



Clima organizacional y comunicación: la sexualidad como elemento humano multidimensional para su desarrollo

CAROLINA ELIZABETH MORALES PRIETO

Estudiante de décimo semestre de Comunicación Social con énfasis Organizacional de la Pontificia Universidad Javeriana.

cmoralesp@javeriana.edu.co

Resumen

El clima organizacional es un componente esencial para la motivación, desempeño, producción y compromiso de los colaboradores. Pues este, además de permitir que los trabajadores tengan una percepción positiva del espacio laboral, permite que se establezca una comunicación favorable entre ellos. En ese sentido, la sexualidad entra a desempeñar un papel importante, pues este aspecto de la vida que acompaña al individuo desde que nace es una necesidad básica, como comer, dormir o hacer las necesidades biológicas, y que, por lo tanto, tiene cierta incidencia en la forma de comportarse y relacionarse con otros. De esta manera, diversos estudios que demuestran



la relación de la sexualidad con la vida laboral, como los de Nick Drydakis (2013) y Kevin Leavitt (2017), tras realizar sus investigaciones respectivas a un gran número de empleados, afirman, según Drydakis (2013), que tener una sexualidad satisfactoria brinda una mayor satisfacción de la vida personal en cuanto a la autoestima, confianza y felicidad en general, que a su vez hace que los empleados sean más amables, productivos y creativos. Por su parte, Leavitt (2017) concluye que los empleados que estuvieron sexualmente satisfechos informaron estados de ánimo más positivos al día siguiente y altos niveles de humor en la mañana, los cuales se complementaron con un compromiso con el trabajo más sostenido y una mayor satisfacción durante toda la jornada laboral. Por ende, se puede evidenciar que mantener una sexualidad satisfactoria genera un mayor bienestar físico y psicológico en las personas, lo que les permite transmitir buenas energías y actitudes a los demás miembros de la organización, y, por ende, desarrollar un clima organizacional adecuado.

Palabras clave: sexualidad, comunicación organizacional, clima organizacional.

Introducción

El clima organizacional, es un componente importante en la productividad de una empresa, pues al mantener un ambiente agradable y placentero para los integrantes de las organizaciones, se optimizan aspectos como: una mayor productividad, disposición, etc. En ese sentido, un elemento sobresaliente para el desarrollo y promoción de un ambiente laboral favo-



rable, es la comunicación. Un buen proceso comunicativo permite tener confianza, credibilidad, motivación a relacionarse con otros, etc., y esto a su vez impacta en el nivel de productividad y en la formación de un ambiente óptimo para los colaboradores.

De esta manera, a lo largo del presente trabajo de investigación, la sexualidad se ha identificado como un factor multidimensional del ser humano que, además de promover el relacionamiento y comunicación con otros, si se vive satisfactoriamente genera estados favorables no solo a nivel personal, sino también a nivel social y laboral, aspectos que se relacionan con los vínculos sociales dentro de la organización. De este modo, diversas investigaciones han aportado al estudio de los beneficios que trae la sexualidad a las personas, mejorando su bienestar físico, emocional y psicológico promoviendo una mejor calidad de vida y por ende, una mejor manera de convivir en el ambiente cotidiano. Por estas razones, es que la sexualidad en sí, y su satisfacción, debe ser parte de la vida que se debe promocionar con el fin de no dejarla a un lado.

En este sentido, en el presente proyecto se propone determinar la relación entre la sexualidad y el clima organizacional teniendo en cuenta que el clima organizacional es considerado el ambiente laboral que se percibe por los colaboradores, y a su vez estas percepciones inciden en el desempeño, comportamiento, eficiencia, eficacia, etc. y por ende en el logro de los objetivos de la organización.

De esta manera, se considera que, al tener una sexualidad satisfactoria, la actitud de los miembros de la organización será favorable y, por lo tanto, mejorará su rendimiento, humor, y demás aspectos que serán un beneficio



para el desempeño de los colaboradores y para el ambiente dentro de la organización. Mejorando así, las percepciones que se tengan de esta y por consiguiente el clima organizacional.

