

# LA CALIDAD DEL ENTORNO LABORAL EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA AGRÍCOLA AGROLARA

*Nereyda del C. Carreño<sup>1</sup>*

Recepción: 14 /10/2024

Aprobado: 25/11/2024

## **RESUMEN**

Se presenta este artículo producto de una investigación realizada para dar a conocer. Cómo influye la calidad del entorno laboral en el desempeño profesional del talento humano de la empresa agrícola Agrolara, C.A. Cuyos objetivos fueron: Diagnosticar las condiciones laborales asociadas al desempeño profesional del talento humano. Identificar los factores internos. Así como, Determinar los factores externos asociados al desempeño profesional del talento humano. Todo ello, bajo un diseño no experimental; tipo de investigación de campo, tomando como población 30 trabajadores, de los cuales se extrajo una muestra representativa de 50% para el análisis. Se aplicó la técnica de observación directa: la encuesta como instrumento de recolección de datos y el cuestionario de preguntas cerradas aplicado al personal. Dando como resultado que existen diversos factores internos que afectan al personal en el desempeño eficiente de sus funciones y con el compromiso que tienen hacia la organización lo cual afecta el desarrollo de la empresa, el logro de metas y objetivos. Se puede decir, que el talento humano representa uno de los elementos de gestión organizacional más importante y valioso para las empresas.

**Palabras Clave:** condiciones de trabajo, desempeño laboral, factores internos, factores externos.

---

<sup>1</sup> Licenciada en Administración: Mención Recursos Humanos. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. carreno.n.delc@gmail.com

# THE QUALITY OF THE WORK ENVIRONMENT IN THE PROFESSIONAL PERFORMANCE OF THE HUMAN TALENT OF THE AGRICULTURAL COMPANY AGROLARA, C.A.

## Abstract

This article is presented as a result of a research carried out to reveal how the quality of the work environment influences the professional performance of the human talent of the Agrolara Agricultural Company, C.A. whose objectives were: To diagnose the working conditions associated with the professional performance of the human talent. To identify the internal factors and to determine the external factors associated with the professional performance of the human talent, under a non-experimental design, a field research type, taking thirty (30) workers as a population, from which a representative sample of fifty percent (50%) was taken for the analysis, the direct observation technique was applied, the survey as a data collection instrument and the closed question questionnaire applied to the staff. Resulting in the existence of various internal factors that affect the staff in the efficient performance of their functions and with the commitment they have towards the organization, which affects the development of the company, the achievement of goals and objectives; it can be said that human talent represents one of the most important and valuable elements of organizational management for companies.

**Keywords:** working conditions, work performance, internal factors, external factors.

## Introducción

La organización como sistema abierto es un proyecto social, que agrupa diversidad de recursos materiales, financieros, mercadológicos, y tecnológicos, así como también el talento humano integrado por todas las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización; ubicándose y desempeñándose en los distintos niveles jerárquicos para contribuir al logro de las metas y objetivos organizacionales.

En consecuencia, el talento humano es el único activo vivo y dinámico, además, constituye el capital intelectual que tiene una vocación encamada hacia el crecimiento y desarrollo tanto individual como colectivo. En este sentido, los gestores de talento humano deben coadyuvar al logro de la misión y visión organizacional mediante implementación de lineamientos capaces de promover el desempeño efectivo y afectivo de sus colaboradores.

Vale destacar que, las condiciones laborales representan todos aquellos factores psicosociales, tecnológicos, ergonómicos, ambientales y económicos característicos de la organización y la distribución equitativa del trabajo, capaces de producir consecuencias negativas para la salud, el bienestar emocional y la calidad de vida laboral.

En este contexto, la empresa agrícola Agrolara, se presenta como un caso de estudio relevante para analizar cómo un ambiente laboral positivo puede impactar no solo en la satisfacción y motivación de los trabajadores, sino también en la eficiencia y efectividad de las operaciones. Un entorno laboral que fomente la colaboración, la comunicación abierta y el reconocimiento del esfuerzo individual puede ser clave para maximizar el potencial de los empleados y, por ende, el rendimiento general de la empresa.

