

**El impacto de la presión laboral en el clima organizacional de Inmobiliaria Acevedo
y Cía.**

Jeison Stiven de Felipe García

Alejandro Riaño Bernal

Juan Pablo Montoya Montoya

Leidy Catherine Duque García

Asesor

Andrea Mosquera Guerrero

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios- ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2024

Esta página opcional

Nombre Director de Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

2024

Dedicatoria

Juan pablo Montoya

A mis queridos padres, con profunda emoción y sincero agradecimiento, dedico este proyecto de grado a ustedes, quienes han sido pilares fundamentales en mi camino hacia la realización de mis sueños. Juntos, me han brindado la mejor educación y me han inculcado valores como la responsabilidad, la honestidad y la integridad, pilares fundamentales que han guiado mi camino y que me han permitido enfrentar los retos de la vida con valentía y optimismo. Este logro es tan suyo como mío. Es el resultado de su amor incondicional, su apoyo inquebrantable y su confianza en mis capacidades. Gracias por creer en mí siempre, por motivarme a perseguir mis sueños y por enseñarme que con esfuerzo y dedicación todo es posible.

Catherine Duque García

Ofrezco de corazón este proyecto de grado en memoria de mi hermosa madre que siempre me animo y anhelo verme profesional, a mi padre que sigue apoyando, guiando y alentando a culminar mi carrera, para obtener este gran logro profesional que sigue formando mi crecimiento personal y honrando cada uno de los principios, consejos y valores que siempre inculcaron en mi crianza.

Jeison Stiven De Felipe Garcia

Expreso mi profunda gratitud al dedicar este proyecto a aquellos que han sido los pilares fundamentales en mi recorrido académico, a mi familia por su apoyo incondicional, aliento y paciencia. A mi amada madre, fuente inagotable de amor, fortaleza y guía inquebrantable. A mi padre, aunque ya no estés físicamente presente, tu legado vive en mi corazón. Tus enseñanzas, tu ejemplo de trabajo arduo y tu espíritu han iluminado mi camino. A tu memoria dedico este logro, con la certeza de que tu orgullo me acompaña desde el cielo.

Alejandro Riaño Bernal

Dedico con todo mi amor y mi corazón este proyecto de grado a mi madre ya que ha sido pilar fundamental en este proceso de crecimiento tanto intelectual, profesional y personal, tu apoyo incondicional me llena de motivación para seguir adelante y dar siempre lo mejor de mí, a mi hija porque con su cariño y ternura me han impulsado a querer ser un ejemplo a seguir para ella y a la vez me han mostrado que siempre se puede ser cada día mejor por las personas que amamos.

Agradecimientos

Juan Pablo Montoya

En primer lugar, quisiera agradecer a mis padres, quienes, con su amor incondicional, apoyo y aliento me han impulsado a perseguir mis sueños y a alcanzar mis metas. Gracias por creer en mí siempre y por enseñarme que con esfuerzo y dedicación todo es posible. A mis profesores y asesores, gracias por su invaluable guía y enseñanza. Sus conocimientos y experiencia han sido fundamentales para mi formación académica y profesional. A mis compañeros de estudios, gracias juntos hemos compartido momentos de aprendizaje, colaboración y alegría que han hecho de esta experiencia algo inolvidable. Finalmente, quiero agradecer a la institución educativa que me ha brindado la oportunidad de cursar mis estudios y de desarrollar mis habilidades.

Catherine Duque Garcia

Agradezco a cada uno de los tutores por sus colaboraciones, ideas, análisis y cada una de sus retroalimentaciones, en general a la universidad por toda la formación brindada, sin dejar atrás y especial reconocimiento a mi esposo y hermanos que han sido el motor cada instante para conseguir mis sueños y su gran paciencia para convivir con el desarrollo de este proyecto.

Jeison Stiven De Felipe Garcia

Expreso mi más profundo agradecimiento a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), institución educativa que con su visión innovadora y compromiso con la educación a distancia me brindó la oportunidad de alcanzar mis metas profesionales. Agradezco el apoyo constante de sus autoridades, la excelencia de sus programas académicos y la calidad humana y profesional de su personal docente y administrativo, quienes han sido pilares fundamentales en mi formación. De manera especial, agradezco a la Escuela de Ciencias Administrativas,

Contables, Económicas y de Negocios (ECACEN) por su enfoque práctico y vanguardista en la formación de profesionales integrales, capaces de afrontar los retos del mundo empresarial actual. Reconozco la dedicación de sus docentes, quienes con su conocimiento y experiencia me han transmitido las herramientas necesarias para alcanzar el éxito en mi carrera profesional. Por último, extiendo mi gratitud al personal administrativo de la UNAD en general. También extiendo mi agradecimiento a mi familia y amigos por su comprensión, apoyo y aliento durante todo el proceso de elaboración de este proyecto de grado. Agradezco su presencia en mi vida, su confianza en mis capacidades y su celebración de mis logros. Son ustedes mi fuente de inspiración y fortaleza. Y a mis compañeros de estudio, quienes su presencia ha sido un factor enriquecedor en mi vida académica y personal.

Alejandro Riaño Bernal

Primeramente agradezco a Dios por permitirme hacer parte de esta universidad, gracias a eso he logrado un avance muy grande en mi vida tanto en la parte profesional, en la intelectual y en la personal, a mi madre ya que ha sido un apoyo incondicional y fundamental en este proceso, a mi hija ya que ella es la inspiración de querer salir adelante y ser mejor persona para ella, a mis familiares ya que de una u otra forma me alentaron a continuar mejorando como persona y a todos aquellos que hicieron parte de este camino de formación como mis tutores y compañeros los cuales me aportaron mucho y aprendí mucho de ellos

Resumen

El sector inmobiliario se caracteriza por ser un entorno altamente competitivo y exigente, lo que genera una presión laboral significativa para sus empleados. En este contexto, Inmobiliaria Acevedo y Cía., una empresa dedicada a la compra, venta, alquiler y administración de bienes inmuebles en Bogotá, se convierte en un caso de estudio para analizar el impacto de la presión laboral en el clima organizacional y su relación con diversos aspectos relevantes para la empresa y sus trabajadores.

El estudio busca identificar y comprender cómo la presión laboral afecta el clima organizacional de Inmobiliaria Acevedo y Cía., evaluando su impacto en la productividad, salud mental y física de los empleados, así como en el absentismo y la rotación del personal. A partir de esta comprensión, se espera desarrollar estrategias que permitan optimizar el clima laboral y, en consecuencia, mejorar el desempeño general de la organización.

La investigación se centrará en analizar las múltiples etapas de coordinación que demanda el trabajo en el sector inmobiliario, las cuales generan altos niveles de exigencia y estrés para los empleados. Se evaluarán las percepciones de los trabajadores sobre la presión laboral y su relación con las dimensiones del clima organizacional, como la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Asimismo, se estudiará la correlación entre la presión laboral y variables como la productividad individual y colectiva, la salud mental y física de los empleados, el absentismo laboral y la rotación de personal. Los resultados obtenidos permitirán comprender el panorama completo del impacto de la presión laboral en Inmobiliaria Acevedo y Cía., sentando las bases para el diseño de estrategias que promuevan un mejor clima organizacional, un mayor bienestar para los empleados y, en última instancia, un mejor desempeño para la empresa.

Palabras clave: Presión laboral, Clima organizacional, Productividad, Salud mental y física, Relaciones laborales.

Abstract

The real estate sector is characterized as a highly competitive and demanding environment, which generates significant work pressure for its employees. In this context, Inmobiliaria Acevedo y Cía., a company dedicated to the purchase, sale, rental and administration of real estate in Bogotá, becomes a case study to analyze the impact of work pressure on the organizational climate and its relationship with various aspects relevant to the company and its employees.

The study seeks to identify and understand how work pressure affects the organizational climate of Inmobiliaria Acevedo y Cía., evaluating its impact on productivity, mental and physical health of employees, as well as absenteeism and staff turnover. Based on this understanding, it is expected to develop strategies to optimize the work environment and, consequently, improve the overall performance of the organization.

The research will focus on analyzing the multiple stages of coordination that work in the real estate sector demands, which generate high levels of demand and stress for employees. Employees' perceptions of work pressure and its relationship with the dimensions of organizational climate, such as communication, leadership, teamwork, job satisfaction and organizational commitment, will be evaluated.

The correlation between work pressure and variables such as individual and collective productivity, employees' mental and physical health, absenteeism and turnover will also be studied. The results obtained will allow us to understand the complete picture of the impact of work pressure in Inmobiliaria Acevedo y Cía., laying the groundwork for the design of strategies that promote a better organizational climate, greater well-being for employees and, ultimately, better performance for the compan

Keywords: Work pressure, Organizational climate, Productivity, Mental and physical health, Workplace relationships.

