



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.*  
*José María Pino Suárez 460-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898476*  
 RFC: ATI120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

**Año: XI      Número: Edición Especial.      Artículo no.: 51      Período: Diciembre, 2023**

**TÍTULO:** La importancia de un entorno laboral saludable: percepciones y desafíos contemporáneos

**AUTORES:**

1. Est. Fanny Lizbeth Piña Cabrera.
2. Est. Diana Laura Rayo Luna.
3. Máster. Yuritz Llamas Mangin.
4. Dra. Gabriela Ortega Cervantes.
5. Máster. José Luis Medina Rentería.

**RESUMEN:** Esta investigación evaluó la percepción de los empleados acerca de su entorno laboral en diversas organizaciones a través de un cuestionario que exploró aspectos como la capacitación, el apoyo de compañeros, la orientación ante errores y la importancia atribuida a la empresa. En su mayoría, los empleados experimentaron un ambiente laboral positivo, con un fuerte énfasis en el apoyo y la confianza entre colegas; sin embargo, un porcentaje preocupante reportó ambientes de trabajo negativos o mejorables; además, se identificaron empleados que no atribuían gran importancia a sus empresas y algunos que adoptaron posiciones neutrales. Se destaca la importancia de promover ambientes laborales saludables y se señalan oportunidades para mejorar la comunicación y el compromiso en las organizaciones.

**PALABRAS CLAVES:** bienestar laboral, percepciones, ambiente de trabajo

**TITLE:** The importance of a Healthy Work Environment: contemporary perceptions and challenges.

**AUTHORS:**

1. Stud. Fanny Lizbeth Piña Cabrera.
2. Stud. Diana Laura Rayo Luna.
3. Master. Yuritzi Llamas Mangin.
4. PhD. Gabriela Ortega Cervantes.
5. Master. José Luis Medina Rentería.

**ABSTRACT:** This research assessed employees' perceptions of their work environment in various organizations through a questionnaire that explored aspects such as training, peer support, guidance in the face of errors, and the importance attributed to the company. For the most part, employees experienced a positive work environment, with a strong emphasis on peer support and trust. However, a disturbing percentage reported negative or improvable work environments. In addition, employees were identified who did not attribute great importance to their companies and some who adopted neutral positions. The importance of promoting healthy work environments is highlighted and opportunities to improve communication and engagement in organizations are noted.

**KEY WORDS:** labor well-being, perceptions, work environment.

**INTRODUCCIÓN.**

En la actualidad, el entorno laboral desempeña un papel crítico en la vida de las personas y su impacto ejerce un papel fundamental en su bienestar, productividad y calidad de vida. A lo largo de la historia, el ambiente de trabajo ha experimentado cambios significativos en respuesta a las transformaciones sociales, tecnológicas y económicas. En la era actual, caracterizada por la globalización, la automatización y la creciente interconexión, la atención al ambiente de trabajo, se han vuelto más importante que nunca.

En un momento en el que el teletrabajo se ha convertido en una parte integral de la vida laboral de muchas personas, la influencia del ambiente de trabajo se extiende más allá de las oficinas

tradicionales y abarca entornos remotos y flexibles. A medida que avanzamos en la comprensión de cómo el ambiente de trabajo afecta a las personas y a las organizaciones, podemos tomar decisiones informadas que mejoren la calidad de vida de los empleados y fomenten la prosperidad de las empresas en un contexto laboral en constante cambio.

Esta investigación tuvo como objetivo describir el clima laboral percibido por empleados de empresas en Nuevo Laredo, Tamaulipas. Este artículo pretende traer a la luz la gestión de un ambiente de trabajo efectivo, donde las fronteras entre el trabajo y la vida personal se difuminan constantemente, y donde las expectativas de los empleados en cuanto a su entorno laboral están en constante evolución. El trabajo está organizado de la siguiente manera: Primero se presenta una revisión actual de la literatura. Luego se explican los detalles metodológicos. Posteriormente, se exponen los resultados y su discusión. Finalmente se abordan las conclusiones y trabajos hacia futuras áreas de investigación.

