

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LAS EMPRESAS DE
LATINOAMÉRICA EN EL PERIODO 2014 – 2023
UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Deysy Carlota Sierra Beltran

Elsa Elisa Laura Molina

Asesor:

Dr. Oscar Néstor Espinoza Paucar

<https://orcid.org/0000-0002-9128-0452>

Lima - Perú

2024

INFORME DE SIMILITUD



Página 2 of 52 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:2986391096

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas
- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

LAURA MOLINA, ELSA ELISA

A mi madre, por darme la vida y cuidar de mi en todo el tiempo que la he necesitado, por ser mi motivación e inspiración en la vida, por cada uno de sus esfuerzos, sacrificios que ha tenido para conmigo y a todas las personas que de alguna manera directa o indirectamente han hecho posible que siga logrando mis sueños para crecer como persona y mi desarrollo profesional.

SIERRA BELTRÁN, DEYSY CARLOTA

Dedico con todo mi corazón mi Trabajo de Investigación a mi querida madre quien siempre me inculcó que en la vida todo es posible, me guio, me dio su bendición a lo largo de mi vida, aunque ya no se encuentra a mi lado y yace en los brazos de nuestro Dios padre. Por ello, este trabajo va hasta el cielo, siempre te amaré y recordaré querida madrecita.

Asimismo, también dedico mi Trabajo de Investigación con mucho amor y respeto a mi esposo e hijos, por su apoyo incondicional que me dieron, la paciencia y todo su amor que me mostraron en todo este tiempo en que estuve realizando mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestros más sinceros agradecimientos, primeramente, a Dios, por la oportunidad de la vida. y por brindarnos a cada de nosotras una familia maravillosa, que quienes siempre estuvieron alentándonos para continuar con nuestra carrera y nunca rendirnos en el camino.

Gracias a nuestro asesor del Trabajo de Investigación por habernos guiado, en base a su experiencia y sabiduría, orientando nuestros conocimientos.

Así también queremos agradecer a la universidad por permitirnos contar con una buena formación como profesional, gracias a cada maestro que hizo posible nuestra formación y en especial a nuestros compañeros que estuvieron a nuestro lado incondicionalmente.

TABLA DE CONTENIDO

INFORME DE SIMILITUD	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
TABLA DE CONTENIDO.....	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	13
CAPÍTULO III: RESULTADOS	23
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	33
REFERENCIAS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión para seleccionar artículos	14
Tabla 2. Referencias de Base de datos.....	15
Tabla 3. Análisis y selección de artículos científicos	23
Tabla 4. Artículos científicos seleccionados.....	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Artículos científicos analizados.....	24
---	----

RESUMEN

El clima organizacional, considerado como al ambiente interno que se vive en una empresa y está conformado por la percepción que tienen los empleados sobre las políticas, prácticas y procesos de la misma, juega un papel relevante en el desempeño laboral en las organizaciones en América Latina, pues este, se relaciona directamente con la eficiencia y efectividad con la que los trabajadores realizan sus tareas. Por tal razón, se fija como propósito detallar los hallazgos de los estudios científicos seleccionados de países como: México, Perú, Colombia, Ecuador, Argentina y Venezuela, sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en las empresas de Latinoamérica, comprendidos entre los años 2014 a 2023. Realizándose, bajo un enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo, con un diseño de revisión documental que permitió el examen de un total de 30 documentos científicos y académicos obtenidos de bases de datos como: Scielo, Redalyc, Dialnet, Google Académico y otras. Los principales hallazgos, tomados de 10 de estos, destacan la relevancia de un ambiente organizacional favorable, el cual impacta positivamente en el rendimiento laboral de los empleados dentro de las organizaciones en Latinoamérica. Asimismo, se concluye que, las competencias como el liderazgo, la comunicación efectiva y la motivación, entre otras, tienen un efecto directo en generar un ambiente organizacional favorable, lo cual influye positivamente en el rendimiento de los empleados, contribuyendo a la efectividad organizacional.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, liderazgo, comunicación, motivación.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La importancia de la temática: clima organizacional y el desempeño laboral en las empresas de Latinoamérica en el periodo 2014 – 2023. Una revisión de literatura científica, se debe a que, el clima organizacional y el desempeño laboral, son dos pilares fundamentales para el éxito de las empresas en Latinoamérica. En el caso del clima organizacional, el autor Chiavenato (2015), indica que, se refiere al ambiente interno que se vive en una empresa y está conformado por la percepción que tienen los empleados sobre las políticas, prácticas y procesos de la misma. Un buen clima organizacional es esencial porque influye directamente en la motivación, satisfacción y productividad de los trabajadores.

Asimismo, Carnegie (2017), señala que, el clima organizacional, está estrechamente relacionado con la cultura de la organización, ya que abarca los valores, creencias y normas que influyen en el comportamiento de los empleados y en la forma en que se realizan las actividades diarias. En este orden de ideas, según Palma et al. (2023), se refiere a la percepción general que tienen los empleados sobre el ambiente de trabajo en una organización. Esta percepción está influenciada por las políticas, las prácticas y los procedimientos establecidos por la empresa.

En Latinoamérica, donde las culturas empresariales pueden ser muy diversas y las condiciones socioeconómicas a menudo complicadas, mantener un clima organizacional positivo se vuelve aún más crucial. Empresas, que, invierten en un buen clima organizacional, suelen observar menores índices de rotación de personal, reducción en los niveles de estrés laboral y un aumento en la lealtad de los empleados. Además, un ambiente de trabajo saludable promueve la innovación y la colaboración, factores clave en mercados competitivos (Choquejahuá et al., 2022).

Por otro lado, el desempeño laboral, según Miranda (2015), está directamente relacionado con la eficiencia y efectividad con la que los empleados realizan sus tareas. Un clima organizacional positivo crea las condiciones adecuadas para que los empleados alcancen su máximo potencial. Este autor (ob. cit.), indica que, los empleados que trabajan en un entorno positivo tienen mayores niveles de compromiso y están más dispuestos a contribuir con ideas innovadoras y soluciones a problemas. Esto no solo mejora el rendimiento individual, sino que

también fortalece el desempeño general de la empresa.

En esta línea, Porret (2014), indica que, hace referencia a la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados como tiempo, esfuerzo y materiales. Un colaborador productivo es aquel que puede generar resultados superiores con un uso eficiente de los recursos disponibles, contribuyendo así al crecimiento y éxito de la empresa. Asimismo, según Chiavenato (2017), se refiere al nivel de eficacia y eficiencia con el que un empleado lleva a cabo sus tareas y responsabilidades en el lugar de trabajo. Esto incluye, la calidad del trabajo, la productividad, la puntualidad y la capacidad para cumplir con los objetivos y metas establecidos por la organización.

Además, el contexto latinoamericano, muchas empresas están comenzando a reconocer la importancia de estos factores y están implementando políticas para mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral. Estas, incluyen programas de bienestar, actividades de integración, y formación continua. Este enfoque no solo beneficia a los empleados, sino que también tiene un impacto positivo en la rentabilidad y sostenibilidad de la empresa a largo plazo. En un entorno global cada vez más competitivo, las empresas latinoamericanas que priorizan el bienestar de sus empleados estarán mejor posicionadas para crecer y prosperar (Amaguaña et al., 2023).

Ahora bien, en el contexto internacional, el clima organizacional y el desempeño laboral son dos conceptos estrechamente relacionados que han sido objeto de estudio en diversas investigaciones a nivel mundial. Numerosos estudios, han demostrado que un clima organizacional positivo está asociado con un mejor desempeño laboral.