Contenido

Introducción	14
Justificación	15
Objetivos.....	18
Objetivo General.....	18
Objetivos Específicos	18
Antecedentes	19
Marco teórico	22
Marco Legal	25
Diseño metodológico	29
Diseño de investigación	29
Enfoque de la investigación	29
Método de investigación	30
Fuentes y técnicas de recolección de la información.....	30
Análisis y tratamiento de la información	31
Censo.....	31
Resultados	33
Recomendaciones	49
Conclusiones del proyecto	51
Bibliografía	52

Lista de Tablas

Tabla 1 Factores Críticos del Clima Organizacional	46
Tabla 2 Plan de Acción para Optimizar el Clima Organizacional en Inmobiliaria Acevedo y Cía.....	48

Lista de Figuras

Figura 1 Estrés.....	33
Figura 2 Desmotivación.....	34
Figura 3 Insatisfacción.....	35
Figura 4 Agotamiento.....	36
Figura 5 Comunicación afectada.....	38
Figura 6 Colaboración limitada.....	39
Figura 7 Conflictos.....	40
Figura 8 Desconfianza en la gerencia.....	41
Figura 9 Falta de confianza entre colegas.....	42
Figura 10 Baja productividad.....	43
Figura 11 Deterioro del bienestar laboral.....	44

Introducción

Inmobiliaria Acevedo y Cía., al igual que muchas empresas del sector inmobiliario, se enfrenta a un entorno altamente competitivo y exigente que genera una presión laboral significativa para sus empleados. Esta presión, derivada de las múltiples etapas de coordinación requeridas en su trabajo, puede tener un impacto negativo en diversos aspectos, como el clima organizacional, la productividad, la salud mental y física de los empleados, el absentismo laboral y la rotación de personal. La presente investigación tiene como objetivo principal analizar el impacto de la presión laboral en el clima organizacional de Inmobiliaria Acevedo y Cía., ubicada en Bogotá. A partir de este análisis, se busca comprender cómo la presión laboral afecta las dimensiones del clima organizacional, como la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Justificación

El sector inmobiliario se caracteriza por ser un sector altamente competitivo y exigente, donde los empleados suelen estar sujetos a una alta carga de trabajo y plazos ajustados a raíz de sus múltiples etapas que deben coordinarse con precisión. En este contexto, resulta crucial analizar el impacto de la presión laboral en el clima organizacional de Inmobiliaria Acevedo y Cía., Inmobiliaria Acevedo y Cía. es una empresa que ofrece soluciones integrales para la gestión de propiedades inmobiliarias, especializándose en la compra, venta, alquiler y administración de bienes inmuebles. Sus actividades incluyen la intermediación en transacciones inmobiliarias, el asesoramiento a clientes en la adquisición y venta de viviendas, oficinas y locales comerciales, así como la gestión de alquileres y la tasación de inmuebles. La empresa se enfoca en brindar un servicio integral y personalizado, garantizando la satisfacción de sus clientes a través de una atención profesional y eficiente.

El presente estudio tiene como objetivo analizar el impacto de la presión laboral en el clima organizacional de Inmobiliaria Acevedo y Cía. Esta investigación se justifica por la relevancia que tiene el clima organizacional en el desempeño individual y colectivo de los trabajadores, así como en la productividad y el éxito general de la empresa.

Evidencia del Impacto Negativo de la Presión Laboral

Diversos estudios realizados en Colombia confirman las consecuencias negativas de la presión laboral en el ámbito laboral:

Disminución de la Productividad

Según un estudio del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social (2021), el 67% de los trabajadores colombianos reportan sentir niveles moderados o altos de presión laboral. Este

factor se asocia con una reducción de la productividad de hasta un 20%, debido al estrés, la desmotivación y el agotamiento que genera.

Aumento del Absentismo y la Rotación de Personal

Un estudio de Adecco Colombia (2022) encontró que el 54% de los empleados que experimentan altos niveles de presión laboral son más propensos a ausentarse del trabajo o a buscar un nuevo empleo. Esto genera costos adicionales para las empresas en contratación, capacitación y pérdida de conocimiento institucional.

Deterioro de la Salud Mental y Física

La presión laboral crónica puede provocar consecuencias graves en la salud de los trabajadores, incluyendo estrés, ansiedad, depresión e incluso enfermedades cardiovasculares. Un estudio de la Universidad de Antioquia (2020) reveló que los trabajadores con altos niveles de presión laboral tienen un 42% más de probabilidades de sufrir de depresión y un 35% más de riesgo de padecer enfermedades cardíacas.

Empeoramiento de las Relaciones Laborales

Un ambiente de trabajo con alta presión laboral puede generar tensión, hostilidad y conflictos entre compañeros de trabajo y entre los empleados y sus superiores. Esto afecta negativamente la comunicación, la colaboración y el trabajo en equipo, perjudicando el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Impacto en Inmobiliaria Acevedo y Cía.

Si bien no se cuenta con estudios específicos sobre la presión laboral en Inmobiliaria Acevedo y Cía., es importante reconocer que, como cualquier empresa que opera en el sector inmobiliario, no es inmune a este problema. Es probable que en Inmobiliaria Acevedo y Cía., la presión laboral se manifieste en diversas formas, como:

- Exceso de tareas y responsabilidades
- Plazos ajustados para la realización de proyectos
- Interacción constante con clientes exigentes
- Ambiente laboral competitivo o con falta de comunicación

Beneficios del estudio

Los resultados de este estudio pueden ser de gran beneficio para Inmobiliaria Acevedo y Cía., ya que permitirán a la empresa:

- Mejorar el clima organizacional: Al comprender y abordar la presión laboral, la empresa puede crear un ambiente de trabajo más positivo y productivo.
- Aumentar la productividad: Los empleados que se sienten valorados y apoyados son más propensos a ser productivos y comprometidos con su trabajo.
- Reducir el absentismo y la rotación de personal: Un mejor clima organizacional puede reducir la cantidad de empleados que se ausentan del trabajo o que buscan un nuevo empleo.
- Mejorar la salud mental y física de los trabajadores: Al reducir la presión laboral, la empresa puede ayudar a proteger la salud y el bienestar de sus empleados.
- Fortalecer las relaciones laborales: Un mejor clima organizacional puede mejorar las relaciones entre los compañeros de trabajo y entre los empleados y los superiores.

En definitiva, este estudio puede ayudar a Inmobiliaria Acevedo y Cía. a crear un lugar de trabajo más saludable, feliz y productivo para todos sus empleados.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el impacto que genera la presión laboral dentro del clima organizacional de la compañía Inmobiliaria Acevedo y Cía ubicada en la ciudad de Bogotá

Objetivos Específicos

Identificar los porcentajes de presión laboral habitados por los empleados de Inmobiliaria Acevedo y Cía. ubicada en la ciudad de Bogotá, identificando los factores específicos que contribuyen a dicha presión.

Identificar los factores críticos que afectan el clima organizacional en Inmobiliaria Acevedo y Cía ubicada en la ciudad de Bogotá.

Plantear estrategias concretas y adaptadas a la Inmobiliaria Acevedo y Cía ubicada en la ciudad de Bogotá, para optimizar el clima organizacional y aminorar los efectos nocivos de la presión laboral, animando así un ambiente de trabajo más sano y lucrativo.

Antecedentes

A continuación, se presenta una recopilación de información obtenida en investigaciones relacionadas con el impacto de la presión laboral en el clima organizacional, con el fin de abordar el tema de una forma más detallada y estar al tanto del progreso y las propensiones del mismo.

Internacionales

En primera instancia, se analiza el estudio de Sumba, Villafuerte y Moreno titulado “Clima organizacional como factor del desempeño en las Mipymes en Ecuador”, publicado en la revista Las Ciencias. Esta publicación acentúa que el clima organizacional desfavorable es un claro detonante de acontecimientos perjudiciales, como bajo desempeño en las funciones de los colaboradores, aumento del estrés, baja productividad, desconocimiento por parte de sus superiores y afectaciones en la salud de los colaboradores debido a una presión laboral inadecuada dentro de la empresa. (Sumba, Villafuerte y Moreno, 2022)

Otro estudio relevante es el de Rodríguez Bermúdez, que en su investigación “Factores asociados a problemas en el ambiente laboral y su afectación a la salud de los trabajadores del departamento de ventas de la empresa CONAIN S. A en la ciudad de Manta”, señala que la empresa ha experimentado baja productividad, insubordinación de empleados, alta rotación y una mala imagen corporativa. Estas complicaciones corresponden a elementos como altas exigencias en las tareas, metas inalcanzables y dificultades en el cumplimiento de las funciones estipuladas.

Por último, se incluye el caso de estudio de Vásquez Robles titulado “Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center Teleatento del Perú, Lima 2021”, publicado en la revista científica de la UCSA. Este estudio muestra una correlación entre la alta rotación del personal, la baja motivación de los empleados y la mala relación con los supervisores,

evidenciando un trato impropio por parte de los jefes y una falta de armonía conforme al personal y sus ocupaciones.

Nacional

En el ámbito nacional, diversas investigaciones han abordado la relación entre la presión laboral y el clima organizacional en empresas de diferentes sectores. Un estudio realizado por Rodríguez et al. (2018) analizó el impacto de la presión laboral en el bienestar de los empleados en empresas del sector servicios en Colombia. Los resultados revelaron que niveles elevados de presión laboral estaban asociados con un deterioro significativo en el clima organizacional, afectando negativamente la satisfacción laboral y la productividad de los empleados.

Además, una investigación llevada a cabo por Gómez y López, exploró cómo la presión laboral influye en el clima organizacional en empresas del sector manufacturero en Colombia. Los hallazgos de este estudio sugirieron que altos niveles de presión laboral contribuyen a un clima organizacional tenso y poco favorable, lo que a su vez puede impactar en la rotación de personal y el compromiso de los empleados con la organización (Gómez y López, 2019)

Estos estudios nacionales suministran evidencia relevante sobre los instrumentos negativos que la presión laboral puede tener en el clima organizacional en empresas colombianas.

Regional/Local

En el contexto específico de Bogotá, se han llevado a cabo investigaciones que exploran la relación entre la presión laboral y el clima organizacional en empresas del sector inmobiliario. Un estudio realizado por García y Ramírez (2020) examinó el impacto de la presión laboral en el clima organizacional a través de un estudio de caso en empresas del sector inmobiliario en Bogotá. Los resultados de este estudio revelaron que la presión laboral tenía un efecto significativo en la

percepción del clima organizacional por parte de los empleados, afectando tanto su satisfacción laboral como su compromiso con la organización.

Además, Martínez y Gómez (2019) llevaron a cabo una investigación que analizó la influencia de la presión laboral en el desempeño y la satisfacción laboral en empresas del sector inmobiliario en Bogotá. Los hallazgos de este estudio indicaron que niveles elevados de presión laboral estaban asociados con una disminución en el desempeño laboral y una menor satisfacción en el trabajo entre los empleados de estas empresas.