Así, se analizaron estudios sobre sexualidad, clima organizacional, y la relación entre la sexualidad, la comunicación y el trabajo; los conceptos teóricos de mayor relevancia que fundamentan esta investigación, como Comunicación Organizacional, Comunicación Interpersonal, Clima Organizacional, y Sexualidad como comunicación, para luego relacionarlos con los resultados encontrados a partir de la implementación de diferentes técnicas e instrumentos de investigación, aplicados a empresas de diferentes sectores de la industria. Con los datos recolectados y analizados, se desarrollaron conclusiones frente al problema planteado.

Antecedentes y marco teórico

Mediante la recolección de estudios, artículos y teorías relevantes para esta investigación como las de Sánchez (1998), Estrada, Pupo, Rodríguez y Andalia (2009), Agüero (2012), Sandoval (2004), Prado (2014), entre otros, se puede evidenciar que mantener una sexualidad activa y satisfactoria permite que los individuos mantengan un bienestar tanto físico como emocional que se evidenciará de manera positiva en las relaciones que se establezcan con otros. En el área de trabajo, frecuentemente se entablan relaciones y comunicaciones con clientes y colegas, y la calidad de estas, es una de los aspectos que determina el ambiente de trabajo que se forme. Por lo tanto, al mantener una vida sexual satisfactoria, la cual trae aportes positivos a las actitudes, desempeño, autoestima, autoconfianza, comunicación entre otras cosas, con-



llevará a que se genere un buen relacionamiento con otros y por ende, un clima organizacional agradable para trabajar, debido a que este se mantiene positivo dependiendo de la calidad de las comunicaciones, y por lo tanto interacciones que se desarrollen dentro de él. Pues, la comunicación “proporciona una forma de desarrollar la comprensión entre las personas a través de un intercambio de hechos, opiniones, ideas, actitudes y emociones” (Romo & Esparza, 2010, pág. 9)

En este punto, es en donde se puede considerar la sexualidad como un aspecto comunicativo externo que tiene relación con el clima organizacional. Pues la sexualidad según Sánchez (1998), puede convertirse en fuente de bienestar físico y psicológico, permite tener un autoconocimiento e impulsa a salir de la soledad al tener la necesidad de conocer al otro. Por un lado, al conocer la sexualidad de sí mismo, se va construyendo la personalidad y por ende, se construye un sentido de identificación con otros, con los cuales se establecen relaciones interpersonales. Por otro lado, la sexualidad hace parte de la formación integral de las personas, pues ser una persona integral es aquella que, “desarrolla armónica y coherentemente todas y cada una de sus dimensiones (ética, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, corporal, y socio-política), a fin de lograr su realización plena en la sociedad” (Gelmi, 2008, pág. 1). La sexualidad hace parte de si no todas, la mayoría de las dimensiones mencionadas. Como se ha venido diciendo, esta permite tener un autoconocimiento y por ende conocer a los demás y comunicarse con ellos, genera expresar sentimientos emocionales y corporales de afecto y actuar respecto a ellos.

En conclusión, las personas siempre van a establecer un proceso de comunicación con su entorno, en donde la sexualidad permite tener una



comunicación efectiva, agradable, fluida, etc., e igualmente, es a partir de la sexualidad que de alguna manera, se establecen procesos de comunicación con el entorno que esta alrededor, pues la sexualidad determina la manera de relacionarnos y expresarnos con otros. Por otro lado, si se vive la sexualidad satisfactoriamente, el individuo deja a un lado la rigidez y la tensión para estar con mayor disposición a convivir con otros. Por esta razón, es que se puede decir que la sexualidad tiene relación con el clima organizacional y con la comunicación organizacional, pues puede generar tener una mejor actitud en el trato con los demás y producir una percepción de un ambiente laboral más agradable.

Metodología

El enfoque de la presente investigación es mixto, cualitativo-cuantitativo, en el que se se realizaron tres diferentes fases expuestas en la siguiente tabla:

FASES		
FASE 1	FASE 2	FASE 3
Selección de empresas Diseño y Validación de los instrumentos de recolección de información. Aplicación de encuestas	Grupo focal Entrevistas a expertos	Análisis e interpretación de la información.

Tabla 1. Esquema de las fases y actividades aplicadas.

