidad y respaldo en las decisiones laborales. Sin embargo, en la sección de confianza y apoyo mutuo, se nota una variación más extensa, con un 54.5% de respuestas positivas, pero también un 4.5% de respuestas negativas, lo que sugiere que algunos empleados experimentan menos cohesión y respaldo en el ambiente laboral. Este descubrimiento podría estar vinculado a variaciones en la interacción entre los equipos o a diferencias en la comunicación interna de la empresa.

En términos generales, los datos muestran uniformidad en la percepción positiva del entorno organizacional, aunque también presentan ciertas excepciones mínimas en aspectos esenciales como la confianza y la equidad. A pesar de que la mayoría de los trabajadores ven a la compañía como muy limpia, un 9.1% se mantiene neutral respecto a la percepción de equidad en la organización. Este suceso podría estar vinculado con variaciones en la implementación de políticas de acuerdo con el rango jerárquico o experiencias laborales personales. Adicionalmente, la variabilidad en la cuestión de confianza y respaldo mutuo indica que algunos equipos de trabajo podrían enfrentarse a problemas de cohesión, lo que requiere un estudio más detallado de las dinámicas de equipo y liderazgo.

Aunque los hallazgos indican una valoración favorable del ambiente organizacional, los datos señalan acerca de desigualdades en la percepción de respaldo interpersonal y equidad en la organización. Estas discrepancias podrían afectar la estabilidad emocional de los empleados, especialmente si la desconfianza entre los miembros del equipo se convierte en incrementos en los niveles de tensión en el trabajo. La variabilidad en las respuestas indica la necesidad de examinar posibles elementos organizacionales que justifiquen estas fluctuaciones, tales como discrepancias en la estructura de liderazgo, la cultura de la empresa o las condiciones de trabajo en el trabajo a distancia. Entender estos descubrimientos potenciará las estrategias de intervención para construir un ambiente de trabajo más unido y justo.

Resultados del objetivo específico No. 2

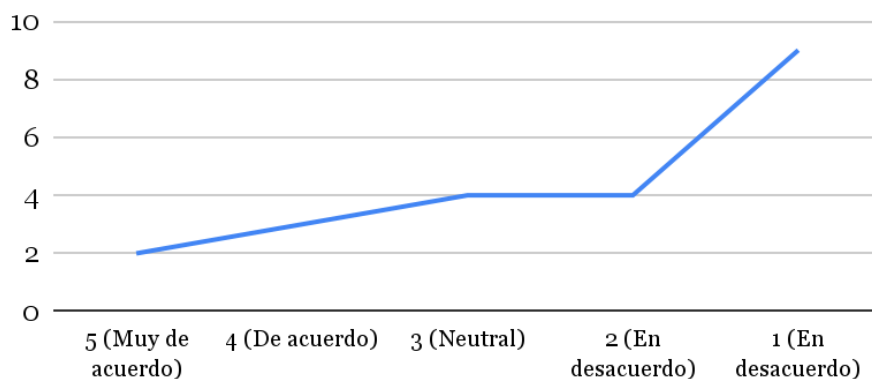
Tabla 8

Me siento emocionalmente agotado(a) debido a mi trabajo

Opción	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
5 (Muy de acuerdo)	2	9.1%
4 (De acuerdo)	3	13.6%
3 (Neutral)	4	18.2%
2 (En desacuerdo)	4	18.2%
1 (En desacuerdo)	9	40.9%

Figura 6

Me siento emocionalmente agotado(a) debido a mi trabajo



Con base a los encuestados podemos afirmar que no se sienten emocionalmente agotados por su trabajo, siendo este un (40.9%) significativo, esto significa que en su entorno laboral no experimentan este agotamiento emocional, aunque (9.1%) es un porcentaje menor se debe considerar prestarle atención a este grupo ya que esto puede afectar en su salud y rendimiento laboral.