## **DESARROLLO.**

### **Antecedentes.**

La psicología organizacional, también conocida como psicología industrial-organizacional (I-O), es una disciplina que se ha convertido en un pilar fundamental en el mundo de los negocios y las organizaciones. Su importancia radica en su capacidad para comprender, analizar y mejorar la dinámica de las personas en el entorno laboral, contribuyendo de manera significativa al bienestar de los empleados y al éxito de las empresas. Esta rama de la psicología se centra en el estudio de los procesos psicológicos, el comportamiento y las interacciones dentro de las organizaciones, lo que incluye la selección y capacitación de personal, la motivación, la satisfacción laboral, el liderazgo, el desarrollo de equipos, la cultura organizacional y la gestión del cambio, entre otros aspectos.

La psicología organizacional es un aliado estratégico para las empresas en la búsqueda de un ambiente laboral más saludable y eficiente. Las organizaciones comprenden que el éxito empresarial no se logra únicamente a través de procesos y tecnología, sino también a través de sus empleados.

La psicología organizacional ofrece valiosas herramientas y enfoques para abordar los desafíos relacionados con la gestión del talento humano, ayudando a las empresas a tomar decisiones más informadas sobre la selección y retención de empleados, la mejora de la productividad, la promoción de un ambiente laboral inclusivo y la gestión de conflictos.

Uno de los aspectos clave de la psicología organizacional es su capacidad para identificar y resolver problemas relacionados con el bienestar de los trabajadores. El estrés laboral, el agotamiento, el acoso laboral y otros problemas psicológicos pueden tener un impacto significativo en la productividad y el ambiente de trabajo. La psicología organizacional ayuda a diseñar estrategias de prevención y abordaje de estos problemas, promoviendo un ambiente laboral más saludable y sostenible.

La psicología organizacional es un área necesaria en las empresas, ya que contribuye al comportamiento de cada individuo que pertenece a una empresa u organización, así como también persigue que las relaciones entre los miembros de organizaciones sean saludables. Rucci define la psicología organizacional como la encargada de ver el desempeño de los empleados dentro de una empresa u organización y con esto lograr una integración con la empresa en donde trabajan (Rucci, 2008).

Uno de los primeros registros de esta ciencia en la industria lo hizo Hugo Munsterberg; en 1913 hizo aportaciones aplicando métodos de experimento de William James, para estudiar todo lo relacionado con puestos de trabajo (Rucci, 2008). En el año 1955, el psicólogo W. Schutz centró su investigación en identificar a quienes hacían que los grupos fueran más productivos. La investigación lo llevó a descubrir que el comportamiento de los individuos dentro de una organización depende en gran medida de la llamada inteligencia emocional (Coronel, 2013).

Desde el año 1980, la introducción de la teoría orientada a la industria y la posición de exigir calidad en el proceso de trabajo ha atraído a la psicología organizacional a todos los que se benefician de los productos o servicios de una organización: clientes, consumidores, usuarios y quienes actúen como

proveedores de recursos humanos, financieros o intelectuales. Los empleados que funcionan bien garantizan el bienestar de toda la industria (Coronel, 2013).

Para que el bienestar organizacional de la empresa esté garantizado, el departamento de recursos humanos junto con una persona especialista en la materia de esta rama puede capacitar a los empleados mejorando la calidad de vida de cada uno de los individuos que trabajan en la empresa. El objetivo que tiene que cumplir la persona especializada en esta rama es que logre que los empleados puedan tener un buen bienestar físico, mental y social con sus demás compañeros de trabajo; de tal modo, que puedan desempeñarse en su empleo correctamente y cumpliendo con el objetivo final de la empresa.

Otro concepto de bienestar organizacional es “la capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus colaboradores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales, para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo organizacional intangible difícilmente imitable” (RH Saludable, 2015).

En este sentido, es importante promover organizaciones saludables para el clima laboral. Por medio del clima organizacional, se pueden medir las tomas de decisiones, el liderazgo y la supervisión en las áreas de trabajo (Babativa, 2017).

La convivencia sana de los empleados en su lugar de trabajo junto a sus compañeros es posible lograr a través de ejercicios y herramientas. Así lo considera Fernando Zepeda, quien recomienda ejercicios en campo y autoevaluaciones para saber cómo resolver problemas en el trabajo y cómo tratar de cuidar la salud de cada trabajador (Zepeda Herrera, 2016). Eso es muy relevante, ya que en trabajos como el de Pérez y Díaz Bambula (2020), queda en evidencia que en la fuerza laboral existe un agotamiento, con modelos de afrontamiento despersonalizados y con trabajo individual competitivo (Pérez & Díaz Bambula, 2020).