Fuente: elaboración propia



Fase 1:

En una primera fase, se seleccionaron las empresas en las que se realizaron las encuestas, y luego se diseñaron y validaron los instrumentos de recolección de datos, para así aplicar encuestas con preguntas cerradas y abiertas a los trabajadores de cuatro diferentes empresas situadas en diferentes áreas del mercado. Esto con el fin de identificar la opinión y percepción de los trabajadores acerca de la relación de la sexualidad con las relaciones interpersonales, la comunicación con otros miembros de la organización, los efectos de tener una sexualidad satisfactoria en ellos y el desempeño en el trabajo.

Fase 2:

Posteriormente, se planteó el desarrollo de una segunda fase en la que se conocieron más a fondo las opiniones de los trabajadores acerca del tema planteado en la investigación por medio de un grupo focal; y los puntos de vista de un experto en sexualidad, director de recursos humanos y psicólogo organizacional, por medio de entrevistas semi-estructuradas con preguntas pertinentes para cada profesional.

Fase 3:

En la tercera fase y con el fin de enriquecer la información obtenida, se analizaron los resultados de las encuestas y el grupo focal para luego contrastarlos con la opinión de los expertos y los documentos teóricos consultados, y de este modo dar una conclusión pertinente y relevante.

Para que el diseño de las técnicas de investigación fuera coherente y pertinente con el problema y su relación con los objetivos, se partió de



la identificación de indicadores para cada objetivo específico, los cuales permitieron plantear las preguntas pertinentes para obtener información relevante, las fuentes de esta y las técnicas apropiadas para su recolección.

De esta manera, los indicadores identificados por cada objetivo específico fueron:

Objetivo 1:

- Frecuencia de actividad sexual
- Disposición al hacer las labores asignadas
- Nivel emocional

Objetivo 2:

- Salud física.
- Trato con otros.

Objetivo 3:

- Comunicación clara y amable.
- Satisfacción de la vida sexual.
- Aportes emocionales de la vida sexual.



Objetivo 4:

- Relación con otros después de experimentar la sexualidad.
- Emociones y/o actitudes después de experimentar la sexualidad.
- Percepciones del ambiente laboral.

Para el estudio en relación con los indicadores expuestos, se utilizaron fuentes como: Los trabajadores, Expertos en sexualidad, Director de Recursos Humanos y Psicólogo organizacional. Los trabajadores son quienes respondieron a las encuestas, las cuales emplean tres tipos de escala de Likert, y una escala numérica, que varían según las preguntas. A su vez, estas fueron socializadas mediante un grupo focal con el fin de poder escuchar las opiniones de los trabajadores con mayor amplitud y espontaneidad. La información obtenida fue complementada y a la vez respaldada por profesionales especializados en el tema propuesto, realizando preguntas similares a las empleadas en las encuestas pero planteadas con la intención de conseguir una opinión más profesional con respecto a la sexualidad y la influencia que esta puede tener en las personas y por consiguiente tanto en la organización como en la vida laboral de cada quien.

Técnicas para la recolección de datos:

Aplicación de encuestas.

Público objetivo: Muestra de trabajadores de las diferentes empresas seleccionadas.



Las encuestas fueron estructuradas y semi-abiertas, debido a que contuvieron preguntas tanto cerradas como abiertas con el fin de obtener una razón de la respuesta elegida. Igualmente, estas fueron enriquecidas con los demás métodos empleados, porque se pudo relacionar la información arrojada con la que se encontró posteriormente a través de los distintos métodos. En este sentido, se permitió encontrar además de opiniones que están de acuerdo con la relación de la vida sexual y la vida laboral, opiniones que están en desacuerdo. Estas razones pudieron ser avaladas o confirmadas por los expertos para llegar a una respuesta definitiva.

Grupo Focal.

Público objetivo: Muestra de trabajadores de las diferentes empresas seleccionadas.

Este método sirvió como estrategia para generar un ambiente “relajado” en el que los trabajadores se sintieron libres de expresar su opinión acerca de las encuestas realizadas sin percibir el tema de la sexualidad como algo de lo que no se debe hablar. Así mismo, se pudieron identificar diferentes puntos de vista.

Entrevista semi-estructurada.

Público objetivo: Expertos en sexualidad, Psicólogo organizacional, Director de Recursos Humanos.