Todas estas contribuciones aquí detalladas nos permiten establecer que han coexistido otras investigaciones en varias partes del mundo, sin hallar el perfeccionamiento sustancial al impacto de la presión laboral en el clima organizacional a la propuesta de investigación Inmobiliaria Acevedo y Cía

Marco teórico

El presente marco teórico tiene como objetivo establecer las bases conceptuales para comprender la relación entre la presión laboral y el clima organizacional. Para ello, se abordarán los conceptos de presión laboral, clima organizacional, bienestar laboral, cultura organizacional, y se analizará la relación entre estos conceptos.

La presión laboral se define como el conjunto de demandas psicológicas y físicas excesivas que un trabajador experimenta en su entorno laboral (Chiavenato, 2020). Esta presión puede provenir de diversas fuentes, como el exceso de trabajo, plazos ajustados, relaciones interpersonales conflictivas, falta de recursos o apoyo, entre otras (Gan, 2013).

De acuerdo con Chiavenato (2020), la presión laboral puede generar diversas consecuencias negativas para los trabajadores, como:

- Baja satisfacción laboral
- Baja motivación
- Aumento del estrés
- Deterioro de las relaciones interpersonales
- Problemas de salud física y mental.

Por otro lado, el clima organizacional según García se define como la percepción que tienen los empleados sobre el ambiente laboral en el que se desempeñan. Este ambiente está influenciado por diversos factores, como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, las políticas y prácticas de la empresa, las condiciones de trabajo y la comunicación interna (García, 2009).

Según Méndez (2006), el clima organizacional positivo se caracteriza por:

- Relaciones interpersonales positivas y colaborativas

- Características del trabajo que permiten la autonomía, la variedad de tareas y el desarrollo profesional
- Recompensas y reconocimientos adecuados al desempeño laboral
- Políticas y prácticas de la empresa que promueven el bienestar de los trabajadores
- Condiciones físicas de trabajo adecuadas y seguras
- Una cultura organizacional basada en valores positivos como la ética, el respeto y la responsabilidad

Existe una estrecha relación entre la presión laboral y el clima organizacional. De acuerdo con diversos estudios, la presión laboral puede generar un clima organizacional negativo, lo que a su vez puede tener consecuencias negativas para la productividad, la satisfacción laboral y el bienestar de los trabajadores (Gan, 2013).

Fong Reynoso (2017) señala que la presión laboral puede generar un clima organizacional negativo de las siguientes maneras:

- Creando un ambiente de trabajo hostil y conflictivo
- Disminuyendo la comunicación y la colaboración entre los trabajadores
- Generando desconfianza e insatisfacción entre los empleados y la gerencia
- Aumentando el estrés y los problemas de salud de los trabajadores

Por último, La presión laboral y el clima organizacional son dos variables importantes que tienen un impacto significativo en el bienestar y la productividad de los trabajadores. Las empresas deben implementar estrategias para reducir la presión laboral y crear un clima organizacional positivo. Esto se puede lograr mediante la implementación de políticas y prácticas que promuevan el bienestar de los trabajadores, la comunicación abierta, el respeto mutuo, el reconocimiento del buen desempeño y un ambiente de trabajo seguro y favorable al desarrollo

profesional. Un clima organizacional positivo no solo beneficia a los empleados, sino que también contribuye al éxito y la sostenibilidad de la empresa.

Marco Legal

En esta unidad se presenta la normatividad que rige a Inmobiliaria Acevedo y Cía., en relación al impacto de la presión laboral en el clima organizacional, basándose en la normativa local e internacional aplicable a su actividad.

Normativa Local

Constitución Política de Colombia de 1991

Artículo 25: Derecho al Trabajo. “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (Constitución Política de Colombia, 1991)

Artículo 53: Principios mínimos fundamentales. “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, la maternidad y el trabajo de los menores de edad.” (Constitución Política de Colombia, 1991)

Código Sustantivo del Trabajo

Decreto Ley 2663 de 1950. “Artículo 1o. Objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.” (Ministerio de Trabajo, 1950)

Artículo 57: Obligaciones especiales del empleador. “El empleador debe: proporcionar a los trabajadores los elementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales; dar cumplimiento a las normas de seguridad e higiene en el trabajo; adoptar medidas efectivas para la protección de la vida, salud y bienestar de los trabajadores.” (Ministerio de Trabajo, 1950)

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Artículo 1. Objeto de la Ley. “La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, humillación, hostigamiento, persecución o discriminación que se ejercen sobre los trabajadores en el marco de las relaciones de trabajo privadas y públicas.” (Congreso de Colombia, 2006)

Artículo 2. Definición y modalidades del acoso laboral. “El acoso laboral se entenderá como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.” (Congreso de Colombia, 2006)

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación. “La presente ley tiene por objeto establecer las actividades de prevención y promoción de riesgos laborales, además de regular la gestión de los riesgos laborales a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y fomentar la salud ocupacional.” (Congreso de Colombia, 2012)

Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Artículo 1. Objeto de la Resolución. “Establecer las disposiciones y definir responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.” (Ministerio de la Protección Social, 2008)

Normas Internacionales

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Este convenio establece las medidas que deben adoptarse para promover la seguridad y salud de los trabajadores, así como para mejorar el medio ambiente de trabajo. Incluye la obligación de los empleadores de garantizar un entorno seguro y saludable.

Artículo 4. “Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete a adoptar, como mínimo, las medidas siguientes: (a) una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en el trabajo y de medio ambiente de trabajo; (b) disponer la adopción de un marco de acción a nivel nacional, que establezca y promueva una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.” (OIT, 1981)

Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, 2019. Este convenio reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 6. “Cada Miembro que ratifique el presente Convenio adoptará, de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales, las medidas adecuadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.” (OIT, 2019)

Diseño metodológico

Diseño de investigación

La investigación que se implementará en este estudio es de carácter exploratorio y descriptivo, dado que existe poca profundización en este tipo de investigaciones en el contexto de la Inmobiliaria Acevedo y Cía. Según Hernández Sampieri (2014), "Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, él no se ha abordado antes" (p. 91).

De manera complementaria, se adoptará un enfoque descriptivo, ya que permite identificar las características y percepciones de los empleados respecto a la presión laboral y su impacto en el clima organizacional. Hernández Sampieri (2014) menciona que "Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis" (p. 92).

Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es mixto, combinando tanto métodos cualitativos como cuantitativos. Esto permitirá una recolección de datos más completa sobre la presión laboral y su impacto en el clima organizacional en Inmobiliaria Acevedo y Cía. La metodología mixta busca reducir las debilidades inherentes a cada tipo de investigación por separado, utilizando sus fortalezas para obtener una comprensión más exacta del fenómeno estudiado. Según Hernández Sampieri (2014), "La meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación, combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales" (p. 531).

Método de investigación

El método de investigación será deductivo, ya que se partirá de teorías y estudios previos sobre presión laboral y clima organizacional para formular hipótesis específicas que serán probadas a través de la recolección y análisis de datos. Según Rodríguez Moguel (2005), "el método deductivo parte siempre de verdades generales y progresa por el razonamiento" (p. 30). Asimismo, Neill & Cortez Suarez (2017) señalan que "El método deductivo se fundamenta en el razonamiento que permite formular juicios partiendo de argumentos generales para demostrar, comprender o explicar los aspectos particulares de la realidad" (p. 21).

Fuentes y técnicas de recolección de la información

Fuentes Primarias

Las fuentes primarias son aquellas que contienen información en su forma original y no abreviada. Muñoz Rocha (2015) señala que "En estas fuentes de información primarias, o de primera mano, encontramos todos los conocimientos científicos, fenómenos o hechos estudiados desde diversas perspectivas y nuevos enfoques" (p. 217). Para el desarrollo de esta investigación, se utilizarán encuestas a empleados y directivos de Inmobiliaria Acevedo y Cía., así como encuestas a los empleados para recopilar datos sobre sus percepciones y experiencias con la presión laboral y el clima organizacional.

Fuentes Secundarias

Las fuentes secundarias contienen información abreviada y referenciada por otros autores. Según Muñoz Rocha (2015), "Sirven solo como un auxiliar que ayuda al investigador suministrándole información sobre documentos o fuentes primarias consultadas por autores diversos" (p. 217). Se utilizarán trabajos de grado, investigaciones científicas y teorías de autores en textos académicos sobre presión laboral y clima organizacional como fuentes secundarias.

Análisis y tratamiento de la información

Para el análisis de la información recolectada, se utilizará un cuestionario diseñado según las necesidades de la investigación, y posteriormente se analizará con el programa Excel. Este software proporcionará herramientas para realizar un análisis estadístico detallado, permitiendo tabular y presentar los resultados en gráficas para una mayor claridad y comprensión de los datos recolectados.

Censo

Según Hernández Sampieri (2014), todas las investigaciones deben ser claras y sujetas a críticas, análisis, sugerencias y réplica (p. 170). En esta investigación se utilizará el muestreo probabilístico aleatorio “simple”, el cual, según Vara Horna (2012), “cumple con el principio de equi-probabilidad; según el cual todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos en una muestra” (p. 223).

Población

La población de esta investigación estará compuesta por los empleados de Inmobiliaria Acevedo y Cía. en el año 2024.

Cálculo de la Muestra

Utilizando la fórmula de Vara Horna (2012, pág. 227):

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

Z= Nivel de confianza (= 2)

P = Porcentaje de inasistencia (10)

q = Porcentaje complementario (p - q = 90)

N = Tamaño de la población (n = 100)

e = Error máximo permitido (3)

Recolección de la Información

La recolección de información se llevará a cabo mediante medios tecnológicos como Google Forms realizadas a empleados y directivos de Inmobiliaria Acevedo y Cía.