**Empleo y calidad de vida.**

La calidad de vida es la percepción que tiene una persona sobre la suposición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus temas, expectativas, estándares y preocupaciones. Es un concepto de amplio alcance que está atravesado de forma compleja por la salud física de la persona, su estado filosófico, el nivel de independencia, sus relaciones sociales y la relación que tiene con su entorno (Gobierno de México, 2022).

La calidad de vida se mide por cinco diferentes dimensiones que el ser humano debe tener para obtener un grado de felicidad y satisfacción. El primero es el bienestar físico, que habla sobre la salud y seguridad física. El segundo es el bienestar material (privacidad, alimentos, vivienda, transporte, posesiones). El tercero es el bienestar social que se compone por relaciones interpersonales con la familia, las amistades, etc. El cuarto se compone el desarrollo y actividad que son la educación, productividad, contribución. Por último, el quinto que es el bienestar emocional, que se compone por la autoestima, estado respecto a los demás y la religión (Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán, 2017).

Todos esos aspectos son fundamentales para las personas en su vida diaria; sin embargo, para los encargados de una organización, son de suma importancia el bienestar físico, bienestar social y el bienestar emocional al momento de contratar a las personas, ya que por medio de ellos se puede medir su grado de personalidad al trabajar en conjunto con otras personas (Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán, 2017).

Para la psicología organizacional, el bienestar de cada trabajador es fundamental al hablar sobre el ambiente laboral, ya que de estos depende que el trabajador cumpla con todas sus obligaciones en las empresas, pero también es importante que los encargados de las organizaciones estén en constante comunicación con los empleados sobre su salud física, emocional y su bienestar social, ya que de esto depende que las personas puedan cumplir con los objetivos y estándares que la empresa requiere.

Es por eso, que es fundamental tener una buena capacitación sobre el bienestar organizacional, para que los empleados se sientan satisfechos en su lugar de trabajo y continúen haciendo sus labores correctamente. Para eso, se debe de tener un concepto claro sobre los tres aspectos ya mencionados que se van a considerar en la salud de cada trabajador; el primero es el bienestar físico, que habla sobre la alimentación, nutrición, actividad física y los controles médicos entre los empleados. El bienestar físico requiere del cuidado y fortalecimiento del cuerpo. Para que la persona pueda desempeñarse correctamente en su lugar de trabajo, hay que considerar mantener a los empleados en constante revisión médica, el asociarse con clínicas y laboratorios clínicos privados, así como tener a los empleados en sistemas de salud, como lo son las instituciones de seguridad social, en donde los empleados puedan revisarse gratuitamente (Corbera, 2018). El bienestar social para Keyes es sencillamente la valoración que hacemos de las circunstancias y el funcionamiento dentro de la sociedad (Keyes, 1998). Por último, el bienestar emocional que como concepto de la OMS se puede decir que es un estado de ánimo en el cual la persona se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructuosamente, y es capaz de hacer una contribución a la comunidad (Genfar, 2021).

Los dueños o administradores de una empresa deben tener siempre presente la salud tanto física como mental de los empleados, ya que esto puede afectar el rendimiento de las personas en sus áreas de trabajo. Muchas veces, las empresas se enfocan solo en producir y en atender los pendientes del día, por lo que no prestan atención a lo que el empleado siente. A los empleados se les exige quedarse tiempo extra, o en algunas ocasiones, no se les paga por quedarse a terminar el trabajo (Schultz, 1988). También trabajar en equipo puede afectar la salud mental de los trabajadores, ya que no reciben la capacitación necesaria para realizarlo armónicamente. También hay personas que vuelven estresante el trabajo para los demás, afectando principalmente la salud física, provocando estrés y otras

enfermedades. Otros factores que pueden provocar el deseo de no trabajar en equipo son la ansiedad y depresión, provocando el bajo rendimiento laboral (Blum & Naylor, 1992).