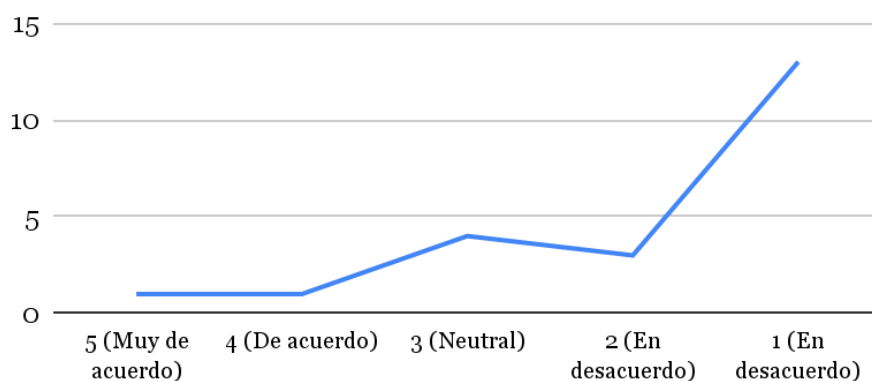
Tabla 9

Siento que me he vuelto más cínico o indiferente respecto a mi trabajo

Opción	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
5 (Muy de acuerdo)	1	4.5%
4 (De acuerdo)	1	4.5%
3 (Neutral)	4	18.2%
2 (En desacuerdo)	3	13.6%
1 (En desacuerdo)	13	59.1%

Figura 7

Siento que me he vuelto más cínico o indiferente respecto a mi trabajo



Con base a la pregunta ejecutada a los encuestados podemos afirmar que el (59.1%) siendo estos la gran mayoría de los empleados no se sienten identificados con la pregunta de si se han vuelto más cínicos o indiferentes debido a su trabajo, por lo tanto, se puede observar un nivel de compromiso y conexión positiva con su entorno laboral

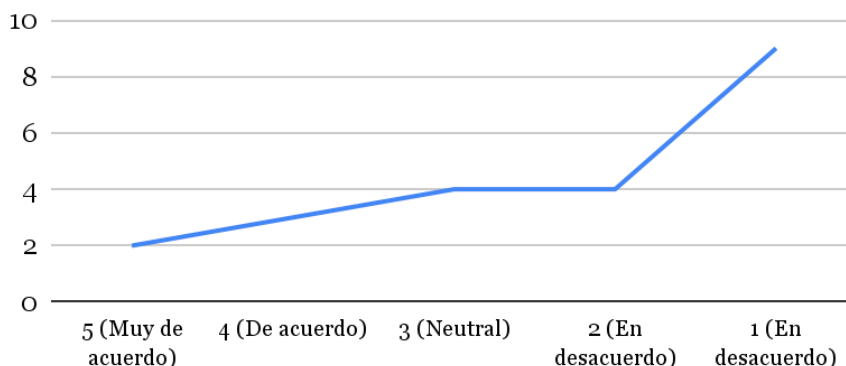
Tabla 10

Me cuesta recuperarme emocionalmente tras una jornada laboral

Opción	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
5 (Muy de acuerdo)	2	9.1%
4 (De acuerdo)	3	13.6%
3 (Neutral)	4	18.2%
2 (En desacuerdo)	4	18.2%
1 (En desacuerdo)	9	40.9%

Figura 8

Me cuesta recuperarme emocionalmente tras una jornada laboral



Con base a los encuestados podemos afirmar que a la mayoría no le cuesta recuperarse emocionalmente tras una jornada laboral sin embargo podemos notar que el (22.9%) dentro del rango de acuerdo y muy de acuerdo podría estar lidiando con altos niveles de estrés.