Esta técnica se desarrolló con el fin de obtener una información más profesional sobre el tema de la sexualidad y sus implicaciones en la vida laboral, la importancia que le dan las organizaciones a este tema,



entre otros. Aunque se plantearon unas preguntas base y un orden, estas son abiertas y el orden no fue necesariamente cumplido. Pues, a medida que se fue hablando con el entrevistado, surgieron otras preguntas consecuentes de su discurso y de igual forma se respondieron algunas preguntas que se plantearon hacer hasta el final de la entrevista. Lo anterior permitió tener una información más amplia y detallada del tema propuesto.

Instrumentos para la recolección de datos

Guía Entrevista.

Por medio de tres cuestionarios dirigidos a un psicólogo organizacional, experto en sexualidad y director de Recursos Humanos, se buscó indagar la opinión de expertos acerca de la relación y la importancia que tiene y que se le ha dado a la sexualidad tanto dentro de las organizaciones, como para el bienestar de las personas.

Las preguntas que se formularon fueron, algunas similares y otras diferentes para cada fuente, teniendo en cuenta la profesión que ejercen y su conocimiento para responder. De este modo, las preguntas se encuentran dentro del grupo de los siguientes indicadores. Claro está que cada cuestionario no incluye todos los indicadores posteriormente mencionados.

- Frecuencia de la actividad sexual:
- Salud física.



- Satisfacción de la vida sexual:
- Aportes emocionales de la vida sexual:
- Relación con otros después de experimentar momentos de sexualidad.
- Percepciones del ambiente laboral

Guía Grupo Focal.

Mediante este instrumento se tuvo la posibilidad de tener un mayor acercamiento que en el proceso de aplicación de las encuestas, en la medida que se obtuvieron datos cualitativos más detallados y explicativos sobre algunas unidades de análisis, como por ejemplo, las percepciones que se tienen de aquellas personas que se considera tienen o no una vida sexual activa y satisfactoria. Este tuvo lugar, durante un periodo aproximado de 45 minutos para los trabajadores.

La guía del Grupo Focal incluye los siguientes aspectos:

- Presentación de la problemática y aclaración de conceptos
- Mención de las opiniones sobre la encuesta realizada y el concepto de sexualidad.
- Realización de las preguntas propuestas y comentario sobre ellas.
- Cierre



De esta manera, se puede ver que en general se realizó una triangulación de la información, con el fin de obtener una completa información sobre la relación de la sexualidad con el desempeño laboral, las relaciones interpersonales, la comunicación y la salud física y emocional, y por ende con el clima organizacional.

Análisis de resultados:

Dentro de este apartado, se hizo un cruce de las diferentes fuentes de información recopilada, frente a los referentes conceptuales. De este modo, se realizó una correlación entre las respuestas de las encuestas aplicadas, las entrevistas de expertos como, Pico (2010), psicóloga organizacional; Arias (2018), Jefa del área de Desarrollo Humano de la Pontificia Universidad Javeriana; y Castro (2018), psicólogo sexólogo; las afirmaciones realizadas en el grupo focal, en el que participaron dos integrantes de la empresa Produpal Security S.A.S, una persona de Cartón Cajas Ltda, un integrante de la empresa Ferretería El Campín y una persona de Iron Mountain; y las fuentes consultadas para la conformación del marco teórico. De este modo, se realizará un análisis por cada categoría planteada a través de las fuentes consultadas y la determinación de indicadores por cada objetivo específico de la investigación.

En este sentido, dentro de esta investigación, se toma el concepto de sexualidad como un aspecto central y multidimensional del ser humano que abarca aspectos como el erotismo, el sexo, las identidades, los papeles de género, el placer, la intimidad, etc., y se vive y expresa de diferentes maneras a través de pensamientos, actitudes, creencias, valores, conduc-



tas, relaciones interpersonales, entre otros aspectos que se vivencian en la cotidianidad del individuo. (OMS, 2006)

Similarmente, Arias (comunicación personal, 16 de Febrero, 2018) expresa que la sexualidad es una condición del ser humano que permite tener experiencias personales, debido a que esta implica establecer una relación con su entorno.