Para poder comprender a los empleados sobre cómo se sienten, cuáles son sus aspiraciones dentro de la organización, qué esperan de la empresa y qué es lo que la empresa espera del trabajador, hay que aplicar pruebas en donde tanto los empleados como jefes deben contestar, y por medio de esos métodos, poder obtener un estado de resultados.

Para aplicar este tipo de métodos es importante trabajar en conjunto con especialistas sobre la salud mental de las personas; es por eso, que se requiere a un psicólogo especialista en la materia, que por medio de resultados sabrá qué medidas tomar para poder mejorar a la organización. El psicólogo organizacional es un profesional especializado en el comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones (Chiavenato, 2005).

La labor del psicólogo organizacional se da en diferentes ámbitos de la organización, como son los roles, tareas y funciones; se encarga más que nada de trabajar en el empleado, conocerlo y saber qué es lo que le da la satisfacción en su área de trabajo, proponen estrategias para incrementar el trabajo en equipo (Orozco Rincón, y otros, 2013).

## **Método.**

### ***Tipo de estudio y alcance.***

El presente estudio fue cuantitativo, transversal y de alcance exploratorio-descriptivo.

### ***Cuestionario.***

Se diseñó un cuestionario con diez preguntas, de las cuales cuatro se contestaban en escala de Likert, cinco con respuestas sí/no y una pregunta fue con respuesta abierta. El cuestionario fue diseñado por el equipo de investigación y contó con la retroalimentación y aprobación de dos expertos. El cuestionario se implementó electrónicamente en Microsoft Forms y el enlace fue compartido entre los participantes.

***Participantes.***

En el estudio participaron 40 personas que al momento de la encuesta radicaban en la ciudad de Nuevo Laredo, Tamaulipas, estudiaban una carrera universitaria, y al mismo tiempo, contaban con un empleo afin a la carrera que cursaban.

***Muestreo.***

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

***Técnicas de análisis de datos.***

Para las preguntas con respuestas cerradas, los análisis de datos se realizaron con Microsoft Excel y consistieron en la elaboración de tablas de frecuencia y porcentajes. Para la pregunta con respuesta abierta, se analizó el sentido de cada comentario y se clasificó como positivo, negativo o neutral de acuerdo con el criterio del equipo de investigación.

**Resultados.**

Los resultados de la encuesta aplicada a los empleados se presentan en la Tabla 1 y en la Tabla 2.

Tabla 1. Tablas de frecuencias de las respuestas en escala de Likert.

<b>Afirmación</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
El ambiente de trabajo es el adecuado	4 (10%)	4 (10%)	8 (20%)	13 (32.5%)	11 (27.5%)
Cuento con las herramientas necesarias para trabajar	2 (5%)	4 (10%)	7 (17.5%)	11 (27.5%)	16 (40%)
Recibí la capacitación necesaria al entrar a la organización	0	4 (10%)	13 (32.5%)	9 (22.5%)	14 (35%)
Recibo el apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo	0	2 (5%)	7 (17.5%)	11 (27.5%)	20 (50%)

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Tabla de frecuencias de las respuestas dicotómicas.

<b>Afirmación</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>No contestó</b>
Cuando cometo errores recibo orientación de la forma adecuada	35 (87.5%)	5 (12.5%)	0
Existe un trato respetuoso entre los integrantes de mi grupo de trabajo	34 (85%)	6 (15%)	0
Me siento bien en mi lugar de trabajo	32 (80%)	6 (15%)	2 (5%)
Las tareas que hago en mi área de trabajo me parecen importantes	39 (97.5%)	1 (2.5%)	0
La empresa tiene gran importancia para mí	31 (77.5%)	9 (22.5%)	0

Fuente: elaboración propia.

### **Opinión libre sobre el clima laboral en su empresa.**

La mayoría de los entrevistados (75%) opinaron, que en su empresa hay un buen ambiente laboral; sin embargo, otros manifestaron una actitud neutral (12.5%). También hubo personas que mencionaron que el ambiente laboral podía mejorar (10%). Por otra parte, se detectó un solo caso (2.5%), en el cual la respuesta fue explícitamente negativa.