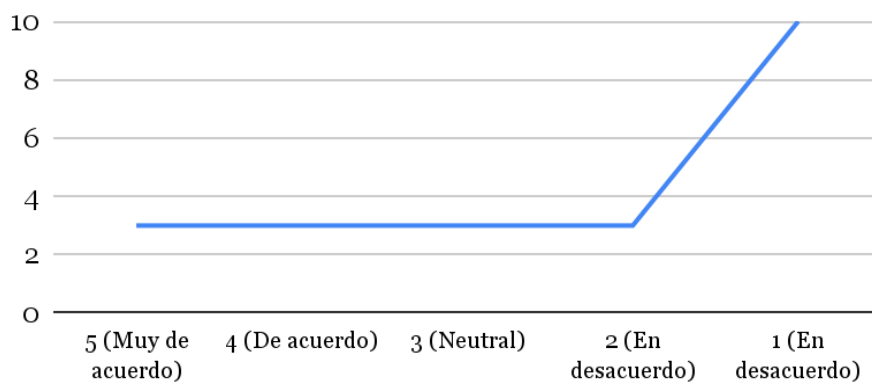
Tabla 11

Mi trabajo genera tensión o malestares físicos como dolores de cabeza o fatiga

Opción	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
5 (Muy de acuerdo)	3	13.6%
4 (De acuerdo)	3	13.6%
3 (Neutral)	3	13.6%
2 (En desacuerdo)	3	13.6%
1 (En desacuerdo)	10	45.5%

Figura 9

Mi trabajo genera tensión o malestares físicos como dolores de cabeza o fatiga



Los encuestados no reportaron tener o asociar los malestares físicos según lo preguntado pero el (27.2%) podría estar experimentando estrés laboral y por ende interpretarlo como dolores de cabeza y fatiga.

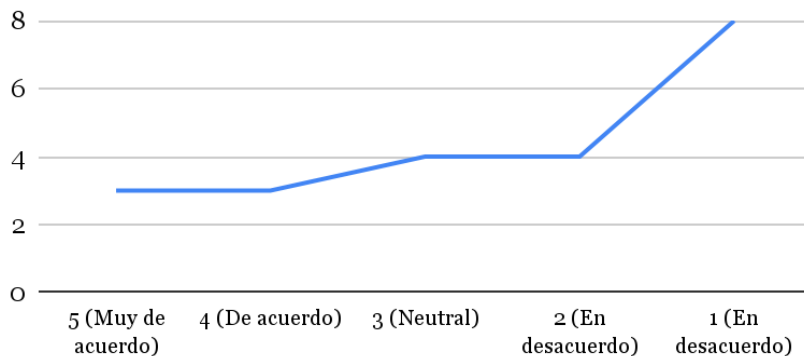
Tabla 12

Me siento mentalmente exhausto(a) al final de mi jornada laboral

Opción	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
5 (Muy de acuerdo)	3	13.6%
4 (De acuerdo)	3	13.6%
3 (Neutral)	4	18.2%
2 (En desacuerdo)	4	18.2%
1 (En desacuerdo)	8	36.4%

Figura 10

Me siento mentalmente exhausto(a) al final de mi jornada laboral



Con base a los encuestados podemos observar que la mayoría no se siente mentalmente exhausta al final del día debido a su labor, pero si existe una parte considerable que lo experimenta, haciendo que sean el (27.2%), por ende, estos empleados podrían estar lidiando con una carga laboral o tareas que ejercen mayor presión en su entorno.

Los resultados muestran que ningún empleado ha sido sometido a niveles elevados de agotamiento emocional o estrés físico extremo 40,9% de los encuestados no seleccionaron nada de acuerdo, lo que indica que un segmento significativo no ve el desgaste emocional en el elemento que se siente físicamente agotado (a) como resultado de su trabajo. Sin embargo, el (9,1%) respondió muy de acuerdo, lo que significa que, hay un grupo de trabajadores con un agotamiento de trabajo elevado. Los resultados se pueden reflejar en síntomas como el agotamiento mental (13,6% acepta) y dificultades para recuperarse después del trabajo (9,1%), lo que significa que hay un grupo con estrés elevado.

El 5% eligió que su trabajo causa tensión o molestias físicas, pero el 3,6% informó ansiedad significativa, lo que significa que en ambos grupos de trabajo unos tienen más carga laboral que otros. Además, la pregunta que estipula que siente más cínico o indiferente en su trabajo tiene una fuerte respuesta: el 5,9% de los encuestados rechazaron la afirmación. Sin embargo, (4,4%) por ciento informa tasas elevadas de indiferencia de trabajo, lo que puede indicar una desconexión motivacional en su ambiente laboral. A pesar del hecho de que la mayoría de las personas perciben un entorno controlado, existe una minoría con signos preocupantes.