En esta línea, investigaciones realizadas en diferentes continentes, han encontrado que factores como la comunicación efectiva, el apoyo de la gerencia, la justicia organizacional y un ambiente de trabajo inclusivo son determinantes para mejorar la productividad y satisfacción de los empleados. Estos estudios también han destacado la importancia de la cultura organizacional y cómo esta puede influir en la percepción del clima organizacional y, en consecuencia, en el desempeño laboral (Cossio, 2022).

En esta línea, en el contexto, nacional, en Perú, los estudios relacionados con el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral, han ganado relevancia en los últimos años, especialmente debido al crecimiento económico y la globalización que han llevado a las empresas a buscar mayor competitividad y eficiencia. Las empresas peruanas, tanto grandes

como pequeñas, han comenzado a reconocer la importancia de un buen clima organizacional para mejorar el desempeño de sus empleados y, por ende, sus resultados financieros (Montoya, 2021).

Además, los estudios llevados a cabo, han identificado diversos factores que afectan el clima organizacional en las empresas peruanas, tales como el liderazgo, las oportunidades de desarrollo profesional, la carga de trabajo, y las condiciones laborales. Estos, también han señalado que la percepción de equidad y la calidad de la comunicación interna son cruciales para el bienestar de los empleados y su desempeño (Montoya, 2021).

Ahora, con base en lo expuesto, se plantea la siguiente pregunta del problema general ¿Cómo se ha relacionado el clima organizacional con el desempeño laboral en las empresas de Latinoamérica durante el periodo 2014 – 2023? Esta interrogante, de acuerdo con las fuentes consultadas, está relacionada con el propósito que se pretende abordar o solucionar mediante el análisis del problema. Es el elemento que guía y proporciona una dirección para encontrar una respuesta. Se formula de manera exacta y explícita para que cualquier persona entienda lo que se desea lograr. (Perico et al., 2020). En esta línea de ideas, se formulan las siguientes interrogantes del problema específico:

¿Cómo se ha relacionado el liderazgo con el desempeño laboral en las empresas de Latinoamérica durante el periodo 2014 – 2023?

¿Cómo se ha relacionado la comunicación con el desempeño laboral en las empresas de Latinoamérica durante el periodo 2014 – 2023?

¿Cómo se ha relacionado la motivación con el desempeño laboral en las empresas de Latinoamérica durante el periodo 2014 – 2023?

Asimismo, cabe señalarse que esta indagación se justifica socialmente, ya que según mencionan los autores consultados, se realizará como un fundamento orientado a la comunidad empresarial, científica, civil y educativa, dado que se efectuará sin ningún tipo de

lucro. Por el contrario, se realizará con la finalidad de tener acceso abierto como producción y base académica para futuras investigaciones (Hadi et al., 2023).

Por consiguiente, se propone el siguiente objetivo general: determinar cómo se han relacionado el clima organizacional con el desempeño laboral en las empresas de

Latinoamérica durante el periodo 2014 – 2023. Asimismo, como objetivos específicos, se plantean los siguientes:

Examinar cómo se ha relacionado el liderazgo con el desempeño laboral en las empresas de Latinoamérica durante el periodo 2014 – 2023.

Analizar cómo se ha relacionado la comunicación con el desempeño laboral en las empresas de Latinoamérica durante el periodo 2014 – 2023.

Describir cómo se ha relacionado la motivación con el desempeño laboral en las empresas de Latinoamérica durante el periodo 2014 – 2023.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Hoy en día, existe un rápido incremento del conocimiento científico, impulsado por la gran cantidad de publicaciones digitales en internet, gracias al progreso tecnológico, lo que hace necesario llevar a cabo estudios que permitan a los profesionales de todas las áreas del saber acceder a resúmenes de información de calidad sobre temas específicos (Martínez & Valenzuela, 2023).

Por esta razón, en la presente investigación, se realizó una búsqueda y revisión estructurada metodológicamente, utilizando palabras clave y criterios de selección para elegir los mejores estudios científicos, y así abordar las variables relacionadas con el clima organizacional y el desempeño laboral en las empresas latinoamericanas, que pudieran beneficiar a la industria.

La misma, se apoya en un enfoque metodológico preestablecido para detectar y recolectar información pertinente, con el objetivo principal de analizar publicaciones y artículos científicos relacionados con las variables objeto de estudio, antes señaladas. Mediante una estructura metodológica, se busca recopilar, evaluar y sintetizar la investigación existente sobre la relación entre estas variables en las empresas de Latinoamérica durante los años 2014 al 2023.

Para lograrlo, se llevó a cabo una exploración exhaustiva de bibliografía pertinente, con la finalidad de compilar investigaciones académicas de relevancia. Esta labor se efectuó empleando palabras clave vinculadas a los temas centrales del estudio. La indagación, se amplió a varias bases de datos y plataformas renombradas por su extenso repertorio de recursos informativos, abarcando artículos y publicaciones de carácter científicos, que se encontraran a disposición tanto en el idioma inglés como en español.

Entre las bases de datos revisadas se incluyen Redalyc, Scielo, Google Académico y Dialnet, entre otras. El objetivo de este análisis, de artículos científicos, fue adquirir puntos de vista que facilitarían una respuesta exacta y bien sustentada a la interrogante de indagación propuesta: ¿Cómo se ha relacionado el clima organizacional con el desempeño laboral en las empresas de Latinoamérica durante el periodo 2014 – 2023?

Es pertinente mencionar que, en cuanto a la selección de documentos científicos para ser examinados, se realizó una categorización para considerar únicamente aquellos que, en última

instancia, fueran cruciales para alcanzar las metas del estudio. La siguiente tabla muestra y clasifica los criterios de inclusión y exclusión considerados en esta revisión.

Tabla1. *Criterios de inclusión y exclusión para seleccionar artículos*

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Artículo científico con antigüedad igual o menor a 10 años.	Artículo científico que no pertenecen a las empresas de Latinoamérica.
Presentar en el título una o ambas de las variables objeto de estudio o que guarde relación con estas.	No presenta en el título las variables objeto de estudio o no guarda relación con estas.
Artículo con metodología y carácter científico.	Artículo sin metodología y carácter científico.