Procesamiento y Análisis de la Información

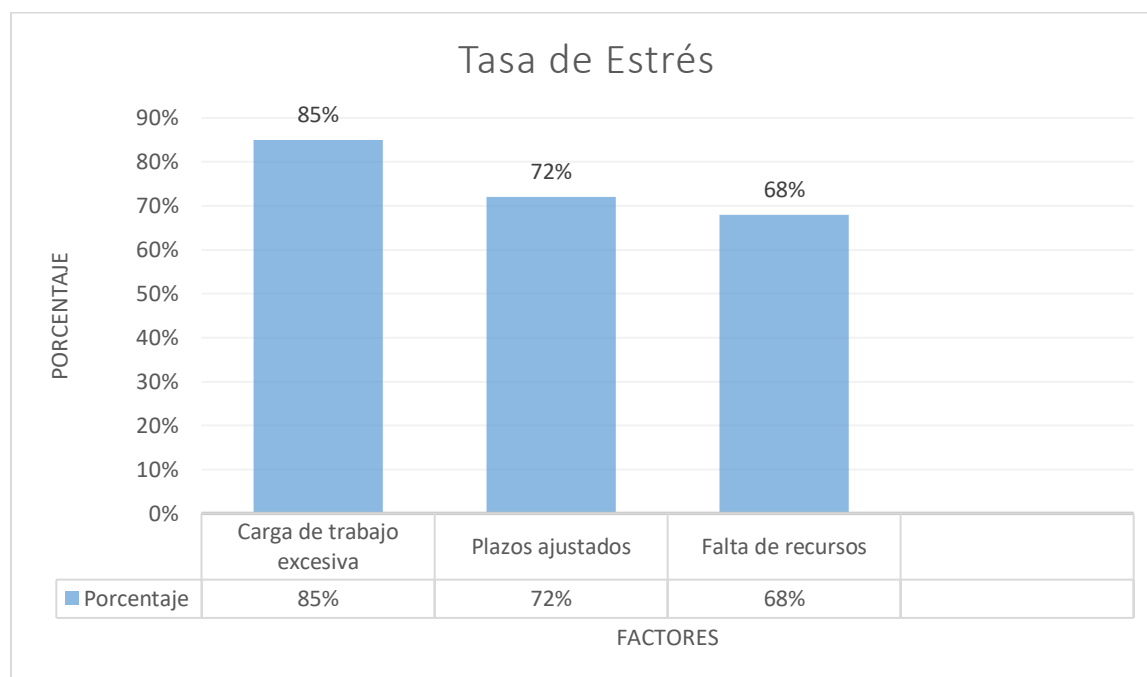
El procesamiento de la información se realizará a través de Google Forms y Excel. Estas herramientas permitirán el registro, análisis estadístico y graficación de la información recolectada, facilitando la interpretación y toma de decisiones basada en los resultados obtenidos.

Resultados

Con el objetivo de comprender el impacto de la presión laboral en el desempeño y bienestar de los empleados de Inmobiliaria Acevedo y Cía., se llevó a cabo una encuesta durante la cuarta semana de junio de 2024. Un total de 50 colaboradores de esta empresa inmobiliaria participaron en la investigación. Este estudio busca identificar cómo la alta demanda y las exigencias propias del sector inmobiliario influyen en el clima organizacional, la satisfacción laboral y la productividad de los empleados. Los resultados de esta investigación permitirán diseñar estrategias para mejorar las condiciones laborales y fomentar un ambiente de trabajo más saludable y productivo en Inmobiliaria Acevedo y Cía.

Figura 1

Estrés



Fuente: Elaboración Propia.

El 85% de los empleados reporta sentir una carga de trabajo excesiva de trabajo que les genera dificultad para cumplir con sus responsabilidades dentro del tiempo asignado. Esto se

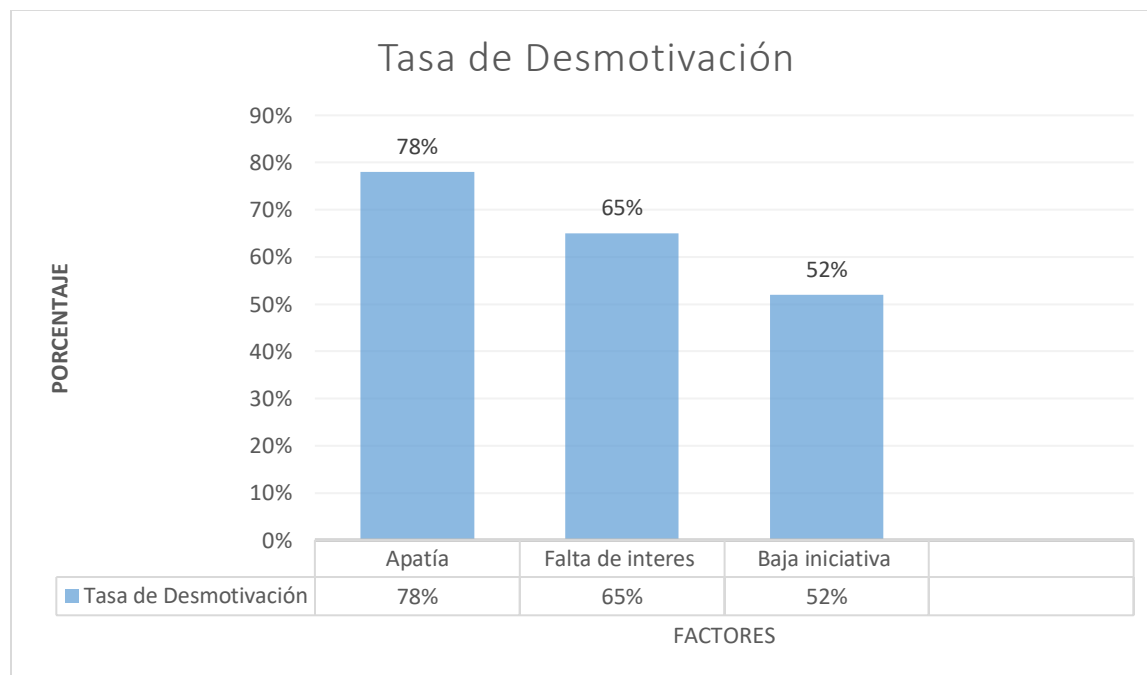
traduce en jornadas laborales extensas, trabajo extra no remunerado y sensación de agobio constante.

El 72% de los empleados indica que los plazos establecidos para completar sus tareas son demasiado ajustados, lo que genera presión y estrés adicional. Esto limita la posibilidad de realizar un trabajo de calidad y aumenta la probabilidad de errores.

El 68% de los empleados manifiesta una falta de recursos necesarios para llevar a cabo sus labores de manera efectiva. Esto incluye herramientas, software, materiales y apoyo de colegas, lo que dificulta el logro de los objetivos y genera frustración.

Figura 2

Desmotivación



Fuente: Elaboración propia

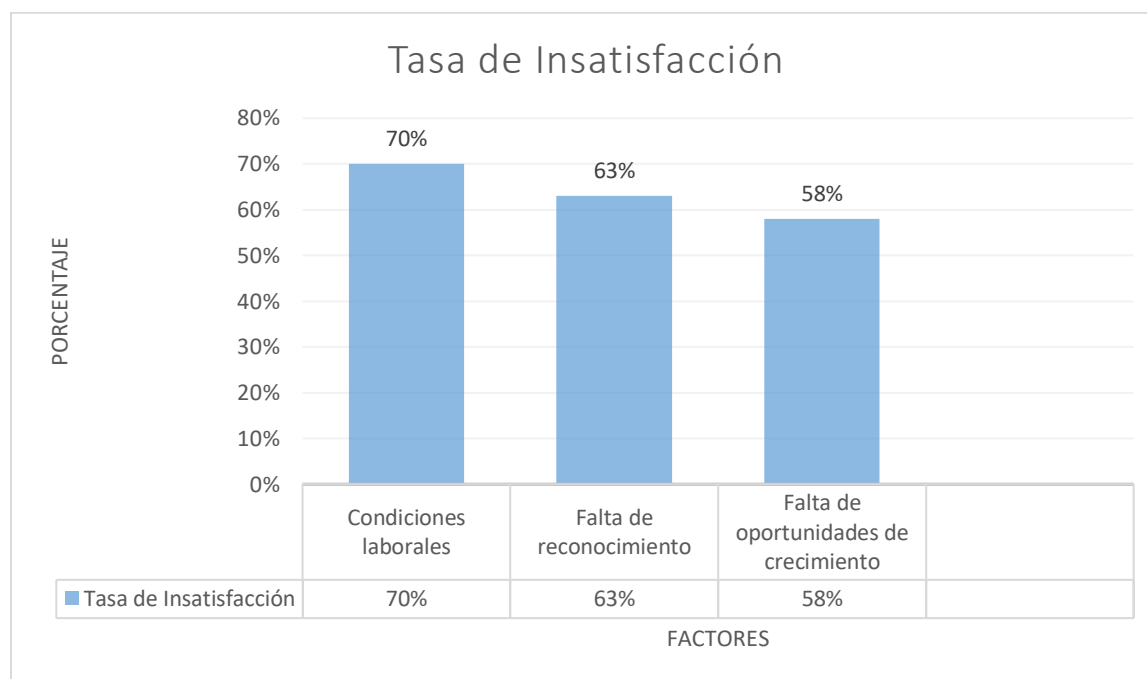
El 78% de los empleados describe sentirse desmotivado y apático en su trabajo diario. Esto se debe a la presión constante, la falta de reconocimiento y las condiciones laborales poco favorables.

El 65% de los empleados ha perdido interés en sus actividades laborales y no encuentra satisfacción en su trabajo. Esto afecta negativamente su desempeño y su compromiso con la empresa.

El 52% de los empleados muestra una baja iniciativa para proponer nuevas ideas o tomar responsabilidades adicionales. Esto limita la innovación y el crecimiento personal y profesional dentro de la organización.