En la misma línea, la baja presencia del cinismo laboral es un indicador positivo que contribuye a la imagen de la compañía, pero también es importante monitorear los casos aislados para evitar efectos acumulativos en la motivación de los empleados

Resultados del objetivo específico No. 3

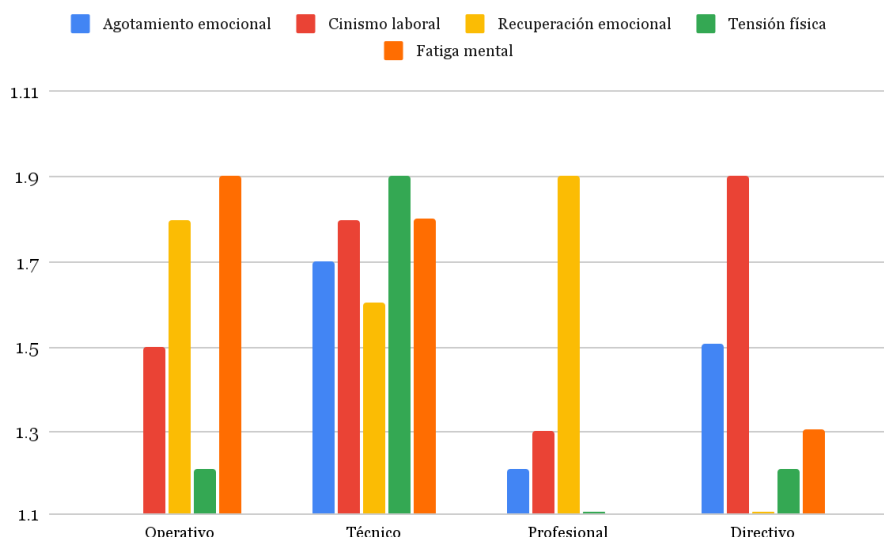
Tabla 13

El patrón del estrés laboral por jerarquía

Nivel Jerárquico	Agotamiento		Recuperación		Fatiga mental
	emocional	Cinismo laboral	emocional	Tensión física	
Operativo	45659	45778	45870	45690	45901
Técnico	45840	45870	45810	45902	45871
Profesional	45691	45718	45902	45660	3.0
Directivo	45780	45901	45660	45691	45719

Figura 11

El patrón del estrés laboral por jerarquía



Los resultados muestran la manera como se identifica la tensión laboral a nivel jerárquico, ya que los ejecutivos tienen los niveles más altos de agotamiento y dificultades emocionales en su labor (3.5% y 3.1% respectivamente). El estrés afecta a las personas de todos los niveles, independientemente de sus responsabilidades por ende los empleados de nivel directivo tienen una carga emocional más alta. Además, el nivel técnico muestra valores promedio en la resistencia mental y física (2.8 y 2.9), lo que podría significar una alta demanda en trabajos operativos.

Según el resultado general, la sensación de ansiedad en el trabajo aumenta a medida que se referencia la jerarquía de la compañía. Por otro lado, existen casos excepcionales de tensión física en las que el personal operativo mantiene valores similares a los tecnológicos (2.2 vs. 2.9), lo que indica que las actividades físicas pueden influir en el bienestar incluso a bajos niveles de supervisión. Aunque la edad de los gerentes es a una edad temprana, su agotamiento emocional también está elevado, lo que significa que su compromiso con la empresa es el resultado de la presión mental por ende la Figura muestra que el estrés mental no solo afecta a los empleados directivos, sino también a todos los niveles de las compañías.

Estos hallazgos revelan los beneficios de implementar diversas tácticas para el manejo del estrés en el trabajo. Aunque el personal operativo podría beneficiarse de los avances y las pausas de la ergonomía, los ejecutivos aún necesitan estimulación mental y servicios de apoyo en la toma de decisiones estratégicas para reducir el agotamiento. Además, la alta respuesta en la fatiga y la recuperación emocional a nivel técnico y profesional muestra que la compañía debe revisar si los objetivos de productividad están desencadenando el desgaste acumulativo. Reconocer esto ayudará a la implementación de servicios de salud específicos en el trabajo, minimizando el riesgo de ansiedad y problemas a futuro para sus empleados.