### **Discusión.**

En este estudio, se encontró, que en la mayoría de los casos, el ambiente de trabajo tiende a ser bueno; sin embargo, todavía existe un porcentaje preocupante de casos en donde el ambiente de trabajo puede ser negativo o susceptible de mejorar. Es destacable, que los participantes valoraron ampliamente el apoyo y confianza de sus compañeros de trabajo, incluso por encima del resto de los aspectos investigados. También se encontró que el 40% de las personas cuenta siempre con sus herramientas de trabajo y el 35% recibió capacitación para desempeñar sus labores; sin embargo, el ambiente de

trabajo no siempre es el mejor en esa misma proporción. Esto comprueba que el ambiente laboral no se define completamente en términos de herramientas y capacitación para el empleo.

También es relevante, que por lo menos el 80% las personas dijeron recibir orientación adecuada al cometer errores, estar en un ambiente de trato respetuoso entre su equipo laboral, y sentirse bien en su lugar de trabajo. De igual manera, llama la atención, que el 97.5% de las personas perciben que hacen tareas importantes en su empleo. Esto confirma, que la mayoría de los participantes se desempeña en un lugar de trabajo positivo; sin embargo, también se descubre que hay casos en donde el ambiente laboral puede llegar a ser nocivo o tóxico; además, se percibe un importante porcentaje de participantes (22.5%) para quienes la empresa no tiene una gran importancia. Esto implica que las actividades laborales podrían realizarse con cierto desinterés, desánimo, o desapego.

El análisis de la pregunta con respuesta abierta mostró que algunos empleados adoptaron posiciones neutrales (12.5%), lo que podría implicar temor a expresar aspectos negativos del ambiente laboral en sus empresas. Los comentarios de las personas que dijeron que su ámbito laboral podía mejorar (10%), develaron oportunidades para atender situaciones y condiciones desfavorables en sus empleos; por otra parte, una sola respuesta con una connotación explícitamente negativa implica situaciones difíciles, estresantes y un ambiente poco saludable para trabajar.

Es evidente, que hoy en día no todas las empresas conocen o promueven los ambientes laborales saludables. En este trabajo se investigaron algunas aristas y manifestaciones del clima laboral; sin embargo, se trata de un trabajo exploratorio y descriptivo con limitaciones, que pueden superarse en futuros proyectos de investigación; por ejemplo, se recomienda refinar las preguntas del cuestionario para delimitarlas en dimensiones.

En cuanto a la población, esta podría centrarse en empresas de aduanas, transporte o maquiladoras, que son las actividades primordiales en la zona geográfica en donde se realizó esta investigación. En este caso, la técnica de muestreo podría ser probabilística.

## **CONCLUSIONES.**

Esta investigación proporcionó una visión integral del ambiente de trabajo en una variedad de organizaciones. Se revelaron tanto aspectos positivos como preocupantes en la percepción de los empleados sobre su entorno laboral. Si bien la mayoría de los participantes reportaron un ambiente de trabajo saludable, caracterizado por el apoyo de los compañeros, la capacitación y la orientación adecuada, también se identificaron áreas críticas que requieren atención.

Es importante reflexionar, que el ambiente laboral no se puede reducir únicamente a la provisión de herramientas y capacitación para el empleo. Aunque un número significativo de empleados informa tener acceso a estas condiciones, no todos experimentan un entorno laboral satisfactorio. Esto sugiere que factores psicosociales y de interacción desempeñan un papel igualmente importante en la percepción del ambiente de trabajo.

La presencia de un porcentaje considerable de empleados que no atribuyen una gran importancia a su empresa y la existencia de posiciones neutrales en los comentarios abiertos señalan la necesidad de abordar la falta de compromiso y el temor a expresar aspectos negativos del ambiente laboral. Es imperativo, que las organizaciones promuevan la comunicación abierta y la retroalimentación para abordar estas preocupaciones y crear un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan valorados y comprometidos.

Es importante que las empresas tengan personal que pueda estar en comunicación constante con los empleados para detectar situaciones como intensas cargas de trabajo, o ambientes tóxicos, con el objetivo de brindar orientación y dar soluciones ágiles que promuevan el bienestar de todas las personas.