A medida que las organizaciones buscan mejorar su competitividad en un mercado cada vez más exigente, comprender la relación entre la calidad del entorno laboral y el desempeño profesional se vuelve esencial. En la empresa agrícola Agrolara, se han implementado diversas estrategias para crear un ambiente de trabajo que priorice el bienestar de sus empleados, lo que a su vez puede traducirse en un aumento en la productividad y en la calidad de los productos agrícolas.

Este estudio se propone explorar cómo estas condiciones laborales influyen en el desempeño profesional del talento humano, proporcionando una visión integral que permita a la empresa identificar áreas de mejora y fortalecer su cultura organizacional.

Es así como en este artículo se podrán exponer diversos temas relacionados con la influencia que tiene la calidad del entorno en el desempeño profesional del talento humano que labora directamente en la empresa agrícola Agrolara, considerando para ello, aspectos relevantes en el desarrollo del mismo, que permita explorar de forma teórica la relevancia del mismo y por ende el impacto positivo que puedan tener en las empresas.

Ahora bien, la formulación del estudio sobre cómo influye la calidad del entorno laboral en el desempeño profesional del talento humano de la empresa agrícola Agrolara, se centra en la premisa de que un ambiente de trabajo positivo y saludable puede ser un motor clave para el rendimiento de los empleados, considerando que, los gerentes y líderes se deben interesar por la optimización permanente de las condiciones laborales asociadas al desempeño profesional, pues para nadie es un secreto que este elemento determina la forma en que el individuo se desenvuelve en su trabajo, satisfacción, productividad y su participación en el desarrollo y consecución de las metas organizacionales.

Desde otra perspectiva, Gabriela Rodríguez (2015), asegura que:

Para lograr la optimización de las condiciones laborales, es necesario en primer lugar, saber cuáles son las variables que influyen sobre ellas y alcanzar un excelente desarrollo de las mismas. Unas cuantas de estas variables son salud y seguridad, auto-realización, autoestima, medio ambiente laboral, control e influencia, seguridad económica, integración organizacional, plan de carreras en la organización y actividades extra trabajo. (p. 4).

En este sentido, la optimización de las condiciones laborales según lo descrito por Renato Martínez (2013) “es un proceso que requiere un análisis profundo de las variables que influyen en el entorno de trabajo” (p.139). Es decir, que, al identificar estas variables es fundamental, que cada una de ellas puede tener un impacto significativo en la satisfacción y el rendimiento de los empleados. Por ejemplo, la salud y la seguridad son pilares esenciales que no solo garantizan el bienestar físico de los trabajadores, sino que también fomentan un ambiente de confianza y tranquilidad. Cuando los empleados se sienten seguros en su lugar de trabajo, es más probable que se concentren en sus tareas y se comprometan con los objetivos de la organización.

Además, aspectos como la autoestima y la autorealización juegan un papel crucial en la motivación de los empleados. Un entorno laboral que promueva el reconocimiento y el desarrollo personal permite que los trabajadores se sientan valorados y capaces de alcanzar su máximo potencial. Para Mónica García (2009, p. 32), la integración organizacional también es vital, ya que fomenta un sentido de pertenencia y colaboración entre

los miembros del equipo. Cuando los empleados se sienten parte de una comunidad, su compromiso y lealtad hacia la empresa aumentan, lo que a su vez puede traducirse en un mejor desempeño y productividad.

Por último, la seguridad económica y el control e influencia que los empleados tienen sobre su trabajo son factores determinantes en la percepción de las condiciones laborales. Un plan de carrera bien estructurado y oportunidades para actividades extracurriculares pueden enriquecer la experiencia laboral, ofreciendo a los empleados un camino claro hacia el crecimiento profesional y personal. En conjunto, estas variables no solo contribuyen a la optimización de las condiciones laborales, sino que también crean un ambiente propicio para la innovación y el éxito organizacional. Al abordar y desarrollar cada una de estas áreas, las empresas pueden construir un entorno de trabajo que no solo atraiga talento, sino que también lo retenga y potencie.