DISCUSIÓN

Este artículo examina críticamente los resultados logrados en la investigación acerca de la correlación entre el ambiente laboral y las expresiones físicas y mentales del estrés laboral en empleados del sector comercial en Colombia. Basándose en los resultados logrados, se analiza la manera en que la percepción del ambiente laboral afecta la experiencia emocional de los trabajadores, resaltando diferencias

notables dependiendo del nivel de jerarquía. Para profundizar el estudio, se comparan estos descubrimientos con investigaciones recientes (2020-2025) que han tratado problemas parecidos, facilitando una interpretación más detallada y contextual.

Los hallazgos de la investigación indican que, pese a que la mayoría de los trabajadores perciben un ambiente laboral positivo, hay variaciones considerables en la experiencia emocional de acuerdo con el rango jerárquico. Esta desigualdad concuerda con estudios actuales que indican que la percepción de un ambiente de trabajo positivo puede disminuir el estrés, siempre y cuando exista cohesión grupal en tal valoración (Marques & Malagris, 2025). Las percepciones dentro de la organización son identificadas, tal como sucede en este hallazgo, el estrés suele distribuirse de forma desequilibrada, impactando más a los trabajadores en puestos de liderazgo. Investigaciones como las realizadas por Sert et al. (2014) y Utami et al. (2024) han corroborado que un ambiente laboral ético y equitativo puede reducir la presión emocional.

Comparando estos hallazgos con investigaciones previas podemos observar coincidencias importantes. Por ejemplo, Sert et al. (2014), en su estudio, demostraron que un clima organizacional basado en principios éticos y justicia contribuye a una menor percepción de estrés entre los empleados. En la misma línea Utami et al. (2024) encontraron que el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de claridad de roles y reconocimiento impacta directamente en el bienestar laboral. No obstante, investigaciones como las de Ningsih y Sarianti (2022) advierten que, aunque un entorno positivo puede ser beneficioso, si no se regulan adecuadamente las expectativas laborales, el estrés puede incrementarse y afectar el compromiso organizacional. Esto se vincula con el hallazgo de que los empleados en cargos directivos presentan mayores niveles de agotamiento emocional.

Desde un punto de vista práctico, estos hallazgos enfatizan la importancia de formular estrategias diversas dependiendo del grado de jerarquía en la organización. Un ejemplo representativo son los líderes que podrían obtener beneficios de programas dirigidos a tomar decisiones bajo presión y gestionar las emociones, mientras que los trabajadores en niveles técnicos y operativos podrían necesitar acciones que apoyan su trabajo y fomenten una mayor independencia en sus tareas. Trisnayanti y Rahyuda (2019) proponen que la claridad en las posiciones y el reconocimiento laborales son elementos esenciales para disminuir el efecto del estrés en el ambiente de la entidad. Esto concuerda con la necesidad de robustecer los sistemas de soporte interno para reducir el peso emocional en los diferentes niveles de la compañía.

Además de influir en la reducción del estrés, el entorno de trabajo también incide directamente en la calidad de vida laboral de los empleados. Aunque la mayoría de los trabajadores en este estudio no señalan un agotamiento grave, existe un conjunto que sí evidencia signos de fatiga mental y dificultades para la recuperación emocional. Este modelo corrobora la afirmación de Utami et al. (2024), quienes determinaron que el ambiente laboral no solo influye en la productividad, sino que también tiene un rol fundamental en la percepción del bienestar en el trabajo. Asimismo, Nishigori et al. (2021) sostienen que un ambiente laboral adecuadamente organizado puede atenuar los impactos del estrés, incrementando la satisfacción y dedicación de los trabajadores.