La sexualidad es una condición del ser humano, que le permite establecer una relación con su entorno y tener una experiencia personal, una experiencia de sí mismo, un conocimiento de sí mismo, y un disfrute de las situaciones que pueden estar cercanas a su entorno, como la relación de pareja, la relación de padre o madre; y pues obviamente es transversal a todos los ámbitos en los que nos movemos porque somos seres sexuados. Nos desempeñamos en todas partes con la identidad con la que hemos nacido. (Arias, comunicación personal, 16 de Febrero, 2018)

Igualmente, Castro (comunicación personal, 19 de Febrero, 2018), afirma que la pulsión sexual, la cual según él, se refiere a la necesidad o instinto que se tiene al relacionarse con otros e incluso con uno mismo, se relaciona o hace parte del concepto de sexualidad, la cual permite mantener una relación con el entorno alrededor de las personas.

La sexualidad es, la expresión que cada persona tiene consigo mismo y con el mundo, en relación con lo que llamamos la pulsión sexual, que es por evolución, ese instinto que tenemos de relacionarnos con los demás y con nosotros mismos mediante la elaboración de diferentes actividades. La sexualidad son, todas esas manifestaciones que nosotros



vamos creando para expresarnos en nuestro entorno. (Castro, comunicación personal, 19 de Febrero, 2018)

De este modo, la sexualidad abarca la mayoría de los factores que permiten que los seres humanos se relacionen con otros y con ellos mismos, la forma de expresarse ante los demás, y la facultad de identificar actividades, sensaciones y experiencias que generen algún tipo de placer y satisfacción. De esta manera, en el presente trabajo, cuando se habla de vida sexual, actividad sexual, experiencias sexuales, y demás, se refiere a lo mencionado anteriormente.

A través del análisis de las respuestas a las encuestas, se evidencia que la vida sexual si tiene influencia en la vida laboral. Varias investigaciones consultadas como la de Leavitt (2017), Drydakis 2013), Leuner (2010) entre otras, afirman que mantener una vida sexual activa y satisfactoria aumenta la calidad de ciertos aspectos como la atención, la calidad, menor estrés, la creatividad, la seguridad, confianza, productividad, etc, que ayudan a mejorar el desempeño y la disposición en el trabajo, permitiendo realizar las actividades más eficiente y efectivamente.

Igualmente, al realizar entrevistas a expertos, dentro del campo de la psicología organizacional se menciona que, la vida sexual y la laboral tienen una relación cercana puesto que, si la sexualidad de cada persona es satisfactoria esta se ve reflejada en otros ámbitos de la cotidianidad.

La relación de la vida sexual con la vida laboral es inminente, porque considero que la satisfacción personal en todas sus dimensiones afecta otras dimensiones como la laboral. Entonces considero que es perma-



nente y no se aísla una de la otra. (Pico, comunicación personal, 13 de Febrero, 2018)

De igual manera, Castro (comunicación personal, 19 de Febrero 2018), experto en sexualidad, menciona que la sexualidad se denomina como una pulsión, que nos motiva y nos impulsa a realizar varias cosas. Por ende, si esta pulsión está satisfecha, se reflejará positivamente en otros ámbitos como el laboral.

Si hay una relación e influencia. Digamos que, la sexualidad al ser una necesidad biológica, al ser una pulsión, pues si no está satisfecha puede generar que una persona no esté en óptimas condiciones psicológicas, y eso pues puede verse reflejado en sus habilidades a la hora de llevar a cabo sus labores cotidianas en el trabajo. (Castro, comunicación personal, 19 de Febrero, 2018)

Además, la mayoría de los encuestados afirman que, si tiene relación, pues responden que la vida sexual impacta en todas las facetas de la vida, y en la laboral facilita la forma de comportarse con los demás y la energía con la que se desarrollen las labores, pues la sexualidad influye y se refleja en los estados de ánimo y por ende, esto se expresa en la cotidianidad del entorno laboral. Igualmente, la sexualidad permite interactuar de una mejor manera con los demás y aprender de cada una de las personas sus aspectos más relevantes y positivos. Por lo tanto, ayuda a percibir el entorno en el que se está. Del mismo modo, dentro del grupo focal realizado se expresa que:

En la medida en que tu sexualidad sea satisfactoria, obviamente eso aumenta tu autoestima, tu seguridad, tu estado de ánimo mejora; y



pues todo eso finalmente uno lo refleja en el día a día, en el trabajo, con los compañeros, en las relaciones que se entablen con otras personas. (Trabajadores, 2017)

Igualmente, Castro (comunicación personal, 19 de Febrero 2018) menciona que, debido a que la sexualidad trae aportes emocionales a las personas, esto se lleva al lugar de trabajo en donde puede ser una herramienta para el desarrollo de un clima organizacional óptimo.