De acuerdo con esto, al tener una comprensión profunda de la relación entre la calidad del entorno laboral y el desempeño profesional en la empresa agrícola Agrolara. A través de la recopilación y análisis de datos, se pretende establecer un vínculo claro que evidencie cómo un entorno laboral favorable puede mejorar no solo la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino también la eficiencia operativa de la empresa. Este enfoque permitirá a la organización identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias que promuevan un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

Es allí donde se puede ver como las empresas tanto públicas, como privadas deben dejar de ver las compensaciones salariales, como el único elemento que motiva al colaborador y enfocarse en aquellos aspectos que unifiquen los factores sociales, emocionales y organizacionales para la gestión eficaz y efectiva del talento humano para de esta forma avanzar en la línea de la excelencia de los bienes y servicios que se ofrecen a la comunidad. Sin embargo, Galin (citado por Gilberto Ospino, 2009), afirma lo siguiente:

Las condiciones de trabajo en la última década reflejan un alarmante deterioro en la mayoría de los países latinoamericanos. La palabra “deterioro” abarca: Aumento de la jornada laboral, de los accidentes de trabajo, importación de tecnologías avanzadas sin adaptar a los trabajadores para ella, inexistencia, escasez y deficiencia de servicios

sociales y otros que pueden sintetizarse en una sola expresión: alarmante pérdida de los derechos de los trabajadores. (p. 33).

En concordancia con lo antes expuesto, se puede decir que, en la última década, las condiciones de trabajo en muchos países latinoamericanos han mostrado un deterioro significativo que plantea serias preocupaciones sobre el bienestar de los trabajadores. Este deterioro se manifiesta de diversas formas, siendo una de las más evidentes el aumento de la jornada laboral. Este incremento no solo afecta la calidad de vida del talento humano, sino que también puede llevar a un agotamiento físico y mental, lo que repercute negativamente en su productividad y salud general. La falta de un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal se convierte en un factor de riesgo que puede contribuir a problemas de salud a largo plazo.

Esta situación repercutе negativamente en el desempeño de los colaboradores pues dentro de los beneficios que ofrecen las organizaciones no abordan las condiciones laborales asociadas al desempeño profesional, de una forma integral y coherente y mucho menos con un enfoque sistémico, lo cual desde luego repercutе negativamente en la eficacia y la eficiencia organizacional. En este orden de ideas, Raúl Beros (2013), asegura que:

Actualmente son muchas las dificultades que se observan en relación con la motivación y el desempeño laboral, sobre todo en las instituciones públicas, en las que se presentan infinidad de factores tales como, poca motivación de los supervisores, inadecuado ambiente laboral, inexistencia de incentivos laborales, incertidumbre y tensión laboral, que se traducen en conflictos que repercuten en el funcionamiento institucional. (p. 2).

Es importante tener en cuenta que toda función laboral simboliza riesgos al personal que las realiza, una organización comprometida con el talento humano está obligada a tomar las medidas necesarias para garantizar su seguridad, para lo cual debe proveer un ambiente de trabajo adecuado, previniendo de esta manera, los riesgos y la ocurrencia de accidentes. Al respecto Fruto Ruiz, (citados por María Gómez, 2015), advierten que:

Unas malas condiciones de trabajo producirán casi con toda seguridad problemas de salud en los trabajadores, sean en forma de lesión

por un accidente laboral, de enfermedad o de malestar psíquico o social y esos problemas de salud afectarán el rendimiento y la calidad del trabajo. (p. 33).

En este orden de razonamiento, Jessica Delgado (2015), afirma que “desde la perspectiva tradicional la gestión del talento humano “ha sido vista como algo secundario e irrelevante en las organizaciones” (p. 26), por lo que la preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de plantillas, registro y control de personal y las relaciones colectivas de trabajo. Es por ello que, actualmente, algunas organizaciones continúan funcionando bajo el enfoque tradicional.

Vale destacar que, tal enfoque ha dado un giro a nivel nacional e internacional, debido a que, según lo planteado por Martínez, Renato (2013), “el ser humano necesita un adecuado y apropiado ambiente para su desenvolvimiento”. Esto demuestra que el éxito o el fracaso de las organizaciones van a depender en gran medida del grado de percepción de los talentos humanos con respecto a las condiciones del ambiente laboral en que se desenvuelven diariamente para alcanzar las metas individuales y organizacionales.