Los resultados de este estudio también tienen impactos más amplios en la gestión organizacional y la salud laboral. Además de disminuir el estrés, un entorno laboral bien estructurado puede incrementar la habilidad de resistencia de los empleados y fortalecer su compromiso con la empresa. Nishigori y sus colegas (2021) enfatizan que el ambiente laboral de alta calidad influye directamente en la satisfacción y estabilidad emocional de los trabajadores. De manera similar, Willis et al. (2019) hallaron que la unidad dentro de la organización y una fuerte identidad profesional reducen considerablemente la percepción del estrés. Estos hallazgos resaltan la importancia de desarrollar estrategias de intervención que no solo incrementen el bienestar individual, sino que también fomenten una cultura corporativa que aprecie el apoyo.

Desde el punto de vista de las políticas públicas, estos descubrimientos resaltan la importancia de reconsiderar los métodos convencionales de bienestar en el trabajo. Aunque las medidas actuales se enfocan en protocolos generales de salud laboral, la evidencia indica que una administración completa del ambiente laboral podría ser una táctica más eficaz para potenciar la salud mental de los empleados. Nishigori et al. (2021) subrayan que la percepción del ambiente de trabajo incide directamente en los grados de estrés y satisfacción laboral, lo cual subraya la relevancia de elaborar estrategias concretas que se ajusten a las demandas de cada conjunto dentro de la entidad.

Frente a futuros estudios, es esencial incrementar la cantidad de participantes y contemplar investigaciones de longitud alargada que faciliten la observación de variaciones en la percepción del ambiente laboral y sus impactos en el estrés laboral a través del tiempo. Además, el impacto de elementos externos, como la digitalización y el trabajo remoto, continúa siendo un elemento poco investigado que podría alterar la dinámica de la organización y la vivencia emocional de los trabajadores. Investigaciones actuales, como las realizadas por Ningsih y Sarianti (2022) han subrayado la importancia de incluir estos componentes en los estudios de bienestar en el trabajo, mientras que Utami et al. (2024) proponen que la adaptación a ambientes híbridos puede ser determinante en la administración del estrés y la productividad.

Dentro de las limitaciones de este estudio, es importante reconocer que el tamaño reducido de la muestra (24 empleados) restringe la generalización estadística de los resultados. Además, el diseño transversal impide establecer relaciones causales entre el clima organizacional y el estrés laboral, lo que sugiere la necesidad de estudios longitudinales en el futuro. Nishigori et al. (2021) destacan que los estudios con muestras pequeñas pueden proporcionar información valiosa sobre tendencias organizacionales, aunque sus hallazgos deben interpretarse con cautela. Por otro lado, Willis et al. (2019) advierten que el sesgo de deseabilidad social en encuestas autoadministradas puede influir en la sinceridad de las respuestas, afectando la precisión de los datos sobre agotamiento emocional y percepción del entorno laboral.

Los resultados de esta investigación respaldan la noción de que el ambiente laboral no solo afecta la cultura interna de la compañía, sino que también repercute directamente en la salud física y emocional de los empleados. La percepción del entorno de trabajo puede establecer grados de dedicación, motivación y salud mental. En este contexto, Willis et al. (2019) indicaron que un ambiente laboral positivo disminuye el estrés y robustece la identidad profesional de los trabajadores, lo cual concuerda con la importancia de fomentar una cultura organizacional fundamentada en el respaldo recíproco y la unidad. Entender estas dinámicas facilitará a las compañías la aplicación de tácticas que no solo potencien el bienestar personal, sino que también mejoren el desempeño y la estabilidad de sus grupos laborales.

Para concluir, este análisis corrobora que el ambiente laboral tiene un rol crucial en la salud emocional y física de los trabajadores, afectando su grado de estrés, dedicación y gratificación en el trabajo. La congruencia entre la percepción del ambiente, las exigencias de la posición y el rango jerárquico puede no solo influir en el bienestar mental del empleado, sino también en su desempeño y estabilidad emocional. Willis et al. (2019) subrayan que la unidad en la organización y el sentimiento de pertenencia influyen directamente en la disminución del estrés y la optimización del rendimiento. Igualmente, Utami et al. (2024) demuestran que la calidad del entorno laboral no solo reduce el cansancio emocional, sino que también incrementa la productividad y la gratificación en el trabajo.