Fuente: elaboración propia

Tabla 2. Referencias de base de datos

Nº	Base de datos	Cita en APA	Autores	Palabras clave	Resumen del Artículo	Revista de publicación	País	Año	Inclusión	Exclusión	Referencia
1	Pubmed. ncbi	Martinolli, Guido, Sanin-Posada, Alejandro, & Tordera, Núria. (2023). The ECO VI Organizational Climate Scale: An Invariance Study in Four Latin American Countries. <i>International Journal of Psychological Research</i> , 16(1), pp. 89-102.	Martinolli, G. Sanin, A. & Tordera, N.	ECO VI Organizational Climate Scale, Invariance Study, Four Latin American Countries	El estudio se enfocó en la relevancia de la investigación transcultural para validar teorías y prácticas organizacionales en distintos contextos culturales, especialmente en América Latina. Aunque el clima organizacional ha sido ampliamente analizado en la psicología organizacional, existe una carencia notable de estudios sobre la invariancia de las mediciones en diversas culturas nacionales, lo que constituye una limitación significativa. Este estudio tuvo como objetivo examinar la invariancia de la Encuesta de Clima Organizacional en su sexta versión (ECO VI) en Colombia, Costa Rica, Panamá y República Dominicana. Para ello, se recopiló datos de 38 empresas manufactureras en estos cuatro países, abarcando un total de 1007 empleados en Colombia, 1090 en Costa Rica, 372 en Panamá y 213 en República Dominicana. Se evaluó la invariancia de la medición utilizando modelos de invariancia configural, métrica, de escala y estructural. Los resultados demostraron que la escala ECO VI era consistentemente medible en los cuatro países, permitiendo comparaciones significativas en seis de las ocho dimensiones entre las culturas nacionales. Sin embargo, las dimensiones de disponibilidad de recursos y relaciones interpersonales solo mostraron invariancia configural y métrica, sugiriendo una interpretación con mayor cautela. En conclusión, el estudio aportó evidencia empírica de la invariancia de la escala ECO VI, proporcionando una herramienta fiable para evaluar el clima organizacional en diferentes contextos latinoamericanos. Esto permitió una comprensión más profunda y una aplicación más efectiva de teorías y prácticas relacionadas con el bienestar organizacional en los países analizados.	pubmed	EE.UU.	2023	No	No se considera por no pertenecer a las empresas de Latinoamérica	http://www.scielo.org.co/pdf/ijpr/v16n1/2011-2084-ijpr-16-01-89.pdf
2	Dialnet	García E. (2023). Impacto del clima organizacional proambiental en el compromiso y comportamiento sostenible de los trabajadores en Perú. <i>Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía</i> , 13(26), pp. 205-222	García, E	Marca, empleador, compromiso efectivo, apego emocional, compromiso proambiental, sostenibilidad	Las organizaciones enfrentaron el desafío de implementar prácticas sostenibles para lograr un buen desempeño en un mercado competitivo, lo cual requirió personal comprometido. Este estudio propuso un modelo teórico en el cual el clima organizacional proambiental (CPA) influía en el entusiasmo por la marca empleadora (EME), el compromiso organizacional afectivo (COA), el apego emocional (AE) y el comportamiento proambiental en el lugar de trabajo (CPLT). Para evaluar estas hipótesis, se realizó una encuesta en línea que recopiló datos de 863 trabajadores de empresas en Lima. Los datos fueron analizados utilizando el método de modelado de ruta de mínimos cuadrados parciales con el software Smart PLS. Los resultados indicaron que el CPA tenía un efecto positivo significativo en EME, COA, AE y CPLT. En conclusión, las organizaciones que adoptaron prácticas sostenibles y promovieron un clima organizacional proambiental no solo contribuyeron al cuidado del medioambiente, sino que también mejoraron diversos aspectos de la experiencia laboral de los empleados. Fue crucial que las organizaciones reconocieran la importancia de un clima organizacional proambiental y se esforzaran por fomentar prácticas sostenibles en el lugar de trabajo.	Dialnet	Perú	2023	No	No guarda relación con el objeto de estudio	https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.02
3	Scielo	Bernal, I., Pedraza, A., & Sánchez, M. (2014). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. <i>Estudios Gerenciales</i> , 31(134), pp. 8-19.	Bernal, I., Pedraza, A., & Sánchez, M.	Clima organizacional, Calidad del servicio, Sector público, Modelos de medición	Este estudio tuvo como objetivos principales examinar la multidimensionalidad y las características del clima organizacional y la calidad de los servicios públicos de salud, así como diseñar un modelo teórico que relacionara estas variables. Para ello, se analizaron 83 investigaciones teóricas y empíricas publicadas en Latinoamérica durante el siglo XXI, utilizando una metodología de investigación documental. El estudio revisó la literatura existente, consultando, extrayendo y recopilando datos relevantes de fuentes como Proquest, Social Science Citation Index y otras bases de datos académicas. Se identificaron 68 artículos y 15 trabajos de grado relacionados con los objetivos de la investigación. Los resultados sugirieron teóricamente una relación entre el clima organizacional y la calidad de los servicios públicos de salud, aunque se recomendó la realización de estudios empíricos adicionales para fortalecer esta perspectiva. La investigación se enmarcó en el sector de servicios públicos de salud en sus tres niveles de atención, destacando la importancia de evaluar el clima organizacional y la calidad de los servicios para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias organizacionales efectivas. En conclusión, este estudio proporcionó una base teórica sólida que sugirió la interconexión entre el clima organizacional y la calidad de los servicios de salud, subrayando la necesidad de investigaciones empíricas futuras para validar estas relaciones y mejorar la calidad del sistema de salud en Latinoamérica.	Scielo	México	2014	No	Artículo sin metodología y carácter científico	http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v31n134/v31n134a03.pdf
4	Scielo	González, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. <i>Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar</i> , 5(1), pp. 1157-1170.	González, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G.	Comunicación Interna, Clima, Compromiso, Equipo	Este estudio tiene como objetivo describir los resultados de artículos científicos sobre el clima organizacional en el sector público en América Latina entre 2016 y 2020. Utilizando un enfoque cualitativo y un diseño de revisión documental, se analizaron 15 documentos obtenidos de bases de datos como Scielo, Redalyc, Scopus y Google Académico. Los resultados principales indican que 2017 fue el año con mayor índice de publicaciones, con Colombia como el país con más divulgaciones, seguido por Perú y México. Además, se identificaron factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales que afectan el clima organizacional, alterando la correlación entre compromiso, motivación y clima organizacional. Se concluye que la percepción de un clima organizacional alto está asociada con un elevado nivel de satisfacción laboral, lo que genera un mejor desempeño de los empleados. Esto resalta la importancia de entender el comportamiento humano, la estructura y los procesos organizacionales para comprender mejor el clima organizacional en el sector público.	Scielo	México	2021		Por ser un artículo científico con antigüedad igual o menor a 10 años	https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/414