Desde esta perspectiva el estudio no solo busca contribuir al desarrollo interno de la empresa agrícola Agrolara., sino que también aspira ser un referente para otras empresas que deseen mejorar su entorno laboral, pues de acuerdo con las entrevistas preliminares realizadas por la investigadora al personal que allí labora, la institución presenta condiciones laborales desfavorables para un adecuado funcionamiento, lo cual afecta directamente el desempeño de los colaboradores.

Además, durante el desarrollo de estas entrevistas, se observaron algunas condiciones laborales tales como: deficiente iluminación, ventilación inadecuada, mobiliario inapropiado para la ejecución de las actividades dirigidas a la efectiva atención de los usuarios y usuarias, ausencia de agua potable, áreas para el descanso, área de salud, entre otras. Todo ello, trae como consecuencia el elevado índice de ausentismo laboral, enfermedades ocupacionales, estrés laboral, apatía y desmotivación, bajos niveles de desempeño de los profesionales que laboran en la referida institución y por ende repercute en la deficiente prestación de servicio.

Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivos:

**Objetivo general:**

Analizar cómo influyen las condiciones laborales asociadas al desempeño profesional del talento humano de la empresa agrícola Agrolara, C.A. en Barquisimeto, Estado Lara.

**Objetivos específicos:**

- Diagnosticar la situación actual de las condiciones laborales asociadas al desempeño profesional del talento humano de la empresa agrícola Agrolara, C.A., en Barquisimeto, Estado Lara.
- Identificar los factores internos asociados al desempeño profesional del talento humano de la empresa agrícola Agrolara, C.A., en Barquisimeto, Estado Lara.
- Determinar los factores externos asociados al desempeño profesional del talento humano de la empresa agrícola Agrolara, C.A en Barquisimeto, Estado Lara.

Seguidamente, se muestra la justificación de una investigación, la cual se refiere primordialmente a la verificación y sustentación de las razones desde la perspectiva institucional, social, metodológica y académica de un estudio determinado. Al respecto Palella, Santa y Martins, Filiberto (2012), afirman que “la justificación del estudio indica el por qué se quiere hacer esta investigación”. (p. 60). A través de esta se expresan las razones tanto personales como generales del autor, así como sus aportes en la disciplina estudiada.

Las condiciones laborales abarcan todos aquellos factores relacionados con el trabajo que pueden influir de manera positiva o negativa a los talentos humanos, tales como: el medio ambiente laboral, los horarios, la retribución, los incentivos económicos y no económicos, las posibilidades de carrera profesional, laboral y las relaciones humanas, entre otros, que están asociados al desempeño profesional.

En este orden de ideas, desde la óptica institucional el analizar cómo influyen las condiciones laborales asociadas al desempeño profesional del talento humano de la empresa agrícola Agrolara, C.A. en Barquisimeto, Estado Lara. Puede servir de apoyo para optimizar las condiciones del ambiente laboral, así como también el incremento de logro de metas a corto, mediano y largo plazo, fomentar las relaciones interpersonales, el trabajo

en equipo, el sentimiento de reconocimiento a los trabajadores, el sentido de pertinencia y compromiso.

Por otra parte, desde la perspectiva metodológica, el presente estudio puede servir de modelo para futuras investigaciones de temas relacionados con el análisis de las condiciones del ambiente de trabajo asociadas al desempeño profesional, por cuanto los estudiantes tendrán la oportunidad de ampliar sus conocimientos, a través de este valioso aporte. En cuanto a la importancia del tema objeto de esta investigación resulta significativo porque aporta un cúmulo de conocimientos y habilidades para la autora de la investigación.

En lo que respecta a la relevancia social, de acuerdo con lo expresado en la Ley Plan Patria (2013-2019) el presente trabajo especial de grado, se justifica por cuanto está enmarcado dentro del Gran Objetivo Histórico Nº 2 en el que se reafirma la construcción y consolidación del Socialismo Bolivariano del siglo XXI en Venezuela, como alternativa al sistema destructivo y salvaje del capitalismo y con ello asegurar “la mayor suma de felicidad posible, la mayor suma de seguridad social y la mayor suma de estabilidad política” para nuestro pueblo.