Figura 3

Insatisfacción



Fuente: Elaboración propia

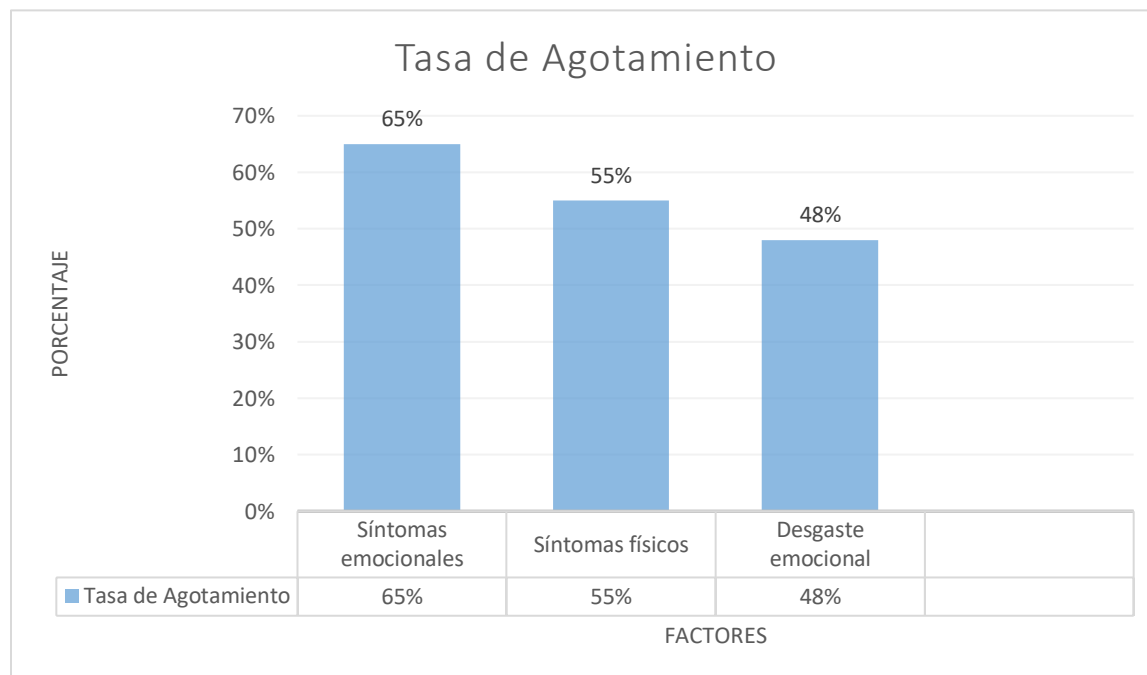
El 70% de los empleados expresa insatisfacción con las condiciones laborales actuales, incluyendo salario, beneficios, ambiente de trabajo y oportunidades de desarrollo.

El 63% de los empleados siente que no recibe el reconocimiento adecuado por su trabajo y sus logros. Esto genera desmotivación y resentimiento hacia la empresa.

El 58% de los empleados no percibe oportunidades de crecimiento profesional dentro de la empresa, lo que limita su motivación y su compromiso a largo plazo

Figura 4

Agotamiento.



Fuente: Elaboración propia.

El 65% de los empleados presenta síntomas emocionales de agotamiento, como irritabilidad, ansiedad, tristeza y apatía. Esto afecta negativamente su salud mental y su bienestar general.

El 55% de los empleados experimenta síntomas físicos de agotamiento, como fatiga crónica, dolores de cabeza, insomnio y problemas digestivos. Esto puede derivar en enfermedades graves si no se atiende a tiempo.

El 48% de los empleados siente un desgaste emocional significativo debido a la presión laboral, lo que afecta su capacidad para afrontar los desafíos cotidianos tanto en el ámbito laboral como personal.

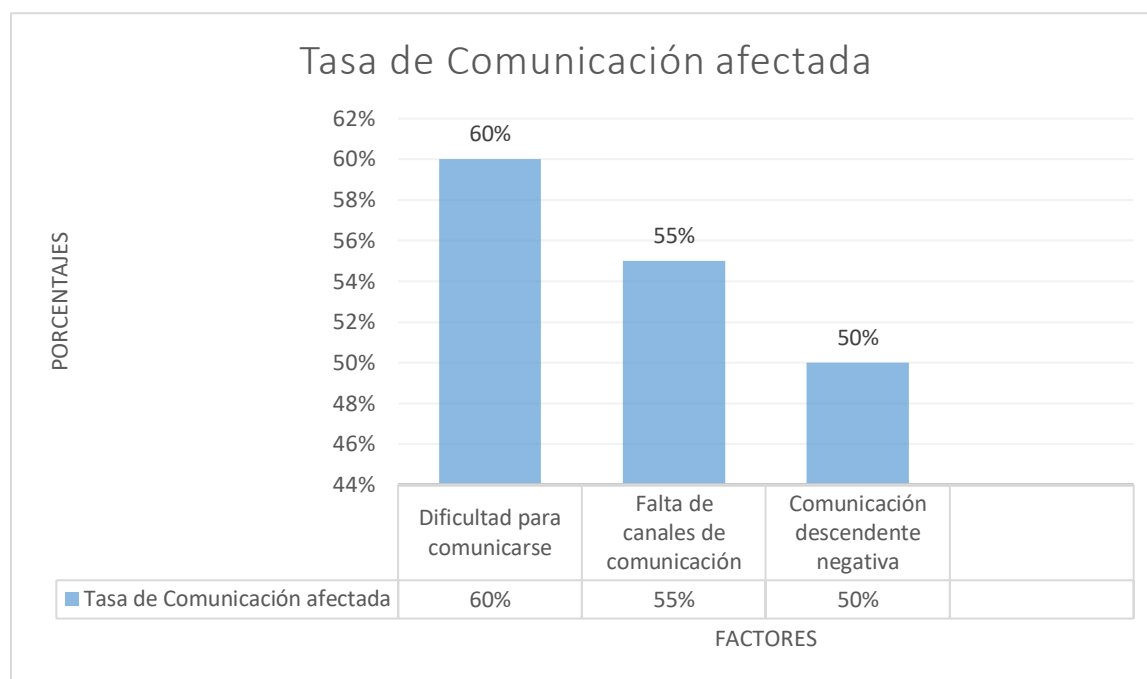
Alta rotación de personal

La empresa ha experimentado una tasa de rotación de personal del 40% en el último año, lo que significa que 4 de cada 10 empleados han dejado la empresa en ese período.

La alta rotación de personal genera costos adicionales para la empresa en términos de contratación, capacitación y pérdida de conocimiento valioso.

La salida de empleados experimentados y talentosos representa una pérdida significativa para la empresa, ya que se lleva consigo conocimiento y habilidades acumulados.

A partir de los resultados obtenidos anteriormente, podemos asegurar que los empleados reportan altos niveles de estrés debido a la carga de trabajo excesiva, los plazos ajustados y la falta de recursos. Esta presión constante genera desmotivación y apatía entre los trabajadores, afectando negativamente su desempeño. Además, expresan insatisfacción con las condiciones laborales y la falta de reconocimiento por su trabajo, lo que contribuye a su malestar. En muchos casos, se observan signos de agotamiento emocional y físico, lo cual puede tener consecuencias perjudiciales para su salud mental y física. Como resultado de la alta presión laboral, se produce una rotación de personal significativa, implicando costos adicionales para la empresa y la pérdida de conocimiento valioso.

Figura 5*Comunicación afectada*

Fuente: Elaboración propia.

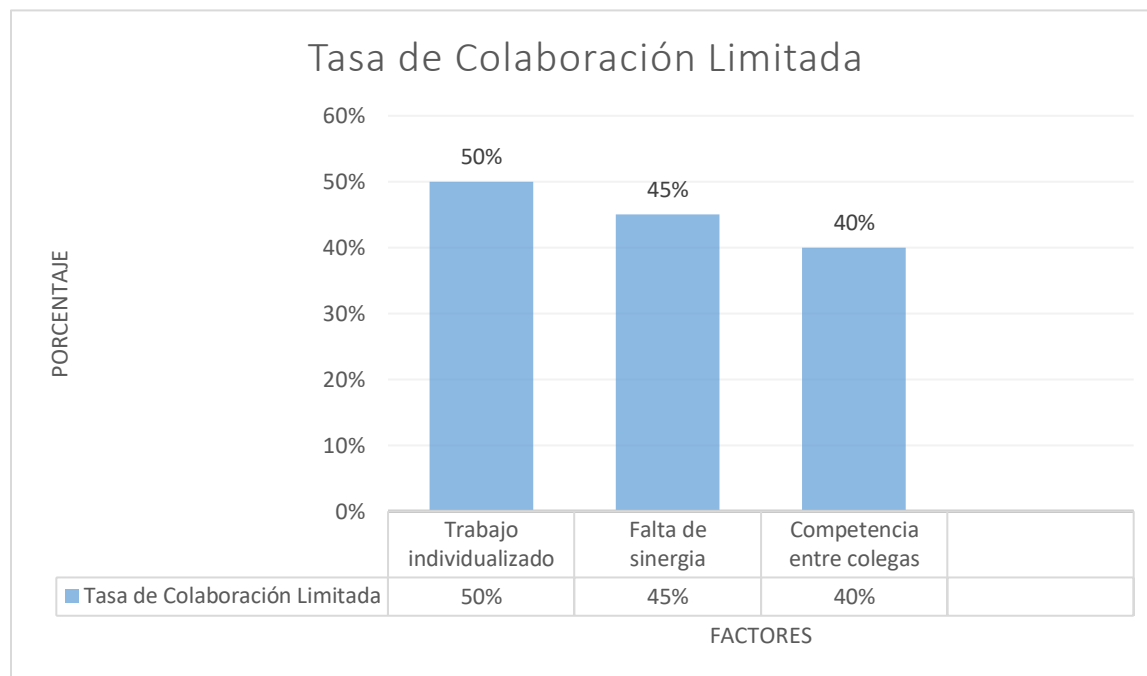
El 60% de los empleados describe un ambiente de trabajo hostil y tenso que dificulta la comunicación abierta y fluida entre colegas. Esto genera malentendidos, frustración y limita la colaboración efectiva.

El 55% de los empleados indica que no existen canales de comunicación adecuados para expresar sus inquietudes o sugerencias, lo que aumenta la sensación de aislamiento y descontento.