CONCLUSIONES

La visión del ambiente empresarial en las compañías estudiadas subraya un equilibrio favorable en valores como el respeto y la equidad. Sin embargo, se detectaron aspectos a mejorar vinculados a la confianza y el respaldo recíproco entre los grupos de trabajo. Este análisis indica que, pese a que los fundamentos

de la organización son robustos, la experiencia de trabajo puede fluctuar en función de la interacción entre los individuos y los valores percibidos, resaltando la importancia de robustecer estos elementos para construir un entorno organizacional unido.

Los empleados informaron que la prevalencia de estrés laboral extremo es limitada, aunque se detectaron síntomas como fatiga mental y problemas para la recuperación emocional en un sector de la población. Estos descubrimientos señalan que, a pesar de ser controlable en la mayoría de las situaciones, el estrés en el trabajo en estas compañías impacta de manera desmedida a determinados colectivos. Así, resulta esencial identificar los factores que provocan para tratar de manera proactiva el bienestar emocional y físico de los trabajadores.

La investigación indica que el estrés en el trabajo fluctúa dependiendo del cargo de cada empleado dentro de la compañía. Los líderes a menudo experimentan un mayor agotamiento emocional debido a la carga de tareas, mientras que los trabajadores de operación experimentan menos tensión emocional, pero pueden sufrir impactos adversos en su bienestar físico. Estas discrepancias evidencian la necesidad de elaborar estrategias particulares para cada nivel, garantizando que todos puedan rendir adecuadamente sin poner en riesgo su bienestar.

La investigación corrobora que el ambiente laboral influye directamente en las expresiones de estrés en el trabajo. Un ambiente organizacional positivo ayuda a reducir los síntomas de fatiga y a fomentar el bienestar. No obstante, las diferencias en la percepción del ambiente laboral entre niveles de jerarquía indican la importancia de políticas internas que aseguren condiciones justas y asequibles para todos los empleados.

Se recomienda implementar programas de crecimiento organizacional que fomenten la confianza y la unidad en los equipos de trabajo. La implementación de estrategias como seminarios de habilidades interpersonales y programas de mentoría podría mejorar la percepción del entorno de trabajo, promoviendo un entorno más colaborativo y menos susceptible al estrés laboral.

Los próximos análisis deberían expandir la muestra y tomar en cuenta diseños longitudinales que posibiliten investigar cómo cambia la relación entre el clima organizacional y el estrés en el trabajo. Además, la incorporación de factores como la digitalización y el trabajo a distancia podría potenciar el entendimiento de dinámicas en desarrollo que impactan el bienestar de los trabajadores en entornos empresariales en constante cambio.

REFERENCIAS

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Ghasem Pour Ganji, S. F., Rahimnia, F., & Ahanchian, M. (2021). Analyzing the impact of diversity management on innovative behaviors through employee engagement and affective commitment. ResearchGate. <https://www.researchgate.net/publication/344218813>
- Kim, Y., Lee, J., & Park, H. (2023). Development of a Korean occupational stress inventory and its validation. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 32(1), 1-10. <https://aoemj.org/journal/view.php?number=840>