Algunos trabajos elaborados con anterioridad, cuyo objeto de estudio se relaciona de manera directa con la investigación en desarrollo, su utilidad se sustenta en que proporciona una mayor amplitud y profundidad sobre el tema. Se tiene el trabajo de Mogollón, Angélica y Muñoz, Waldir (2018) “Estudio de los Factores Internos y Externos que Generan Estrés en los Trabajadores de la Zona Norte-Lima en la red de oficinas del BANBIT y su Influencia en las Metas Comerciales-2017”, descriptiva y el diseño no experimental. Guarda relación con la investigación en curso, por el análisis de factores internos y externos que afectan las condiciones laborales de los colaboradores tales como el estrés laboral, las metas comerciales, conflicto en el desempeño de roles laborales, ambigüedad en el desempeño de roles laborales y sobrecarga en el desempeño de roles laborales entre otros.

Un trabajo de Ruth Bastidas y Andrea Morales (2018), titulado: “Estrategias para la Optimización de la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de la Red de Abastos Bicentenario Sede Macaracuay”, objetivo general: Recomendar estrategias para la optimización de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Red de Abastos Bicentenario sede Macaracuay.

En este sentido, la investigación constituye un aporte, ya que se definen los factores que impulsan la motivación y se evidencia la insatisfacción laboral que influyen directamente en el entorno físico y psicológico del trabajador, además que permite tener una orientación clara y fiable por la amplitud de factores que influyen positiva o negativamente en las condiciones del entorno laboral.

Sobre el marco metodológico. Una vez definido los objetivos de la investigación y la revisión bibliográfica, se procede a exponer la metodología del presente estudio, el cual se ha titulado: *Como influyen las condiciones laborales asociadas al desempeño profesional del talento humano de AGROLARA, C.A en Barquisimeto, Estado Lara.*

De esta manera, se genera la posibilidad de crear una relación entre los que tienen una concepción lineal caracterizada por la utilización de un instrumento de medición y comparación que proporcionan datos, cuyo procesamiento amerita diferentes aspectos y factores involucrados en las situaciones estudiadas en forma directa, con lo que se puede expresar la información numéricamente.

El tipo de investigación se ubicó como un estudio de campo, puesto que se basó en hechos reales, fue necesario llevar a cabo una estrategia que permitió analizar la situación directamente en el lugar donde acontecieron.

El presente estudio se enmarcó en un diseño no experimental, que, según Miriam Balestrini (2002) “son aquellos que se proponen la descripción de las variables, tal como se manifiestan y el análisis de estas, tomando en cuenta su interrelación e incidencia. La recolección de los datos se efectúa solo una vez y en un tiempo único” (p. 87).

Por lo tanto, la presente investigación se ajustó a un diseño no experimental, ya que no se manipularon en forma deliberada las variables, sino que se observaron los hechos tal y como se presentaron en el contexto real, por lo tanto, se analizaron de tal manera que no se crearon situaciones específicas, sino que se observaron las existentes.

El presente estudio se apoyó en el nivel descriptivo definida por Fidias Arias (2006) como:

La caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecerse estructura o comportamiento, los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables y aun cuando no se formulan hipótesis, las primeras aparecerán enunciadas en los objetivos de la investigación. (p. 24).

En este orden de razonamiento, la investigación fue delimitada dentro del nivel descriptivo debido a que en la misma se enfocó en la identificación y definición de las características detalladas de las principales variables en estudio: Cómo influyen las condiciones laborales asociadas al desempeño profesional de los trabajadores de Agrolara, desde donde se obtuvieron los datos establecidos en los objetivos para ser estudiados y analizados. En otras palabras, se describieron de forma minuciosa todos los aspectos relacionados con el estudio y se inserta el análisis de las variables, a fin de fortalecer el proceso investigativo.