Fuente: elaboración propia

Continuación de la tabla 2

Nº	Base de datos	Cita en APA	Autores	Palabras clave	Resumen del Artículo	Revista de publicación	País	Año	Inclusión	Exclusión	Referencia
5	Revista de difusión científica	Antequera, R., Ramírez, R., Santamaria, M., & Cano, D. (2021). Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia. Revista Latinoamericana De Difusión Científica, 4(6), pp. 270-285.	Antequera, R., Ramírez, R., Santamaria, M., & Cano, D.	Empresa, economía de empresa, organización, gestión, Colombia	Este estudio tiene el mismo objeto de describir las dimensiones del clima organizacional en el personal ocupado por las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de Barranquilla. Utilizar un paradigma cuantitativo, de tipo descriptivo, con un diseño transversal y un análisis descriptivo. La técnica de recolección de datos para una encuesta se aplicó a 60 sujetos en una entrevista de 24 ítems. Los resultados muestran que las dimensiones del clima organizacional afectan significativamente la estructura de las empresas, impactando en la motivación, identidad, liderazgo y comunicación de los colaboradores. Esto resulta en una desarticulación de las metas corporativas y un detrimento en la gestión estratégica de los ingresos. El diseño del estudio es campo y no experimental, con un ajuste transversal. La información se recogerá en 2021 en un solo momento. El estudio está catalogado como de campo y no experimental, La pregunta utilizada consta de múltiples opciones de selección con opciones de escalado ordinal, valoradas de 5 a 1 para propuestas positivas y de 1 a 5 para propuestas negativas. Este instrumento permite obtener datos sobre las percepciones del clima organizacional entre el personal adscrito a las PYMES de Barranquilla.	Revista de difusión científica	Venezuela	2021	No	No se consideran las variables	https://doi.org/10.38186/difcic.46.17
6	lantam.redilat.org	Mamani, N. (2022). El clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 3(2), pp. 493-501	Mamani, N.	Clima organizacional, desempeño docente, gestión educativa, gestión de recursos humanos.	El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana. La metodología empleada fue de tipo básica, con un diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo constituida por 80 docentes seleccionados mediante muestreo no probabilístico intencional. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios: uno sobre clima organizacional con 28 ítems y otro sobre desempeño docente con 40 ítems. Los resultados indicaron una relación directa, positiva y alta ($\rho = 0.608$) y significativa ($\text{Sig.} = 0.000, p < 0.05$) entre el clima organizacional y el desempeño docente. Esto sugiere que un buen clima organizacional favorece el buen desempeño docente. La validación de los instrumentos se realizó mediante juicio de expertos y su confiabilidad se evaluó con la prueba de Alfa de Cronbach. Conclusión: Un clima organizacional favorable tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño docente en la escuela pública estudiada.	lantam.redilat.org	Venezuela	2022	No	No guarda relación con el objeto de estudio	https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/113/115
7	Dialnet	Ramos, M. (2023). Habilidades Directivas y Clima Organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas de Latinoamérica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(5), pp. 8234-8249.	Ramos, M	Habilidades directivas, clima organizacional, PYMES	La investigación tiene como objetivo evaluar el impacto de las competencias de liderazgo en el ambiente de trabajo de pequeñas empresas en América Latina. Con un enfoque cuantitativo y causal, el estudio es no experimental y de tipo transversal. Esto es importante porque aporta conocimiento esencial para crear un modelo de gestión eficaz en micro y pequeñas empresas, optimizando su productividad y competitividad en el mercado. Entre los hallazgos más destacados, se identificó que la habilidad directiva para fomentar el trabajo en equipo tiene el mayor impacto positivo en el ambiente laboral, con una puntuación de 2.59. Este resultado subraya la importancia de las competencias de liderazgo en la mejora del clima organizacional, permitiendo a las empresas identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas. Esto, a su vez, promueve el progreso y la expansión de las pymes en la región, fortaleciendo su posición en un entorno empresarial competitivo.	Dialnet	Venezuela	2023	Se incluye por ser una investigación actual	No	file:///C:/Users/HP/Downloads/8400-Texto%20de%20art%C3%ADculo-39118-1-10-20231123.pdf
8	Dialnet	Yaulilahua Huacho, R. (2023). Influencia del Clima Organizacional en el Rendimiento Laboral: Un Estudio Empírico en la Industria de Telecomunicaciones 2022. Journal of Economic and Social Science Research, 3(3), pp. 25-38.	Yaulilahua Huacho, R.	Telecomunicación, Clima organizacional, Desempeño laboral	La industria de telecomunicaciones tiene un impacto significativo en la economía global, afectando diversos sectores en los países donde opera. En Latinoamérica y Ecuador, se observa que el ambiente laboral y las prácticas motivacionales son cruciales para la productividad de los trabajadores. Esto refleja la necesidad de un clima organizacional saludable, que impulse el desempeño y bienestar de los empleados. La investigación se basó en un enfoque cualitativo, utilizando una revisión documental y bibliográfica de diversas fuentes académicas. Se adoptó un diseño narrativo para explorar cómo el ambiente de trabajo en la industria de telecomunicaciones influye en el rendimiento laboral. Se halló que un ambiente positivo fomenta la motivación, permitiendo que los empleados se sientan seguros y valorados, lo que a su vez maximiza sus habilidades y conocimientos. Por otro lado, un ambiente negativo puede generar conflictos y malentendidos, afectando el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores. La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es evidente: un entorno saludable no solo mejora la productividad, sino también la satisfacción general de los empleados. Esto destaca la importancia de fomentar una cultura empresarial inclusiva y motivadora, donde se valore el trabajo en equipo y el desarrollo personal. En resumen, el clima organizacional desempeña un papel vital en el éxito de las empresas de telecomunicaciones, y su mejora continua es esencial para el bienestar y la eficiencia de los trabajadores.	Dialnet	Venezuela	2023	Por considerar ambas variables del estudio	No	https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/71