El 50% de los empleados percibe que la comunicación desde la gerencia hacia los empleados es negativa y poco motivadora, lo que genera desconfianza y resentimiento.

Figura 6

Colaboración limitada



Fuente: Elaboración propia.

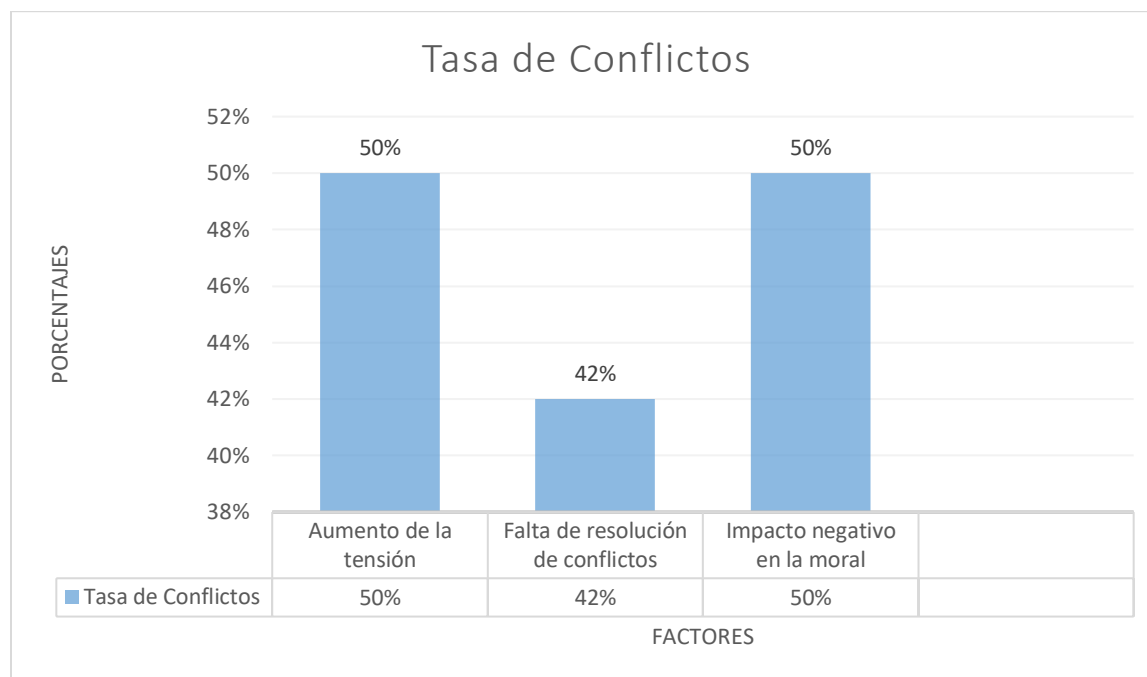
El 50% de los empleados manifiestan un estilo de trabajo individualizado, donde los empleados se concentran en sus tareas sin colaborar con sus compañeros. Esto limita el intercambio de ideas, la resolución conjunta de problemas y el logro de objetivos comunes.

El 45% de los empleados indica que la falta de colaboración impide la creación de sinergias y el aprovechamiento del potencial colectivo del equipo.

El 40% de los empleados indican una competencia desmedida entre los empleados, afectando negativamente el ambiente laboral y la cohesión del equipo.

Figura 7

Conflictos

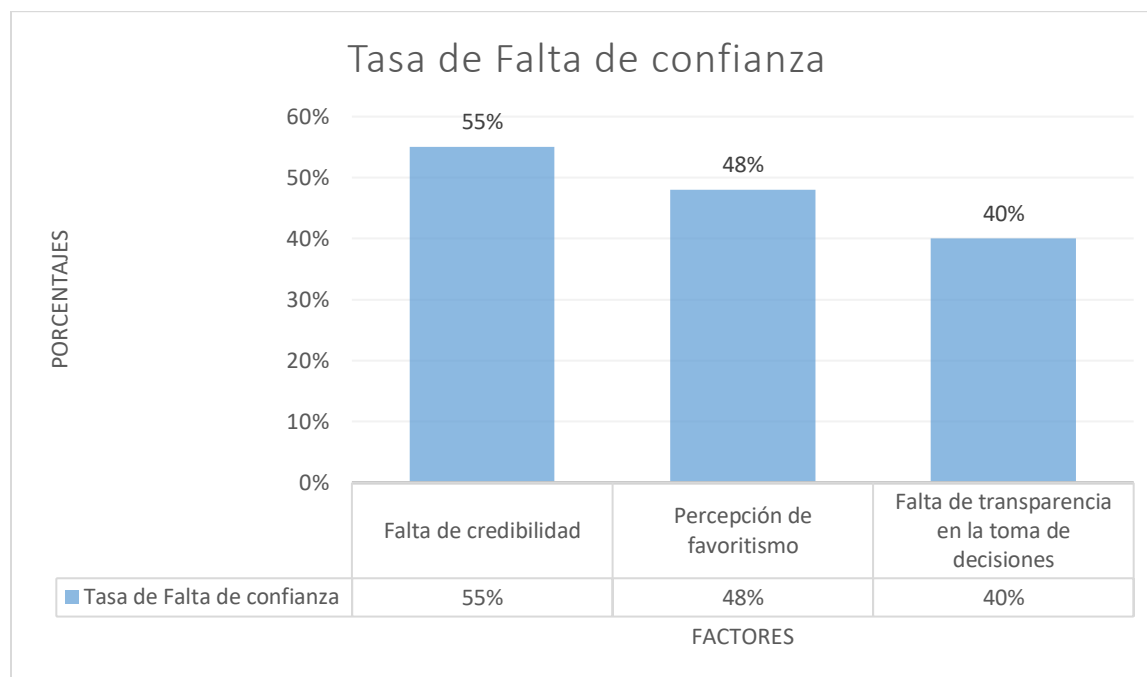


Fuente: Elaboración propia.

El 50% de los empleados manifiestan un aumento de la tensión entre los empleados, lo que aumenta la probabilidad de conflictos y enfrentamientos.

El 42% de los empleados indica que no existen mecanismos efectivos para resolver los conflictos que surgen entre colegas, lo que prolonga la tensión y el malestar en el equipo.

El 50% de los empleados manifiestan un impacto negativo en la moral del equipo, la motivación y el compromiso con la empresa.

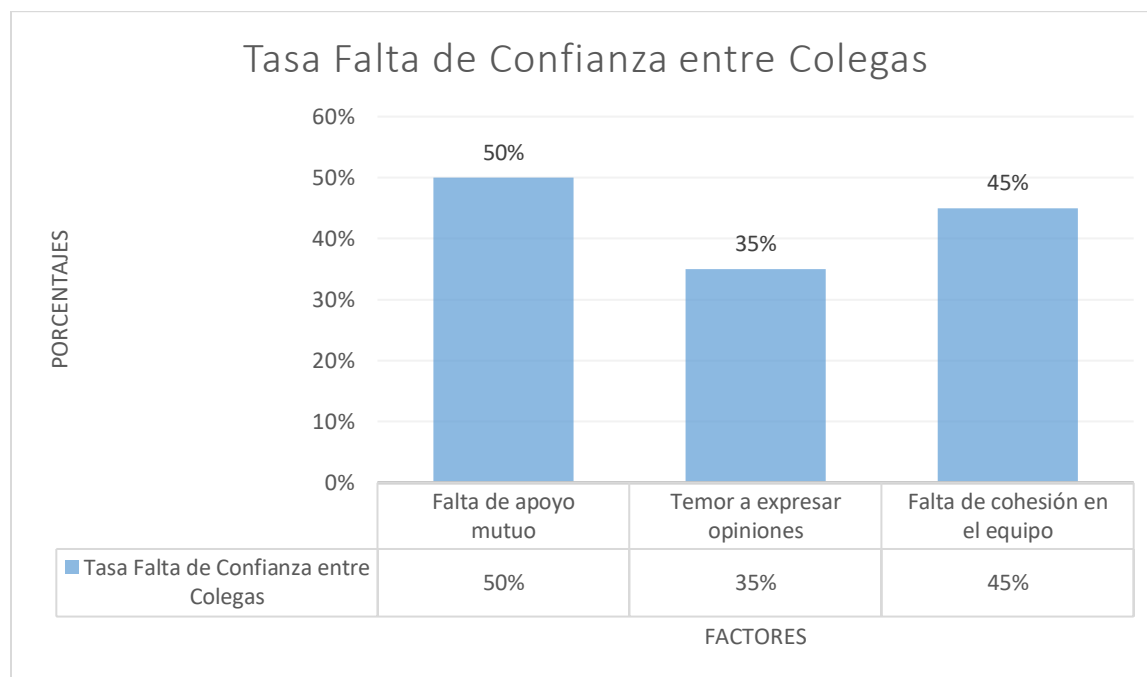
Figura 8*Desconfianza en la gerencia*

Fuente: Elaboración propia.

El 55% de los empleados manifiesta una falta de confianza en la gerencia, lo que genera dudas sobre las decisiones que se toman, las promesas que se hacen y la capacidad de liderazgo.

El 48% de los empleados percibe que la gerencia favorece a ciertos empleados por encima de otros, lo que genera resentimiento e injusticia en el equipo.

El 40% de los empleados indica que la gerencia no es transparente en la toma de decisiones, lo que genera incertidumbre y desconfianza.