La población de esta organización está conformada por 30 trabajadores, de los cuales se tomó una muestra que se constituyó por quince 15 individuos que laboran en las diferentes áreas de la empresa. Es decir, el 50% de la población, los cuales se eligieron al azar, empleándose como herramienta de apoyo las distintas técnicas de recolección de datos, como: la observación directa y la encuesta.

Finalmente, se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, lo que facilitó la comprensión de los objetivos de la investigación a través de una serie de preguntas muy particulares, previamente preparadas de forma cuidadosa, susceptibles de analizarse en relación con el problema estudiado, teniendo como propósito permitir al individuo encuestado expresara sus percepciones con respecto al problema planteado, en función de los objetivos señalados. Este cuestionario fue de preguntas cerradas, para darle respuesta a las interrogantes de la investigación, cabe destacar que, la validación de los instrumentos de la presente investigación fue realizada antes de su aplicación, a través del juicio tres de expertos en metodología de la investigación y gestión del Talento Humano.

## **Conclusiones**

En conclusión, el diagnóstico de la situación actual de la calidad del entorno laboral en la empresa agrícola Agrolara C.A. es un paso crucial para entender cómo las condiciones de trabajo afectan el desempeño profesional del talento humano. Este análisis permite identificar áreas de mejora y fortalezas dentro del entorno laboral, lo que a su vez puede influir en la satisfacción, motivación y productividad de los empleados.

Al comprender la relación entre la calidad del entorno laboral y el desempeño, la empresa puede implementar estrategias efectivas que no solo optimicen el rendimiento de su personal, sino que también promuevan un ambiente de trabajo más saludable y colaborativo, contribuyendo así al éxito organizacional en su conjunto.

De acuerdo con la identificación de los factores internos asociados al desempeño profesional del talento humano en relación con la calidad del entorno laboral en la empresa agrícola Agrolara, es esencial para comprender cómo estos elementos influyen en la efectividad y satisfacción de los empleados.

Al analizar aspectos como la comunicación, la cultura organizacional, la ergonomía y las condiciones de trabajo, se pueden detectar áreas críticas que requieren atención y mejora. Este conocimiento no solo permite a la empresa implementar estrategias que optimicen el entorno laboral, sino que también fomenta un clima de trabajo más positivo y productivo, lo que a su vez puede traducirse en un mejor rendimiento y compromiso por parte del personal.

Finalmente, el determinar la calidad del entorno laboral en el desempeño profesional del talento humano en la empresa. es fundamental para identificar cómo las condiciones de trabajo impactan en la productividad y satisfacción de los empleados.

Este análisis permite revelar la relación entre un entorno laboral positivo y el rendimiento profesional, destacando la importancia de factores como la seguridad, la comunicación y el apoyo organizacional. Al comprender esta dinámica, la empresa puede implementar mejoras que no solo optimicen el bienestar de su personal, sino que también potencien su desempeño, contribuyendo así al éxito y crecimiento sostenible de la organización.

## **Recomendaciones**

De acuerdo con las conclusiones planteadas, se sugieren las siguientes conclusiones: Se recomienda que la empresa agrícola Agrolara, implemente un programa continuo de evaluación y retroalimentación del entorno laboral, que incluya encuestas periódicas y sesiones de diálogo con los empleados para identificar sus necesidades y preocupaciones. Además, es crucial establecer un plan de acción basado en

los resultados obtenidos, priorizando las áreas que requieren mejoras inmediatas.

Fomentar la participación activa de los empleados en la toma de decisiones relacionadas con su entorno laboral puede aumentar su compromiso y satisfacción. Asimismo, se sugiere promover iniciativas de capacitación y desarrollo profesional que fortalezcan las habilidades del talento humano, contribuyendo así a un ambiente de trabajo más colaborativo y motivador. Estas acciones no solo mejorarán la calidad del entorno laboral, sino que también potenciarán el desempeño y la productividad de la organización en su conjunto.

Se recomienda que la empresa agrícola Agrolara, desarrolle un plan integral de diagnóstico y mejora continua que aborde los factores internos identificados en relación con el entorno laboral. Este plan debe incluir la realización de encuestas y entrevistas con los empleados para obtener información directa sobre su percepción de la comunicación, la cultura organizacional, la ergonomía y las condiciones de trabajo.