Fuente: elaboración propia

Continuación de la tabla 2

Nº	Base de datos	Cita en APA	Autores	Palabras clave	Resumen del Artículo	Revista de publicación	País	Año	Inclusión	Exclusión	Referencia	
9	Scielo	Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. <i>Comuni@cción</i> , 12(3), pp. 163-174.	Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G.	Capacitación, gestión, eficiencia, efectividad, universidad	La investigación consistió en una revisión sistemática de 27 artículos de diferentes países latinoamericanos. Los resultados más relevantes mostraron que los temas más estudiados incluyen el trabajo en equipo, la eficiencia y la orientación hacia logros, además de los factores que influyen en el desempeño laboral. El estudio se realizó mediante un análisis sistemático de la literatura disponible, empleando criterios específicos para seleccionar los artículos, como la relevancia de los descriptores, la calidad de los estudios revisados por pares y su disponibilidad en español. En la primera fase, se revisaron los títulos y resúmenes, eligiendo aquellos más relevantes. Posteriormente, se leyeron los textos completos para asegurar su pertinencia, lo que llevó a descartar duplicados y otros que no cumplían los criterios, quedando 27 artículos para el análisis final. Los resultados de la revisión aportaron información valiosa sobre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Se identificaron varias propuestas y conclusiones, clasificadas según su frecuencia en los estudios revisados. Se encontró que la motivación y la satisfacción laboral tienen un impacto positivo considerable en el rendimiento. Los artículos destacaron que un buen ambiente de trabajo y la satisfacción de los empleados son esenciales para alcanzar los objetivos de la organización y mejorar la implementación de sus estrategias.	Scielo	Perú	2021	No	No incluye las variables del objeto de estudio	http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf	
10	Ciencialatina	Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. <i>Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar</i> , 6(4), pp. 6057-6073.	Mendoza, J. & Arriola, C.	Desempeño laboral, competencia, colaboradores	En un reciente estudio sobre el rendimiento laboral en Latinoamérica, se observó que la mayoría de los empleados (82%) tienen un rendimiento bajo, mientras que un 17% muestra un rendimiento medio y solo un 2% alcanza un alto rendimiento. Estos resultados se mantuvieron consistentes en diversas mediciones, destacando especialmente un bajo rendimiento entre el personal administrativo en varias ciudades, lo que subraya la urgente necesidad de capacitación para mejorar su efectividad. El rendimiento laboral se refiere a los comportamientos y actitudes de los empleados que influyen en los objetivos de la empresa y en el valor que aportan a la organización a través de su trabajo. Además, un estudio realizado en la organización Amanecer Médico en Cali exploró cómo la inteligencia emocional está relacionada con el rendimiento laboral, encontrando que un mejor rendimiento se asocia con una mayor satisfacción de los usuarios. Otros estudios han enfatizado la importancia de la calidad del trabajo, la motivación y la comunicación dentro de la organización para mejorar el rendimiento laboral. Por ejemplo, un ambiente organizacional positivo y la satisfacción en el trabajo son cruciales para alcanzar metas corporativas y mejorar la implementación de estrategias. Finalmente, la investigación sobre los millennials en el ámbito laboral ha revelado que la comunicación y el respaldo de supervisores y colegas son fundamentales para su rendimiento. Un estudio realizado en Sri Lanka con trabajadores del conocimiento demostró que la comunicación efectiva por parte de los supervisores tiene un impacto positivo en el rendimiento laboral, mientras que la comunicación entre colegas puede tener efectos adversos. En resumen, factores como la calidad del trabajo, la motivación, la comunicación organizacional y el apoyo interpersonal son esenciales para mejorar el rendimiento laboral y la satisfacción en las organizaciones latinoamericanas. Estos hallazgos subrayan la importancia de una gestión efectiva y una comunicación adecuada para impulsar el éxito organizacional y la satisfacción laboral.	ciencia latina	Perú	2022		Artículo con metodología y carácter de estudio	No	https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165
11	Redalyc	Visbal, E. (2014) Clima organizacional para una cultura de calidad. <i>Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas</i> , 10(29), pp. 121-144.	Visbal, E.	Calidad, Universidad, desarrollo, clima y ambiente	La validación del instrumento permitió agregar factores de diferentes modelos. Posteriormente, se midieron los resultados del instrumento con el alfa de Cronbach. El alfa de Cronbach obtenido fue de 0,983, indicando una alta fiabilidad en las opiniones de los 34 encuestados respecto a los ítems considerados. Se utilizó una escala tipo Likert, que permite sumar los juicios (como creencias, percepciones, ideas, entre otras) de los trabajadores sobre los factores a considerar. La valoración en percepción fue: muy alto (5), alto (4), medio (3), bajo (2), nulo (1) y no contestó (0). En esta investigación, la encuesta se diseñó considerando varios factores del estudio de ambiente interno mencionado, excluyendo los factores de compromiso institucional, planificación institucional y mística, por estar implícitamente incluidos en otros factores relacionados con la calidad y los valores de la institución. El instrumento fue validado por expertos en grupos focales. En la selección de los factores y estratos de interés se consideraron: 1. Los conceptos básicos de calidad (puntos 1 al 3). 2. Los valores y hábitos de la USB para determinar el patrón de comportamiento general con respecto a los valores compartidos (puntos 4 al 15). 3. Los factores relacionados con las características y objetivos de un SGC, como los principios de calidad (puntos 23 al 27). 4. Los factores sobre la gestión institucional, relacionados con la forma en que la organización se encarga del desarrollo de los trabajadores (puntos del 29 al 36). Como resultado de la validación, la encuesta se diseñó con preguntas cerradas (tipo Likert) y abiertas. Las preguntas abiertas se sugirieron para analizar las respuestas desde la ontología del lenguaje y valorar los conocimientos de los conceptos, principios y hábitos de la cultura de calidad.	Redalyc	Venezuela	2014	No	Por no tener ambas variables del objeto de estudio		https://www.redalyc.org/pdf/709/70932556007.pdf
12	National Library of medicine	Da Costa, S. Martínez, E. Diaz, V. Hermosilla, D. Amurio, A. Padoan, S. Méndez, D. Etchebehare, G. Torres, A. Telletxe, S y García, S (2020). Pertenencia e integración social como factores de bienestar en las organizaciones de América Latina y Europa Latina. <i>Front. Psychol.</i> 11:604412. pp. 1-35.	Da Costa, S. Martínez, E. Diaz, V. Hermosilla, D. Amurio, A. Padoan, S. Méndez, D. Etchebehare, G. Torres, A. Telletxe, S y García, S	Pertenencia, factores, organizaciones, integración social, bienestar	El estudio analizó la relación entre los indicadores de bienestar individual y colectivo, y cómo el clima emocional del entorno mejora el bienestar personal. Se encontró que factores individuales como la creatividad emocional y los valores de apertura y universalismo, junto con factores psicosociales como el bajo estrés, el control sobre el trabajo y el apoyo social de supervisores y compañeros, se asociaron positivamente con el bienestar personal, especialmente en contextos de educación e intervención social. Además, se observó que la dinámica organizacional o cultura transformacional tenía una asociación directa e indirecta con el bienestar individual a través de estos factores psicosociales. En cuanto a los procesos grupales, se destacó que la comunicación interna, la participación segura, la orientación a la tarea y el clima de excelencia, así como un estilo de liderazgo que fomentaba la participación y el sentido de pertenencia, se relacionaron positivamente con el bienestar colectivo en contextos laborales y militares. Estos factores también predijeron el clima socioemocional del trabajo en equipo en estudios longitudinales, aunque no se encontraron asociaciones con el bienestar individual. El liderazgo transformacional se identificó como un mediador importante entre los factores funcionales y el clima socioemocional en los equipos de trabajo. Asimismo, se encontró que la autonomía en el rol organizacional, el liderazgo funcional, la integración y la disponibilidad de recursos se relacionaron con el bienestar colectivo en las organizaciones. Además, el liderazgo organizacional mostró un efecto moderador en la relación entre la orientación a la tarea y el bienestar colectivo en el contexto militar. En resumen, la investigación resaltó la importancia de los factores individuales, psicosociales y organizacionales en el bienestar tanto personal como colectivo, destacando el papel crucial del liderazgo transformacional en la creación de un clima socioemocional positivo en los equipos de trabajo.	National Library of medicine	Chile	2022	No	Por no incluir ambas variables de estudio		https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7756150/#S1title

Fuente: elaboración propia

Continuación de la tabla 2

Nº	Base de datos	Cita en APA	Autores	Palabras clave	Resumen del Artículo	Revista de publicación	País	Año	Inclusión	Exclusión	Referencia
13	National Library of medicine	Diaz, J., Rifo, F., Barros, S., & Rifo, S. (2022). Mapeando la investigación sobre organizaciones en el contexto latinoamericano: un análisis bibliográfico. <i>Management Review Quarterly</i> 6: pp. 1–49.	Diaz, J., Rifo, F., Barros, S., & Rifo, S.	América Latina, Organizaciones, Bibliometría, Revisión sistemática, Investigación Organizacional	Se ha observado un creciente interés en la región de América Latina entre los estudiosos de la gestión y las organizaciones en los últimos años. Las características económicas, sociales e institucionales distintivas de la región representaron una oportunidad única para la construcción y prueba de teorías en la investigación de gestión y negocios. Esta investigación respondió a la siguiente pregunta general: ¿Cómo evolucionó la investigación sobre organizaciones en el contexto latinoamericano y cómo podría avanzar en el futuro? Para abordar esta cuestión, se realizó un análisis exhaustivo que consistió en una revisión sistemática y técnicas bibliométricas, incluyendo el análisis de coocurrencia, co-citación y redes de coautoría, de 1940 artículos revisados por pares publicados en el campo durante el período 2004-2021. Se examinaron las publicaciones, autores, revistas y organizaciones de investigación más influyentes. Basándose en este análisis y resultados, se describieron los puntos de interés actuales en la investigación y se sugirieron vías para investigaciones futuras. Los resultados contribuyeron a una amplia discusión sobre la relevancia del contexto en la comunidad de investigación organizacional, proporcionando el primer análisis holístico de la investigación sobre organizaciones en América Latina.	National Library of medicine	Chile	2022	No	No incluye ambas variables de estudio	https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9540127/pdf/11301_2022_Article_296.pdf
14	Scielo	Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. <i>Revista Científica de la UCSA</i> , 8(2), pp. 3-12.	Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A.	Clima Organizacional, Desempeño laboral	Las organizaciones se han centrado en el clima organizacional en los últimos años para volverse más competitivas. Esto implica implementar estrategias organizacionales, evaluar estructuras organizacionales y evaluar los comportamientos de los empleados para identificar las necesidades organizacionales y tomar decisiones correctivas para un mejor desarrollo organizacional. El clima organizacional se basa en el estado emocional de cada trabajador y sus interacciones con la organización. También se considera un ambiente agradable, favorable o desagradable, considerando su cultura, compromiso, emprendimiento, innovación, satisfacción y otros factores. En el mundo globalizado, las organizaciones promueven cambios en su entorno laboral, estructura organizacional, planificación estratégica, gestión operativa y recursos para ser competitivas, tener una buena posición en el mercado, realizar innovaciones y generar rentabilidad. Los empleados son considerados creativos y contribuyen al éxito de la organización promoviendo la comunicación, la interacción y una alta calidad de vida. El ambiente de trabajo juega un papel crucial para lograr un buen desempeño, incluido un ambiente de trabajo saludable, buena salud y satisfacción. Las tareas son las principales características del entorno laboral, ya que implican la capacidad de realizar tareas de forma efectiva y eficiente.	Revista Científica de la UCSA	Perú	2021	Se incluye las variables a identificar	No	http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf
15	Scielo	Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. <i>Universidad y Sociedad</i> , 10(1), pp. 180-186.	Vera, N., & Suárez, A.	Clima Organizacional, Desempeño laboral	El ambiente laboral es una clave para la satisfacción del talento humano y su compromiso con la estrategia de la empresa. El clima organizacional es un aspecto más importante y complejo de la gestión de los recursos humanos, ya que se ha convertido en un factor fundamental para las organizaciones. La expresión recursos humanos se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y desempeñan determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales. En Ecuador, la mayoría de las instituciones gubernamentales utilizan sistemas caducos para la realización y prestación de servicios públicos, pero en el caso de la CNT-EP, se ha observado problemas como falta de conocimiento técnico, dificultades de comunicación entre clientes internos y externos, alta rotación del personal y baja rendimiento en las actividades comunes. Estos problemas son causados por un clima tenso dentro de la empresa, ya que los funcionarios trabajan bajo alta presencia laboral, conflicto entre compañeros, y no tengan un valor agregado a su labor.	Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos	Ecuador	2018	No	Artículo sin metodología de estudio	http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf
16	Redalyc	Cubillos, B., Velásquez, F., & Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. <i>Suma de Negocios</i> , 5(10), pp. 69-73.	Cubillos, B., Velásquez, F., & Reyes, M.	Evaluación de desempeño; Clima organizacional; Sector público; Plan de mejoramiento	La gestión del talento humano en las organizaciones es crucial para mantener procesos controlados y alineados con la estrategia corporativa para la consecución de los objetivos corporativos. El clima organizacional es un factor determinante para el desempeño laboral de los empleados de cualquier organización. La presente investigación tiene como objetivo diseñar un plan de mejoramiento dirigido a la intervención de variables de clima organizacional que están afectando negativamente al desempeño laboral de una empresa del sector público. Se describen teóricamente los conceptos y muestran investigaciones relacionadas que permiten correlaciones entre clima laboral y desempeño organizacional. El clima organizacional también puede afectar el desempeño laboral, ya que las organizaciones deben mantener un clima adecuado para lograr con empleados comprometidos que ayuden a obtener mejores resultados en la productividad y en la consecución de los objetivos organizacionales. La evaluación de desempeño en el sector público se encuentra normada por la ley 909 de 2004, que defiende principios esenciales en la permanencia en el servicio: mérito, cumplimiento, evaluación y promoción de lo público.	Redalyc	Colombia	2024	Por ser un artículo científico con antigüedad igual o menor a 10 años	No	https://www.redalyc.org/jatsRepo/6099/609965018012/609965018012.pdf