- Klinefelter, R., Van den Broeck, A., & Peeters, M. C. (2020). The role of job resources in the relationship between organizational climate and employee well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(3), 629-654. <https://www.researchgate.net/publication/282942426>
- Liu, Y., & Fan, J. (2022). Occupational stress across different hierarchical levels: A systematic review. *Journal of Organizational Behavior*, 43(7), 1011-1026. <https://www.researchgate.net/publication/376829686>
- Luna, A., et al. (2023). Exploring the relationships between job crafting, work engagement, and job satisfaction in healthcare professionals. *Healthcare*, 11(23), 3042. <https://doi.org/10.3390/healthcare11233042>
- Marques, D., & Malagris, L. (2025). Stress, resilience, and organizational climate. *Aviation Psychology and Applied Human Factors*. <https://consensus.app/papers/stress-resilience-and-organizational-climate-marques-malagris/4b3892a54f4156939f9bf9a9de2ebc8f>
- Ningsih, V. G., & Sarianti, R. (2022). The mediating effect of work stress on the relationship between organizational climate and organizational commitment. *Human Resource Management Studies*. <https://consensus.app/papers/the-mediating-effect-of-work-stress-on-the-relationship-ningsih-sarianti/e3e11e14cde95e059e6602cc64fda14c>
- Nishigori, T., Imai, Y., & Horimoto, Y. (2021). Relationships between organizational climate and job satisfaction and job stress in rehabilitation professionals. *Rigakuryoho Kagaku*, 36(4), 641-646. <https://consensus.app/papers/relationships-between-organizational-climate-and-job-nishigori-imai/9b10578d07dd5fcdbe152f68f358bff8>
- Olivera-Garay, L. E., Zapatel-Morales, J. P., Palomino-Arpi, D. P., & Ramos-Rodríguez, M. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de servicios. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 652-667. https://consensus.app/papers/stress-resilience-and-organizational-climate-marques-malagris/4b3892a54f4156939f9bf9a9de2ebc8f/?utm_source=chatgpt
- Sert, A., Elçi, M., Uslu, T., & Sener, I. (2014). The effects of organizational justice and ethical climate on perceived work-related stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1187-1198. <https://consensus.app/papers/the-effects-of-organizational-justice-and-ethical-climate-sert-elci/51dce4763ab95d0a92b7e6416a08e2d2>
- Sharma, S. K., Gupta, S., Tiwari, P., Banoo, R., Rai, A., & Vijayan, N. (2025). Characteristics, sources and reconstruction of primary & secondary components of PM_{2.5} in Delhi, India. *Journal of Atmospheric Chemistry*, 82(2), 14. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10874-025-09479-0>
- Tomczak, M. T., & Kulikowski, K. (2023). Toward an understanding of occupational burnout among employees with autism: The Job Demands-Resources theory perspective. *Current Psychology*, 43(2), 1582-1594. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04428-0>
- Trisnayanti, N. K. E., & Rahyuda, A. (2019). The effect of organizational climate on quality of work life with job stress as a mediation variable. *European Journal of Business and Management*. <https://consensus.app/papers/the-effect-of-organizational-climate-on-quality-of-work-trisnayanti-rahayuda/94d2ddd48ca551008b87560e787ea011>
- Tsui, E. (2021). The role of organizational climate in reducing job stress among healthcare professionals: A cross-sectional study in Hong Kong. *Journal of Health Organization and Management*, 35(6), 724-738. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31407446/>

- Utami, M. D. M., Utomo, K. W., & Arifin, A. H. (2024). The influence of organizational climate on employee performance: The mediating role of perceived work stress. *International Journal of Science and Society*. <https://consensus.app/papers/the-influence-of-organizational-climate-on-employee-utami-utomo/2fcd79ea0843559089554d0747a1c1e1>
- Willis, L., Reynolds, K., & Lee, E. (2019). Being well at work: The impact of organizational climate and social identity on employee stress and self-esteem over time. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 399-413. <https://consensus.app/papers/being-well-at-work-the-impact-of-organizational-climate-and-willis-reynolds/88db264ee3ba5a92b3696cdf5ec142a6>
- Zeuge, A., et al. (2023). To be or not to be stressed: *Designing autonomy to reduce stress*. *Work*, 75(3), 1-15. <https://scispace.com/papers/to-be-or-not-to-be-stressed-designing-autonomy-to-reduce-7bj8bxog>

CONFLICTO DE INTERÉS

Ninguno.

FINANCIAMIENTO

Ninguno.

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD AUTORAL

Yuly Tatiana Bohorquez Ascanio: análisis formal, desarrollo de resultados, visualización, redacción - revisión y edición, revisión del documento final.

Vivian Tatiana Vallejo Grisales: metodología, análisis formal, desarrollo de resultados, visualización, redacción - revisión y edición, revisión del documento final

Kelli Johana Vergara-Cervantes: visualización, redacción - revisión y edición. Supervisión, revisión del documento final

EDITORIAL

Plataforma de acción, gestión e investigación social S.A.S. Las ideas expresadas en este artículo son responsabilidad de las personas autoras, no representan, necesariamente, la opinión de los editores o de las instituciones aliadas.