Con base en los resultados, se sugiere establecer un comité de bienestar laboral que involucre a representantes de diferentes áreas, con el objetivo de diseñar e implementar estrategias específicas que atiendan las necesidades detectadas. Además, es fundamental fomentar una cultura de retroalimentación abierta y constante, donde los empleados se sientan valorados y escuchados. Al priorizar estas acciones, la empresa no solo mejorará la calidad del entorno laboral, sino que también potenciará el compromiso y la efectividad de su talento humano, contribuyendo al éxito organizacional a largo plazo.

En resumen, la evaluación de la calidad del entorno laboral en la empresa es crucial para entender cómo las condiciones de trabajo influyen en la productividad y satisfacción de los empleados. Este análisis pone de manifiesto la conexión entre un entorno laboral saludable y el rendimiento profesional, subrayando la relevancia de aspectos como la seguridad, la comunicación efectiva y el apoyo organizacional.

Al reconocer y abordar estas dinámicas, la empresa tiene la oportunidad de implementar mejoras significativas que no solo beneficien el bienestar de su personal, sino que también impulsen su desempeño, lo que a su vez se traduce en un crecimiento sostenible y un éxito organizacional a largo plazo.

## Referencias

- Arias, Fidias (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.
- Balestrini, Miriam (1999). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Servicio editorial OBL.
- Bastidas, Ruth y Morales, Andrea (2018). *Estrategias para la Optimización de la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de la Red de Abastos Bicentenario Sede Macaracuay*. Trabajo Especial de Grado. Para Optar al Título de Especialista en Estudios Gerenciales. Universidad Metropolitana. Caracas.
- Bautista, María Eugenia (2004). *Manual de Metodología de Investigación*, Talleres Litográficos de TALITIP
- Beros, Raúl (2013). *Impacto de la motivación en el desempeño del talento humano* Documento en línea. Disponible en: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111605.pdf>.
- Chacín, José (2014). *Plan Estratégico para optimizar las Condiciones Laborales en el Proceso del Desempeño Laboral del Personal de los Bancos del Distrito Capital*. Universidad Central de Venezuela.
- Delgado, Jessica. (2015). *Gestión del Talento Humano: factor de éxito en las organizaciones*. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/minte> [Consulta: 2024, septiembre 21].
- García Solarte, Mónica (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración de la Universidad del Valle Cali*, 42(2), julio-diciembre, 2009, pp. 43-61
- Gómez María (2015). *Violencia en el puesto de trabajo sanitario, análisis situacional y experiencias de las víctimas*. Disponible en: <https://www.tesisenred.net/bitstream>.
- Martínez, Renato (2013). *Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral*, Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec>. [Consulta: 2024, septiembre 21].

Mogollón, Angélica y Muñoz, Waldir (2018). *Estudio de los Factores Internos y Externos que Generan Estrés en los Trabajadores de la Zona Norte-Lima en la red de oficinas del BANBIT*. Trabajo de Suficiencia para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Disponible [Downloads/estrategias-de-calidad-de-vida-laboral-para-el-desarrollo-de-competencias-genericas.pdf](http://downloads/estrategias-de-calidad-de-vida-laboral-para-el-desarrollo-de-competencias-genericas.pdf).

Ospino, Gilberto (2009). *Calidad de vida de los trabajadores del sector informal del Municipio Naguanagua*, estado Carabobo. Universidad de Carabobo.

Palella Santa y Martins, Filiberto (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fedupel.

Ramírez, Tulio (2007). *Cómo hacer un Proyecto de Investigación*. Panapo.

Rodríguez, Gabriela (2004). *Calidad de servicio y desempeño laboral de los trabajadores en el Hotel Royal Inka Pisac – I semestre cusco 2016*. En la Universidad Andina del Cusco en Perú. Disponible en: [repositorio.uan-dina.edu.pe/handle/UAC/1234](http://repositorio.uan-dina.edu.pe/handle/UAC/1234).

Sabino, Carlos. (2007). *El proceso de investigación*. 3ra. edición. Panapo.