Fuente: elaboración propia

Continuación de la tabla 2

Nº	Base de datos	Cita en APA	Autores	Palabras clave	Resumen del Artículo	Revista de publicación	País	Año	Inclusión	Exclusión	Referencia
17	Redalyc	Palacios, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí, Ecuador. ECA Sinergia, 10(1), pp. 70-84.	Palacios, D.	Desempeño laboral, organización, empleados, evaluación del desempeño	El clima organizacional es un aspecto importante para la eficiencia de las organizaciones y el desempeño laboral de los personales administrativos de los distritos de salud pública de la provincia de Manabí. Esto refleja las facilidades o dificultades que encuentra el trabajador para aumentar o disminuir su productividad o encontrar su punto de equilibrio. La globalización ha traído retos y cambios que las organizaciones han enfrentado para su supervivencia. Los directivos de las empresas se han preocupado por obtener información confiable y real que reduzca la incertidumbre, y el diagnóstico del clima organizacional es un aspecto clave para implementar estrategias para mejorar la productividad, calidad y competitividad de la empresa. La administración del talento humano cobra especial relevancia en un mundo más global. El clima organizacional influye en el comportamiento de los miembros de la empresa, y la construcción de las personas como talentos insustituibles de una organización garantiza el éxito institucional.	Redalyc	Ecuador	2019	Por ser un artículo científico con antigüedad igual o menor a 10 años	No	https://www.redalyc.org/journal/5885/588561543005/588561543005.pdf
18	Scielo	Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. Revista Nacional de Administración, 11(2), p. 3297.	Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y.	Administración, desempeño, organización, colaboradores.	El clima organizacional es un ambiente en una organización relacionado con la motivación de las personas, basado en los estados emocionales de los trabajadores. Esto interviene en factores del sistema organizacional y tendencias motivacionales, trae resultados sobre la productividad de la organización. El comportamiento de un trabajador depende de las actividades, interacciones y experiencias que cada miembro tiene con la empresa. El clima organizacional es importante para aumentar la productividad, reducir costos y aumentar el desempeño, lo que permitirá alcanzar el éxito. El administrador de una empresa debe identificar climas prevaleces y evaluar el rendimiento laboral. El desempeño laboral es la eficacia del personal en las organizaciones, funcionando con una gran labor y satisfacción laboral. La evaluación del desempeño es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.	Scielo	Perú	2020	No	Artículo sin metodología de estudio	https://www.scielo.sa.cr/pdf/rna/v11n2/1659-4908-rna-11-02-3297.pdf
19	Google Académico	Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. Rev. Aporte Santiaguino 11(1), pp. 167-180	Urbano, S.	Desempeño laboral; clima organizacional; institución del Estado; Huaraz	Este estudio evaluó el impacto del clima organizacional en la mejora del desempeño laboral en trabajadores peruanos de la ALA-HZ. Se utilizó una encuesta mediante un cuestionario y una escala de medición de actitudes. Los hallazgos mostraron que un 54% de los empleados evaluó positivamente el ambiente organizacional. por otro lado, un 8% lo calificó como excelente. El test de Chi-cuadrado dio un valor teórico inferior de 839,44, lo cual sugiere que, un entorno organizacional apropiado incrementa el rendimiento en el trabajo.	Rev. Aporte Santiaguino	Perú	2018	No	Artículo sin metodología y carácter científico	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7178701
20	Scielo	Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). Información tecnológica, 33(6), pp. 157-166.	Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H.	Clima organizacional; práctica empresarial; desempeño laboral; relaciones interpersonales	Este estudio examina la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las prácticas comerciales de LAEMCO en la UPTC en Tunja, Colombia. Se utilizó un diseño descriptivo-correlacional, con datos recolectados de 75 participantes. Los resultados mostraron que las actitudes positivas, las buenas relaciones interpersonales, los canales de comunicación adecuados y las situaciones de resolución de problemas mejoran significativamente el desempeño de los trabajos asignados. La encuesta aplicada a los participantes del estudio encontró las experiencias aportadas por cada individuo en la formación del desempeño profesional bajo un clima laboral pertinente y coherente con las metas establecidas en la organización empresarial. Los estudios sobre el capital humano son variables claves dentro del comportamiento organizacional de los trabajadores, y el ambiente laboral representa un variable invisible clave para guiar el desempeño y productividad del empleado. Trabajar en ambientes agradables es una necesidad indispensable para el desarrollo de las funciones de los empleados en beneficio de las prácticas académicas empresariales.	Scielo	Colombia	2022	Presenta ambas variables que es objeto de estudio.	No	https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n6/0718-0764-infotec-33-06-157.pdf