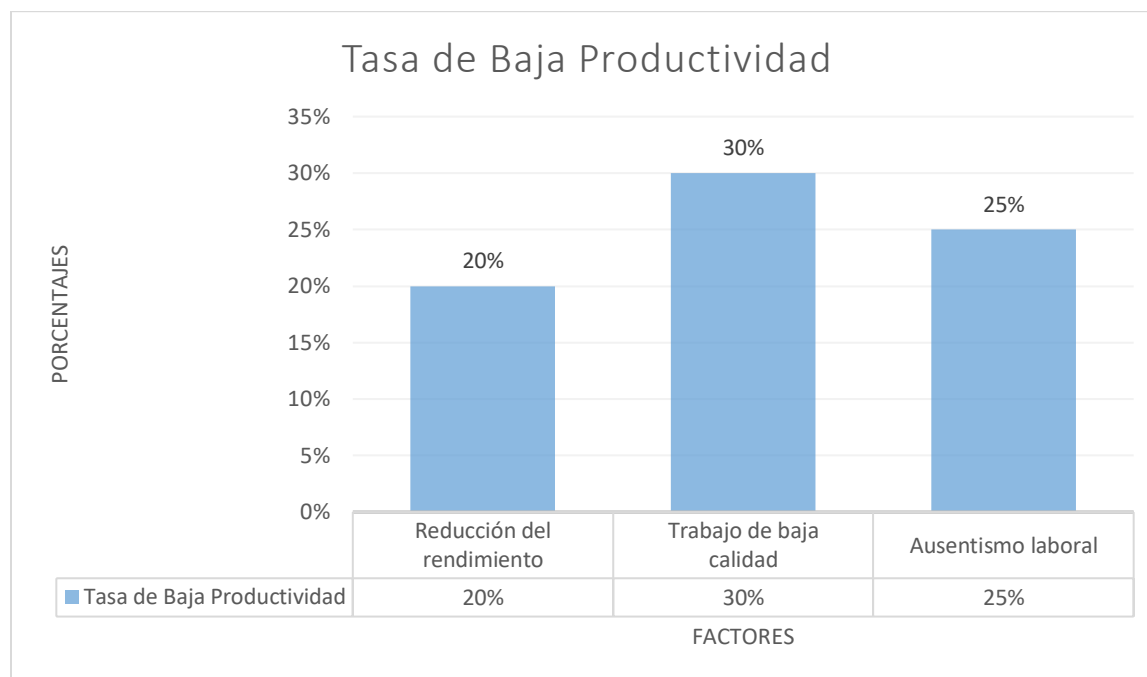
Figura 9*Falta de confianza entre colegas*

Fuente: Elaboración propia.

El 50% de los empleados manifiestan unas carencias de apoyo mutuo entre los empleados, lo que dificulta la colaboración y el trabajo en equipo.

El 35% de los empleados teme expresar sus opiniones o ideas por miedo a represalias o críticas por parte de sus compañeros.

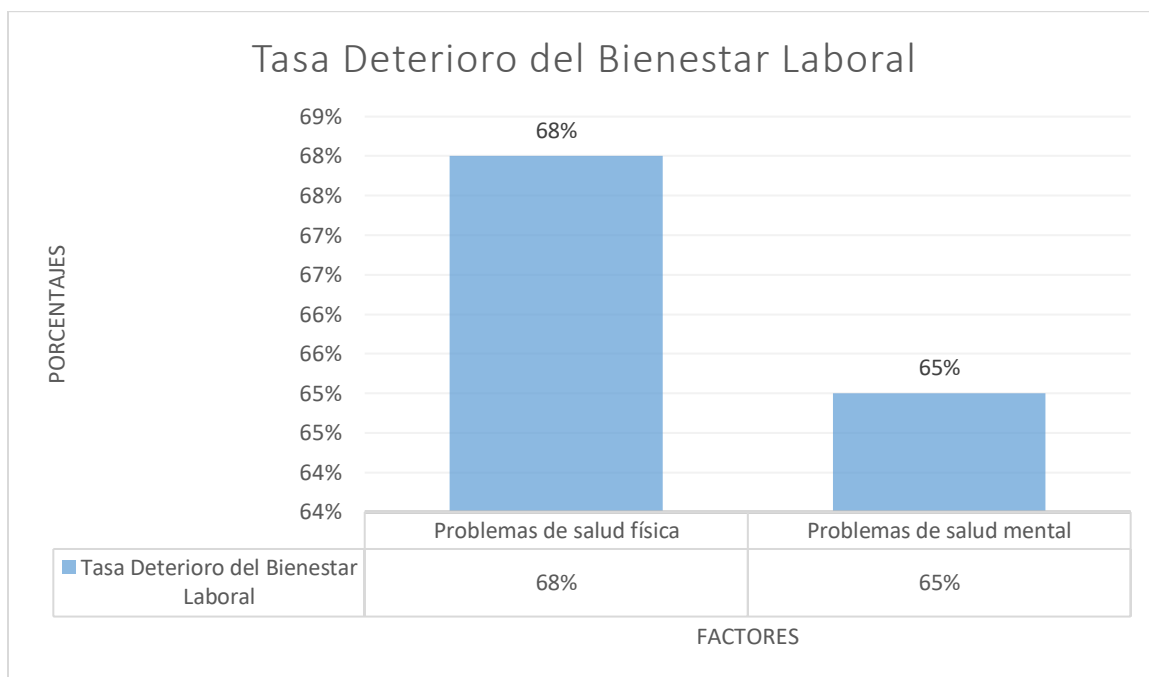
El 45% del empleado indican que existe una falta de cohesión en el lo que impide la formación de un equipo unido y colaborativo, lo que afecta negativamente el logro de objetivos y la satisfacción laboral.

Figura 10*Baja productividad.**Fuente: Elaboración propia.*

Se ha observado una reducción en la productividad del 20% en promedio, atribuida a los altos niveles de estrés, la desmotivación y el ambiente laboral hostil. Los empleados se concentran menos en sus tareas, cometen más errores y no alcanzan su máximo potencial.

El 30% de los empleados perciben que el trabajo es de baja calidad. La presión por cumplir con los plazos y la falta de motivación generan un trabajo de baja calidad, con errores y deficiencias que afectan negativamente la satisfacción de los clientes y la imagen de la empresa.

El 25% de los empleados perciben Ausentismo laboral. El estrés y el deterioro del bienestar laboral incrementan el ausentismo de los empleados, lo que genera costos adicionales para la empresa y afecta la continuidad de los proyectos.

Figura 11*Deterioro del bienestar laboral*

Fuente: Elaboración propia.

El 68% de los empleados reporta un deterioro en su bienestar laboral, manifestado en problemas de salud física como dolores de cabeza, fatiga crónica, problemas digestivos y alteraciones del sueño.

El 65% de los empleados manifiestan problemas en su salud mental. La presión laboral, el ambiente hostil y la falta de confianza también afectan la salud mental de los empleados, generando ansiedad, depresión, irritabilidad y baja autoestima.

El agotamiento emocional y la falta de motivación a largo plazo pueden llevar al síndrome de burnout, un estado de agotamiento físico, emocional y mental que afecta gravemente la salud y la calidad de vida de los empleados

Porcentajes de presión laboral habitados por los empleados de Inmobiliaria Acevedo y Cía, identificando los factores específicos que contribuyen a dicha presión.

Niveles de Presión Laboral:

Alto: Los resultados de la encuesta indican que los empleados de Inmobiliaria Acevedo y Cía experimentan altos niveles de presión laboral. Esto se evidencia en los siguientes aspectos

Carga de trabajo excesiva: El 85% de los empleados siente que la carga de trabajo es excesiva.

Plazos ajustados: El 72% reporta que los plazos establecidos son demasiado ajustados.

Falta de recursos: El 68% menciona una falta de recursos necesarios.

Estrés: El 85% de los empleados reporta sentir estrés debido a la presión laboral.

Agotamiento: El 65% de los empleados presenta síntomas de agotamiento emocional y físico.

Factores Específicos que Contribuyen a la Presión:

Carga de trabajo excesiva: Jornadas laborales extensas, trabajo extra no remunerado, sensación de agobio constante.

Plazos ajustados: Aumento de la probabilidad de errores, limitación en la calidad del trabajo.

Falta de recursos: Insuficiencia de herramientas, software, materiales y apoyo de colegas.

Caracterización de factores críticos del clima organizacional en Inmobiliaria Acevedo y Cía, ubicada en la ciudad de Bogotá, analizando aspectos positivos como los retos presentes en el ambiente laboral

A través de esta tabla, se presentan los resultados del análisis de los factores que, según la percepción de los empleados, tienen un mayor impacto en el clima organizacional de

Inmobiliaria Acevedo y Cía. Estos factores críticos fueron identificados a partir de las respuestas obtenidas en la encuesta realizada a 50 colaboradores de la empresa. Los resultados de esta tabla servirán como base para proponer estrategias de mejora.

Tabla 1

Factores Críticos del Clima Organizacional

Factor	Sub factor	Porcentaje
Desmotivación	Sentimiento de apatía	75%
	Pérdida de interés en el trabajo	65%
	Baja iniciativa	52%
Insatisfacción	Condiciones laborales	70%
	Falta de reconocimiento	63%
	Oportunidades de crecimiento	58%
Agotamiento	Síntomas emocionales	65%
	Síntomas físicos	55%
	Desgaste emocional	48%
Alta rotación de personal	Tasa de rotación	40%
	Costos adicionales	N/A
	Pérdida de talento	N/A
Comunicación y Colaboración	Ambiente hostil	60%
	Canales de comunicación	55%
	Estilo de trabajo individualizado	50%
	Estilo de trabajo individualizado	40%
Desmotivación	Sentimiento de apatía	75%
Conflictos y Confianza	Aumento de la tensión	50%
	Mecanismos de resolución de conflictos	42%
	Desconfianza en la gerencia	55%
Productividad y Bienestar	Reducción de la productividad	20%
	Trabajo de baja calidad	30%
	Ausentismo laboral	25%
	Deterioro del bienestar laboral	68%

Nota: Autoría Propia.

A partir de lo anterior podemos inferir que la presión laboral crea un ambiente de trabajo hostil y tenso, afectando negativamente la comunicación y la colaboración entre los empleados. Esta situación también genera una falta de confianza entre los empleados y la gerencia, dificultando la resolución de problemas y la toma de decisiones. La productividad de los empleados se ve reducida debido al estrés, lo que repercute negativamente en los objetivos de la empresa. Además, el bienestar laboral de los empleados se deteriora, lo que puede llevar a problemas de salud física y mental, comprometiendo aún más la eficiencia y el clima organizacional.