Entonces, digamos que una persona que este feliz, que este desestresada, que tenga una buena vida sexual con sí mismo o de pareja, pues va a ir al trabajo con mejor ánimo y esto va a hacer que el ambiente laboral sea más agradable. (Castro, comunicación personal, 19 de Febrero, 2018)

En este sentido, se puede decir que al mantener una sexualidad satisfactoria, varios aspectos de la vida del ser humano se enriquecen para generar no solo un bienestar personal, sino también un bienestar social en el que se incluye la comunicación y la organización. Así, se evidencia que en general, la sexualidad, la comunicación presente en todos los entornos del individuo, y por ende en el laboral, y el clima organizacional, mantienen una estrecha relación. Lo cual, puede determinarse debido a que la sexualidad al aportar bienestar físico y emocional, permite a las personas sentirse mejor personalmente, lo que influye en las relaciones y comunicaciones interpersonales, que se desarrollan dentro del espacio laboral, en donde la sexualidad también tiene influencia, pues esta está



presente al relacionarse con otros, expresándose y manifestándose de diferentes maneras. De este modo, al entablar buenas relaciones y comunicaciones, se emplea un clima organizacional positivo, lo cual es importante para mantener a los colaboradores a gusto con la empresa y por ende, puede que la organización, tenga mayor éxito en el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Conclusiones:

Al analizar los datos obtenidos, se lograron evidenciar varios elementos que reflejan la relación de la sexualidad con el bienestar de los trabajadores, desempeño laboral, manera de relacionarse, comunicación, y por ende el desarrollo de un clima organizacional positivo.

Por un lado, al revisar las encuestas se identificó que aunque los encuestados en general demostraron tener una sexualidad satisfactoria, al observar con detenimiento las respuestas a las demás preguntas, se demuestra que la satisfacción de la sexualidad influye en las actitudes y comportamientos que se dan en el lugar de trabajo de la mayoría de los encuestados. A este punto se le agrega, que durante el grupo focal se dijo claramente que la vida sexual no influye en el desempeño de las tareas laborales, sino que influye en la manera de hacer las cosas. Es decir, que en parte, la satisfacción de la sexualidad de las personas si tiene una influencia en el desempeño laboral pues este es, según mencionan Araujo y Guerra (2007), después de analizar las definiciones de autores como Bohórquez (2007), Chiavenato (2002) y Stoner (1994), que el desempeño



laboral depende de los comportamientos, la eficacia y la eficiencia para lograr las metas que propone la organización.

El desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dada por Stoner (1994), quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas. (Araujo & Guerra, 2007)

De esta manera, el desempeño laboral también abarca el proceso de realizar las tareas asignadas, y en este punto es en donde influye la sexualidad y la satisfacción de esta.

Por otro lado, se evidencio que debido a que en general se vive la sexualidad satisfactoriamente, se transmite una energía positiva al ambiente de su trabajo y se comunica de forma amable, respetuosa y eficiente, e igualmente se percibe un trato amable por parte de aquellos colegas que se considera viven una sexualidad activa y satisfactoria. A diferencia de aquellos colegas que se considera que no la tienen, pues se rescató que estas personas son serias, estresadas, poco simpáticas, etc.



Como complemento, en el grupo focal se expresó que definitivamente experimentar momentos de sexualidad satisfactorios permite tener una mejor disposición en el trabajo y en las relaciones interpersonales, pues hay un trato más amable y tolerante con otros. A diferencia de quienes no viven su sexualidad satisfactoriamente, pues tanto en las encuestas como en el grupo focal se demostró que estas personas mantienen actitudes menos positivas.