Fuente: elaboración propia

Continuación de la tabla 2

Nº	Base de datos	Cita en APA	Autores	Palabras clave	Resumen del Artículo	Revista de publicación	País	Año	Inclusión	Exclusión	Referencia
21	Google Académico	Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA, 6(1), pp. 1–24.	Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D.	Clima organizacional; satisfacción laboral; sector de construcción; análisis correlacional.	El recurso humano es una ventaja competitiva en las organizaciones y permite diferenciarlas en una sociedad. El clima organizacional establece los procesos y la calidad de la atención y servicios prestados, así como la satisfacción laboral. El clima organizacional se centra en las percepciones que una persona tiene respecto a su trabajo, mientras que la satisfacción laboral se enfoca en las actitudes y percepciones que individuos tienen hacia su trabajo. El sector de la construcción tiene características laborales particulares, como mayor accidentalidad laboral, alta rotación del personal, alto grado de ausentismo, y factores como la falta de acceso a servicios de seguridad social, protección de riesgos laborales, puntualidad en el pago de salarios, el trato humano y el ambiente de trabajo. La investigación tiene como objetivo establecer cómo se vincula el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa ecuatoriana del sector de la construcción.	Revista Científica ECOCIENCIA	Ecuador	2019	No	No presenta en el título una variable que es objeto de estudio.	https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151
22	Google Académico	Campos, O. (2018). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en Entel, Cajamarca 2018. [Tesis de pregrado]	Campos, O.	Clima organizacional, desempeño laboral, dimensiones del clima organizacional, dimensiones del desempeño laboral.	Este estudio tuvo como objetivo comprender la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados de Entel Cajamarca durante el año 2018. Se aplicó un estudio no experimental con un diseño transversal, utilizando métodos tanto deductivos como inductivos. Se utilizó una muestra de 15 empleados y como escala se utilizó la escala Likert. Se utilizaron dos cuestionarios para las dimensiones y el juicio de expertos para la validación. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados, con un alto nivel de precisión.	Universidad Privada del Norte [Tesis de pregrado]	Perú	2018	No	Por ser un artículo sin metodología y carácter científico.	https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14496/Campos%20Orrillo%2c%20Mar%20Gilberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23	Google Académico	Montoya, J. (2020). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa SEDALIB S.A.-Trujillo - 2020. [Tesis de pregrado]	Montoya, J.	Clima Organizacional, Desempeño laboral.	La investigación analiza la influencia del ambiente organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de Sedalib S.A. – Trujillo – 2020. La investigación utilizó un diseño no experimental y un cuestionario con 32 encuestados a una muestra de 24 empleados. Los resultados mostraron una fuerte influencia positiva de 0,692 entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El estudio recomienda mejorar las oportunidades de desarrollo profesional, motivar a los empleados y promover el trabajo en equipo y la colaboración dentro de la trayectoria profesional de la empresa.	Universidad Autónoma de Ica [Tesis de pregrado]	Perú	2020	No	Artículo sin metodología y carácter científico.	http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1314/1/Jorge%20Armando%20Montoya%20Moreno.pdf
24	Google Académico	Flores, J., & Delgado, J. (2022) Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), pp. 634-647.	Flores, J., & Delgado, J.	Clima organizacional, desempeño laboral, propuesta	El estudio tuvo como objetivo determinar las características del clima organizacional y desempeño laboral entre los empleados de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos. Se trató de una revisión sistemática de artículos científicos, con una muestra de cinco documentos y una matriz de recolección de datos. Los resultados mostraron una influencia positiva de 0,692 sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, enfatizando la necesidad de mejorar las oportunidades de progresión profesional y la motivación de los empleados.	Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar	Perú	2022	No	Artículo sin metodología y carácter científico	https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2608/3859

Fuente: elaboración propia

Continuación de la tabla 2

N°	Base de datos	Cita en APA	Autores	Palabras clave	Resumen del Artículo	Revista de publicación	País	Año	Inclusión	Exclusión	Referencia	
25	Google Académico	Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. <i>Revista Científica Pakamuros</i> , 9(1), pp. 92-101.	Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y.	Clima organizacional, desempeño laboral, percepción, incentivos, contribución.	El clima organizacional es un factor determinante en la satisfacción y desempeño de una persona. Adecuado desempeño se obtenga por un ambiente adecuado, ya que se logra con individuos idóneos que se asocian a la cultura de la organización y muestren capacidades para desarrollar actividades que contribuyen a el logro de objetivos. La calidad de vida laboral de una organización esta mediada por el entorno o ambiente, llamado clima organizacional, indicador fundamental de la vida. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral son tareas sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los trabajadores una oportunidad de mejorar sus puestos y desempeño en un ambiente de mayor profesionalidad, confianza y respeto. Las dimensiones contempladas en el desempeño laboral son el nivel de desempeño, competencias de gestión y diseño de trabajo. La relación entre el clima organizacional y desempeño es significativa, y las variables se encuentran en un nivel regular de autorrealización, involucramiento laboral y comunicación.	Revista Científica Pakamuros	Perú	2021	No.	No guarda relación con el objeto de estudio.	https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/130/138	
26	Google Académico	Palma, J., Sangama, C., & Pacheco, I. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en las empresas públicas de Latinoamérica. <i>Rev. Horizonte Empresarial</i> , 10(1), pp. 229-237.	Palma, J., Sangama, C., & Pacheco, I.	Clima organizacional, desempeño laboral, empresas públicas, artículo científico.	El término "clima organizacional" ha tenido un impacto negativo en las empresas, como en México, Colombia, Cuba, Manabí-Ecuador, nacional, nacional y local. La lejanía por el jefe, falta de confianza, falta de motivación y otros aspectos son en el clima laboral. En Latinoamérica, 62% de las denuncias recibidas son relacionadas con problemas laborales y el manejo inapropiado de recursos humanos. En Colombia, el tema de clima organizacional no es valorado, y en Cuba, el proceso de gestión empresarial es significativo para precaver distintas necesidades de las organizaciones. En Perú, el 86% de colaboradores pueden abandonar su trabajo por un mal clima organizacional. La cultura empresarial es importante y es un factor en cómo se desarrolla las actividades dentro de las empresas. La investigación aporta teóricamente a la comunidad científica sobre las dos variables en estudio dando cómo se está desarrollando en estos últimos años.	Rev. Horizonte Empresarial	Perú	2023	No	Artículo sin metodología y carácter científico.	https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2488/2932	
27	SciELO	Ortega, M., Altamirano, H., & Tovar, M. (2023). El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional. <i>Revista Ciencias Administrativas</i> . Año 11, N° 23, pp. 1-15.	Ortega, M., Altamirano, H., & Tovar, M.	Clima organizacional; desempeño laboral; servidor público	La organización es un sistema auto orgánico que se enfoca en la fragmentación caótica. El comportamiento organizacional, es un ambiente en el que se afecta el trabajo basado en aspectos psicológicos, influyendo positivamente o negativamente en el comportamiento individual o grupal. El mejoramiento del clima laboral estimula al personal a ser más competitivo, lo que entra en importantes ingresos para la organización. El clima organizacional es un proceso de adaptación y frustración para satisfacer sus necesidades superiores, relacionando con su salud mental y motivación. Los trabajadores aspiran tener un plan de carrera en la Institución y evaluar su desempeño laboral. Además, tengan un clima positivo y estímulos y percepciones que afectan la ejecución de tareas y actividades. El desempeño es acciones o comportamientos de los trabajadores para alcanzar los objetivos estratégicos de la organización. Sin embargo, si contrata personal no conforme al perfil profesional o tiene pocas habilidades y destrezas, los problemas en el desempeño laboral pueden llevar a la organización.	Ciencias Administrativas	Ecuador	2023		Presenta en el título amabas variables que son objeto de estudio.	No	http://www.scielo.org.ar/pdf/cadmin/n23/2314-3738-cadmin-23-9.pdf
28	Proquest	Soto, C. & Inga, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. <i>3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico</i> , 8(4), pp. 95-117.	Soto, C. & Inga, A.	Clima organizacional, clima laboral, desempeño organizacional.	La economía es el motor de crecimiento para el desarrollo de países, y la gestión humana es un elemento indispensable para el éxito de las instituciones. Variables relacionadas a gestión de talento son gran influencia en los resultados de cualquier institución o organización. El clima y desempeño laboral son variables de gran relevancia y interés para la investigación básica y aplicada, ya que 86% de los trabajadores peruano renunciarían a su trabajo por mal clima laboral.	Revista Científica	Perú	2019	No.	No guarda relación con el estudio.	https://www.proquest.com/scholarly-journals/revisión-sistemática-de-clima-y-desempeño/docview/2337111840/se-2	