Estrategias concretas y adaptadas a la Inmobiliaria Acevedo y Cía ubicada en la ciudad de Bogotá, para optimizar el clima organizacional y aminorar los efectos nocivos de la presión laboral

En línea con el objetivo general de este estudio, que es analizar el impacto de la presión laboral en el clima organizacional y proponer soluciones, se presenta esta tabla que detalla las acciones específicas a implementar para mejorar el bienestar de los empleados y la productividad de la empresa.

Tabla 2

Plan de Acción para Optimizar el Clima Organizacional en Inmobiliaria Acevedo y Cía.

Estrategia	Área Responsable	Presupuesto Estimado	Mecanismos de Seguimiento
Revisión y Reestructuración de Carga de Trabajo	Jefes de Departamento, Recursos Humanos	Variable (depende de consultorías, software)	Encuestas de satisfacción periódicas, indicadores de productividad, seguimiento de tiempos de entrega.
Mejoramiento de Recursos	Recursos Humanos, Jefes de Departamento	Variable (capacitaciones, herramientas)	Inventarios de recursos, evaluaciones de desempeño ligadas al uso de herramientas, encuestas de satisfacción.
Reconocimiento y Motivación	Recursos Humanos	Variable (bonos, regalos)	Programa de reconocimiento formal, encuestas de clima laboral, indicadores de desempeño.
Fomento de la Comunicación y Colaboración	Recursos Humanos, jefes de Departamento	Bajo (materiales para reuniones, plataforma digital)	Encuestas de comunicación, indicadores de colaboración en proyectos, análisis de participación en reuniones.
Manejo del Agotamiento y Bienestar	Recursos Humanos	Variable (programas de bienestar, asesoría psicológica)	Encuestas de bienestar, indicadores de ausentismo, seguimiento de participación en programas.
Reducción de la Rotación de Personal	Recursos Humanos	Variable (mejoras salariales, beneficios)	Indicadores de rotación, entrevistas de salida, encuestas de clima laboral.
Mecanismos de Resolución de Conflictos	Recursos Humanos	Bajo (capacitaciones, materiales)	Registro de conflictos, seguimiento de resolución, encuestas de percepción de justicia.
Transparencia y Confianza en la Gerencia	Gerencia, Recursos Humanos	Bajo (reuniones informativas, canales de comunicación)	Encuestas de percepción de la gerencia, indicadores de confianza en la toma de decisiones.

Nota: Autoría Propia.

Recomendaciones

Mecanismos Adicionales para Asegurar el Cumplimiento

Crear un comité interdisciplinario para monitorear la implementación del plan, analizar resultados y proponer ajustes.

Realizar evaluaciones trimestrales o semestrales del clima organizacional a través de encuestas anónimas.

Mantener informados a todos los empleados sobre el progreso del plan y los resultados obtenidos.

Implementar un sistema de incentivos para los jefes de departamento que demuestren un mayor compromiso con la mejora del clima organizacional.

Asegurar que las iniciativas de clima organizacional estén alineadas con los objetivos generales de la empresa.

Consideraciones Adicionales

Adaptar las estrategias a las necesidades específicas de cada departamento y equipo de trabajo.

Estar dispuesto a ajustar el plan en función de los resultados obtenidos y de los cambios en el entorno laboral.

Fomentar una cultura en la que la mejora del clima organizacional sea una responsabilidad compartida por todos los miembros de la organización.

Recomendaciones Específicas para Inmobiliaria Acevedo y Cía

Realizar un análisis detallado de los puestos de trabajo para identificar posibles sobrecargas o duplicidades de funciones.

Implementar un programa de mentoría entre empleados con mayor experiencia y aquellos que se están iniciando en la empresa.

Evaluar la posibilidad de implementar horarios flexibles o teletrabajo para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Organizar actividades de integración fuera del ámbito laboral para fortalecer los lazos entre los equipos.

Conclusiones del proyecto

La presión laboral en Inmobiliaria Acevedo y Cía. ejerce un impacto significativo y negativo en el clima organizacional. Los resultados de este estudio evidencian una correlación directa entre las altas demandas laborales y una disminución en la moral, la satisfacción laboral y el clima general de la empresa. La constante presión por alcanzar metas de ventas, sumada a la complejidad de las transacciones inmobiliarias, ha generado un ambiente laboral estresante que afecta el bienestar y la productividad de los empleados.

Para abordar de manera efectiva la problemática de la presión laboral en Inmobiliaria Acevedo y Cía., fue fundamental implementar un enfoque integral que combinara la gestión de la carga de trabajo, la mejora de los canales de comunicación, la implementación de programas de bienestar y la capacitación de líderes. Al distribuir las tareas de manera equitativa, fomentar un ambiente de confianza y ofrecer recursos de apoyo, se puede crear un entorno laboral más saludable y productivo, reduciendo así los niveles de estrés y mejorando la satisfacción laboral de los empleados.

Un clima organizacional positivo es fundamental para el éxito a largo plazo de Inmobiliaria Acevedo y Cía. Los resultados de esta investigación subrayan la interconexión entre la presión laboral, el clima organizacional y el desempeño de los empleados. Al crear un entorno de trabajo más positivo y solidario, la empresa puede mejorar la retención de talento, aumentar la productividad y fortalecer su reputación como un empleador atractivo.

Bibliografía

association, A. p. (s.f.). Estrés. Obtenido de Temas de Psicología:

<https://www.apa.org/topics/stress>

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.196-223). [https://www-ebooks7-24-](https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=196)

[com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=196](https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=196)

Código Sustantivo del Trabajo (CST). Ministerio del Trabajo. Recuperado de: Código Sustantivo del Trabajo

Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18686>

Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49142>

Constitución Política de Colombia (1991). Recuperado de: Constitución Política de Colombia

Constitución Política de Colombia. (1991). Artículo 25 y Artículo 53. Recuperado de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Crawford, L., Chaffin, B., & Guevara, N. (2003). The impact of work stress on worker health.

Occupational and Environmental Medicine, 60(12), 1077-1086.

Crespo, G. (2021). La gestión moderna de recursos humanos. Eudeba. (pp.113- 118).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/195575?page=113>

Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones.

(pp.403-415). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=403](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=403)

- Fong Reynoso, C. (2017). La teoría de recursos y capacidades : un análisis bibliométrico Abrir este documento utilizando ReadSpeaker docReader= Resource based-theory: a bibliometric analysis. *Nova Scientia*, 9(19), 411–440.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v9n19/2007-0705-ns-9-19-00411.pdf>
- Gan, F. (2013). *Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Editorial UOC. (pp.170- 198).
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=170>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G., & González, C. H. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp. 30-35). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30>
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Gómez, C. A., Pérez, D. A., & García, J. F. (2019). Impacto de la presión laboral en el clima organizacional de las empresas del sector comercial en la ciudad de Bogotá. *Revista Espacios*, 40(23), 38-52.
- Goula, G. K. A. (2020). *Burnout Ocupacional*. *Revista de Estudios de Recursos Humanos y Sostenibilidad*, 0. Obtenido de <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2893308>
- Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F., & Muñoz Rojas, D. (2017). *Cultura De Prevención Para La Seguridad Y Salud en El Trabajo en El Ámbito Colombiano*. *Advocatus*, 14(28). (pp. 1-15). <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>

Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Education.

Herrero Blasco, A., Perello Marin, M., & Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160, 23 de enero de 2006. Recuperado de: Ley 1010 de 2006

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Diario Oficial No. 48.488, 11 de julio de 2012. Recuperado de: Ley 1562 de 2012

López, A. M., & Hernández, M. C. (2017). Relación entre el estrés laboral y la productividad en los trabajadores de una empresa de servicios en Colombia. Revista Colombiana de Psicología, 26(2), 357-368.

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>

Mendez, A. (2006). Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado de <https://www.arlsura.com/index.php/component/jdownloads/finish/8-biblioteca/48-resolucion-2646-de-2008/0?Itemid=0>

Ministerio de Trabajo. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/594936/C%C3%B3digo+Sustantivo+d+el+Trabajo.pdf>

Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social. (2022). Panorama del estrés laboral en Colombia.

<https://www.elpais.com.co/salud/en-el-dia-mundial-de-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo-aprenda-como-tratar-el-estres-laboral.html>

Muñoz Rocha, Y. (2015). Fuentes de información documental. En *Metodología de la Investigación* (pp. 215-220). Editorial Universitaria.

Murillo Vargas, G., García Solarte, M., & González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp. 18-51). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=18>

Neill, J., & Cortez Suárez, M. (2017). El método deductivo en la investigación. En *Métodos de investigación científica* (pp. 20-25). Editorial Académica.

Norma Técnica Colombiana (NTC) 6072. Gestión del riesgo psicosocial en el trabajo. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). Recuperado de: NTC 6072

Octavius, E. T.-G. (2022). ABSTRACTO. Estrés en el lugar de trabajo y sus impactos en la productividad, 0. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/361943444 Stress at the Workplace and Its Impacts on Productivity A Systematic Review from Industrial Engineering Management and Medical Perspective](https://www.researchgate.net/publication/361943444_Stress_at_the_Workplace_and_Its_Impacts_on_Productivity_A_Systematic_Review_from_Industrial_Engineering_Management_and_Medical_Perspective)

Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.253-266). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=253>

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Recuperado de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, 2019. Recuperado de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE

Pérez, A. F. y Rodríguez, L. R. (2021). Principales teorías de la Gestión del Talento Humano. [Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>

Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44)

Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a ed.). Editorial ICB. (pp. 142-188). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142)

Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Recuperado de: Resolución 2646 de 2008

Rodríguez Moguel, E. (2005). Metodología de la investigación. Pearson Educación.

Torres Laborde, J. L., & Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp. 21-40).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21>

Vara Horna, A. (2012). Técnicas de muestreo en investigaciones cualitativas y cuantitativas.

Editorial Universitaria.