Es decir que según las encuestas y el grupo focal, vivir la sexualidad placentera y satisfactoriamente, permite sentirse bien física y emocionalmente, lo cual influye en las actitudes y comportamientos que se presentan al relacionarse con otros y al momento de realizar las labores asignadas y en la manera de realizar estas, pues como se dijo anteriormente, no hay una relación en el resultado sino en la manera de llegar a él.

Por otra parte, y en cuanto a las categorías establecidas, se demostró que generalmente la satisfacción de la sexualidad, permite mantener mejores actitudes, no solo en la vida cotidiana, sino más específicamente en el espacio de trabajo, lo cual genera mayor motivación para realizar las tareas asignadas. A pesar de esto, y en cuanto a la disposición y compromiso al hacer las tareas laborales, se concluye que el nivel de compromiso hacia la organización no cambia de gran manera, puesto que se ha identificado que los colaboradores tienen una responsabilidad con su trabajo y con la empresa que no puede verse afectada por la satisfacción de la sexualidad. Sin embargo, la disposición hacia este compromiso si cambia puesto que, esta se puede referir a las actitudes que se presentan al realizar alguna actividad. En este sentido, como se ha podido dar cuenta, la sexualidad tie-



ne gran influencia en este aspecto, ya que permite al individuo sentirse mejor con el mismo y por lo tanto, demostrar aspectos comunicativos y relacionales que se perciben favorablemente dentro de la organización.

Igualmente, con respecto a la frecuencia con la que se vive la sexualidad, se evidencia que, además de que la sexualidad es vivida cotidianamente, se debe procurar que esta sea vivida satisfactoriamente, pues favorece al individuo en su estado emocional, salud física, favorece a la manera de comunicarse asertivamente con otros, transmisión de mejores energías, seguridad personal y equilibrio de los niveles de estrés. Aspectos que permiten a la persona sentirse mejor con sí misma y por ende, promueve una mejor manera de desenvolverse en el ambiente de trabajo. Lo cual conlleva a la optimización en la manera de comunicarse y relacionarse, lo cual favorece a los procesos comunicativos organizacionales y a las percepciones que se tienen de la organización a nivel interno, lo que conlleva a generar un buen clima organizacional.

Con respecto a el equilibrio emocional o bienestar emocional se concluye que, como dice Pico (comunicación personal, 13 de Febrero, 2018), la sexualidad y las emociones son una sola, lo que implica que están estrechamente relacionados y que al mantener una sexualidad satisfactoria, las emociones se mantienen positivas, lo que igualmente influye en la salud y bienestar físico. La armonización de estos dos aspectos, lo que implica que le permiten al individuo sentir un completo bienestar, permite tener mejor actitud, disposición, productividad, energía, seguridad, relacionamiento, comunicación, entre otros aspectos que favorecen



al clima organizacional y motivan a la promoción de mejores procesos comunicativos.

En ese sentido, y teniendo en cuenta que la satisfacción de la sexualidad promueve el bienestar en el individuo, igualmente permite el bienestar a nivel social. De esta manera, se identifica que las personas al mantener una sexualidad satisfactoria dan un trato mejor a sus colegas de trabajo, y de igual manera reciben un trato mejor de aquellos miembros de la organización que se percibe mantienen una sexualidad satisfactoria. Esto conlleva a que dentro de la organización se generen favorables relaciones interpersonales tanto entre colaboradores, como entre directivos y colaboradores, permitiendo desarrollar una más efectiva y eficiente comunicación, y un favorable clima laboral. De esa manera, Baltazar y Rojas (2014) afirman, “Las buenas relaciones interpersonales constituyen una condición forzosa para que la vida institucional al interior de una organización sea la ideal”.

Seguidamente, debido a que la sexualidad es ese aspecto del ser humano que lo impulsa a relacionarse y vincularse con otras personas, si esta se vive satisfactoriamente, la manera de entablar relaciones con los demás será más provechosa, en el sentido de que la comunicación entre individuos será más asertiva, eficiente y cordial. Pues dentro de esta investigación se identificó que aquellas personas que se considera mantienen una sexualidad satisfactoria están más dispuestos al relacionarse con otros, en el sentido que su comunicación es más clara, amable, expresiva, etc. La comunicación organizacional, y dentro de esta, la comunicación interpersonal es un elemento que permite un favorable clima



organizacional pues la buena comunicación permite solucionar problemas, comunicar resultados y opiniones que son claves para el logro de los objetivos empresariales y para que los colaboradores se sientan libres de expresarse y por lo tanto a gusto dentro de la organización, mejorando su percepción sobre esta y por lo tanto el clima organizacional.