Este trabajo destaca la importancia de crear y mantener ambientes laborales saludables y positivos en todas las organizaciones; al hacerlo, las empresas pueden mejorar la satisfacción de sus empleados, la productividad, y en última instancia, el éxito organizacional. La inversión en un ambiente de trabajo

positivo es esencial para el bienestar de los empleados y el logro de los objetivos empresariales en un mundo laboral en constante evolución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Babativa, D. (noviembre de 2017). Psicología organizacional. Colombia: Fondo editorial Areandino. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1404/Psicolog%C3%ADa%20Organizacional.pdf?sequence=1>
2. Blum, & Naylor. (1992). Psicología industrial: sus fundamentos teóricos y sociales. Ciudad de México: Trillas.
3. Chiavenato, I. (2005). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Bogotá, Colombia: Editorial Thomson.
4. Corbera, E. (Octubre de 2018). Enric Corbera Insitute. Obtenido de <https://www.enriccorberainstitute.com/blog/potenciar-estado-optimo-bienestar-fisico-mental-social/>
5. Coronel, P. (2013). La evaluación psicológica como intervención preventiva en el campo de las habilidades cognitivas.
6. Genfar. (2021). Genfar. Obtenido de Cómo alcanzar el bienestar emocional para vivir mejor: <https://www.genfar.com/te-cuidamos/como-alcanzar-el-bienestar-emocional-para-vivir-mejor/>
7. Gobierno de México. (2022). Gobierno de México. Obtenido de Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores: <https://www.gob.mx/inapam/es/articulos/calidad-de-vida-para-un-envejecimiento-saludable?idiom=es>

8. Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán. (2017). Gobierno de México. Obtenido de Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán, INCMNSZ:  
  
<https://www.incmnsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/calidadVida.html>
9. Keyes. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 1(61), 121-140.
10. Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., . . . Páez, Á. (11 de diciembre de 2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Psicoespacios*, 7(11). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4863351.pdf>
11. Pérez, E. R., & Díaz Bambula, F. (2020). Psicología organizacional y del trabajo en momentos y épocas de imprevisión real y de no preparación Reflexiones desde la pandemia del coronavirus en Colombia. En N. Molina Valencia, *Psicología en contextos de COVID-19, desafíos poscuarentena en Colombia*. AscoFapsi.
12. RH Saludable. (2015). RH Saludable. Obtenido de Felicidad organizacional y gestión de personas: <https://rhsaludable.com/felicidad-organizacional-y-gestion-de-personas/>
13. Rucci, A. (2008). I-O psychology's "core purpose": Where science and practice meet. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 46(1), 17-34.
14. Schultz, D. (1988). *Psicología industrial*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
15. Zepeda Herrera, F. (2016). *Psicología organizacional*. Ciudad de México: Pearson.

## **DATOS DE LOS AUTORES.**

1. **Fanny Lizbeth Piña Cabrera.** Estudiante de la carrera Comercio Exterior de la Facultad de Comercio Administración y Ciencias Sociales. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México. Correo electrónico: [a2191410188@alumnos.uat.edu.mx](mailto:a2191410188@alumnos.uat.edu.mx)

2. **Diana Laura Rayo Luna.** Estudiante de la carrera Comercio Exterior de la Facultad de Comercio Administración y Ciencias Sociales. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México. Correo electrónico: [a2191410136@alumnos.uat.edu.mx](mailto:a2191410136@alumnos.uat.edu.mx)
3. **Yuritzi Llamas Mangin.** Docente Investigador de la Facultad de Comercio, Administración y Ciencias Sociales. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México. Correo electrónico: [Yuritzi.llamas@docentes.uat.edu.mx](mailto:Yuritzi.llamas@docentes.uat.edu.mx)
4. **Gabriela Ortega Cervantes.** Docente Investigador de la Facultad de Comercio, Administración y Ciencias Sociales. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México. Correo electrónico: [gortega@docentes.uat.edu.mx](mailto:gortega@docentes.uat.edu.mx)
5. **José Luis Medina Rentería.** Docente Investigador de la Facultad de Comercio, Administración y Ciencias sociales. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México. Correo electrónico: [mrenteria@uat.edu.mx](mailto:mrenteria@uat.edu.mx)

**RECIBIDO:** 10 de septiembre del 2023.

**APROBADO:** 21 de octubre del 2023.