Segredo (2010) comprobó que la comunicación como dimensión del clima organizacional cumple un papel importante en la gestión. La buena comunicación ayuda a resolver situaciones desagradables, a superar momentos difíciles (Wiemann, 2010). Los trabajadores deben comunicarse en forma asertiva, expresando lo que piensan, creen, sienten, sin herir a los demás (Silva et, 2005). (Baltazar & Rojas, 2014, pág. 88)

Por último, como recomendación a las empresas participantes de esta investigación, es importante tener en cuenta el bienestar de los trabajadores a nivel personal, pues a pesar de que algunas personas hayan afirmado que no mezclan lo laboral y lo personal, se considera que estas personas no relacionan la satisfacción de su sexualidad con su estado de ánimo, su actitud, su disposición, etc. Sin embargo, dentro de las fuentes consultadas se ha podido dar cuenta que la sexualidad es un aspecto del ser humano que no se puede dejar a un lado, y por lo tanto su satisfacción influye en la manera en que el individuo se relacionará y desenvolverá con su entorno, en el cual se encuentra la organización de la que se haga parte. Por ende, al individuo presentar mejor satisfacción personal, se presentará un mejoramiento en cuanto a la realización de las tareas laborales, mejor producción, desempeño e igualmente la promoción de una mejor comunicación y relaciones interpersonales dentro de la orga-



nización. De esta manera, las percepciones de las personas hacia el espacio de trabajo van a cambiar de manera positiva y por lo tanto el Clima Organizacional va a ser más favorable.

Referencias

- Agüero, P. M. (2012). *La Comunicación Interpersonal*. Málaga: EUMED. Recuperado de: http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55772.pdf
- Araujo, M. C., & Guerra, M. L. (2007). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas. *CICAG*, 4(2), Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/534/1288>.
- Baltazar, G. J., & Rojas, Y. M. (2014). *El Clima Organizacional y las Relaciones Interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari - 2013*. Huari, Perú: Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Castro, F. (19 de Febrero de 2018). Entrevista a Experto en Sexualidad. (C. E. Prieto, Entrevistador)
- Drydakis, N. (2013). *The Effect of Sexual Activity on Wages*. Alemania: IZA.
- Estrada, J. G., Pupo, J. C., Rodríguez, Y. B., & Andalia, R. C. (Octubre de 2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75 Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004.



- Leavitt, K., Barnes, C., & Watkins, D. (2017). From the Bedroom to the Office: Workplace Spillover Effects of Sexual Activity at Home. Oregon: Journal of Management.
- Leuner, B., Glasper, E. R., & Gould, E. (2010). Sexual Experience Promotes Adult Neurogenesis in the Hippocampus Despite an Initial Elevation in Stress Hormones. California: Melissa Coleman, Claremont Colleges.
- OMS, O. M. (2006). La Sexualidad Humana.
- Prado, C. (2014). La Comunicación Empresarial. Madrid: Pirámide.
- Romo, R. S., & Esparza, A. P. (2010). IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL: EL CASO COMPARATIVO DE TRES ORGANIZACIONES NO-GUBERNAMENTALES EN JALISCO. México: ANFECA.
- Sánchez, F. L. (1998). Para Comprender la Sexualidad. España: Verbo Divino.
- Sandoval, M. d. (2004). CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. *Hitos de Ciencias Económicas Administrativas*(27), 83-88.
- Trabajadores, I. M. (03 de Octubre de 2017). La sexualidad como un aspecto importante a tener en cuenta para la promoción de un Clima Organizacional positivo. (C. E. Prieto, Entrevistador)



Gráficos y tablas

Tabla 1. Esquema de las fases y actividades aplicadas.

FASES		
FASE 1	FASE 2	FASE 3
Selección de empresas Diseño y Validación de los instrumentos de recolección de información. Aplicación de encuestas	Grupo focal Entrevistas a expertos	Análisis e interpretación de la información.

Fuente: elaboración propia