Fuente: elaboración propia

Continuación de la tabla 2

Nº	Base de datos	Cita en APA	Autores	Palabras clave	Resumen del Artículo	Revista de publicación	País	Año	Inclusión	Exclusión	Referencia
29	Proquest	Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. <i>Revista Innovar</i> 30(76), pp. 9-24.	Pedraza, N.	capital humano, clima organizacional, satisfacción extrínseca, satisfacción intrínseca, organizaciones públicas y privadas.	El estudio de aspectos intangibles como parte de las prácticas de administración de recursos humanos se estima como una capacidad estratégica distinguida en las entidades públicas y privadas en el entorno actual. El ser humano es un activo social complejo que aporta valor a las operaciones en las organizaciones de servicios y representa uno de los recursos intangibles que, al menos en el discurso, se estima valioso. Además, es un factor de ventaja competitiva cuando la gerencia administra su potencial mediante prácticas de gestión efectivas de alto desempeño para el talento humano. La gestión humana se enfoca en promover un clima laboral que propicie y fortalezca las emociones positivas de la personal, con el fin de acrecentar su motivación, productividad, identidad y diferentes compromisos con su empresa. El estudio del clima y la satisfacción laboral, son caracterizados por su fuerte intangibilidad en la administración del personal, es relevante para aportar evidencia empírica de su relación desde otros contextos de análisis.	Revista Científica	Colombia	2020	No	No guarda relación con el objeto de estudio.	https://www.proquest.com/scholarly-journals/el-clima-y-la-satisfacción-laboral-del-capital/docview/2393023147/se-2
30	Scielo	Lupano, M., & Castro, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. <i>Rev. Interdisciplinaria</i> , 35(1), pp. 171-188.	Lupano, M., & Castro, A.	Virtudes organizacionales; Compromiso organizacional; Satisfacción laboral; Performance	Se propuso analizar la influencia directa e indirecta de las virtudes organizacionales sobre los niveles de satisfacción laboral, compromiso organizacional y performance individual y organizacional. Para ello, se validó un instrumento para la medición de dichas virtudes, el Inventario de Virtudes Organizacionales (IVO), que consta de tres dimensiones: Apoyo y respeto, Significado e inspiración y Perdón. Luego, se puso a prueba un modelo de predicción mediante ecuaciones estructurales. Se trabajó con una muestra de 569 empleados argentinos con una edad promedio de 36.7 años, pertenecientes a empresas públicas y privadas. Para la recolección de datos se administraron las siguientes pruebas: el Inventario de Virtudes Organizacionales (IVO), la Escala de Compromiso Organizacional, el Cuestionario de Estrés Laboral, la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS), la Escala de Bienestar Laboral (BIEN T) y algunas encuestas diseñadas ad-hoc tales como encuestas sociodemográficas, organizacional, de satisfacción laboral, de desempeño organizacional e individual. Los resultados mostraron un efecto directo de las virtudes sobre los niveles de satisfacción laboral y de ésta, sobre el compromiso organizacional. También se verificó la influencia directa de las virtudes sobre la performance.	Interdisciplinaria	Argentina	2018	Artículo científico con antigüedad menor a 10 años.	No	http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v35n1/v35n1a09.pdf

Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Para llevar a cabo el proceso de valuación, se implementó un enfoque metodológico que contribuyó a acceder y examinar una colección de artículos científicos relacionados con el tema tratado. Este examen, garantizó una selección cuidadosa de artículos más relevantes y apropiados para el propósito de la actividad investigativa. Además, se emplearon criterios específicos de inclusión y exclusión para asegurar la calidad y la coherencia de los artículos científicos seleccionados.

Luego de una revisión minuciosa de los 30 documentos considerados, se seleccionaron aquellos que guardaran mayor relación con los propósitos del presente tema investigativo. Estos elementos, de elección, se basaron en la relevancia del material, el método empleado, la actualidad de los datos y la contribución al campo de investigación. Así, se logró una muestra representativa y valiosa que proporcionó una base sólida para el estudio e interpretación de los hallazgos.

Con respecto a las fuentes para analizar los artículos científicos, a continuación, se muestra una tabla con la cantidad de estos por cada una de ellas, así como los que fueron seleccionados.

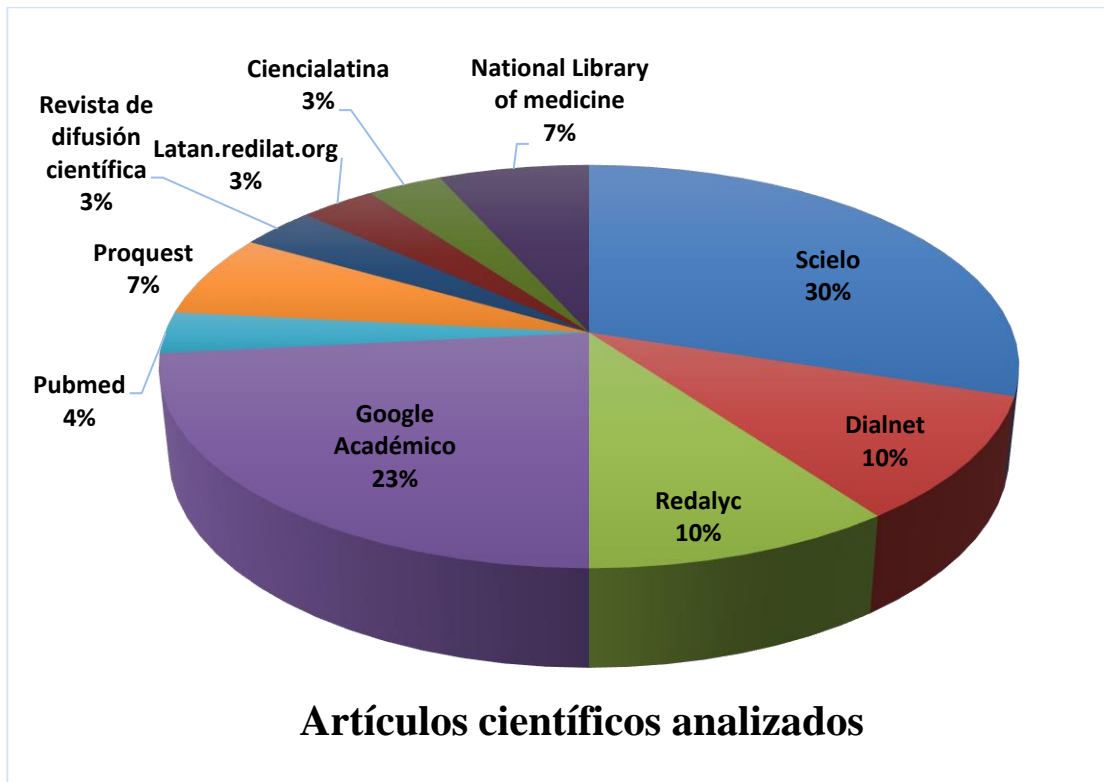
Tabla 3. *Análisis y selección de artículos científicos*

Fuente	Cantidad de artículos analizados	Cantidad de artículos seleccionados
Scielo	9	5
Dialnet	3	2
Redalyc	3	2
Google Académico	7	0
Pubmed	1	0
Proquest	2	0
Revista de difusión científica	1	0
Latan.redilat.org	1	0
Ciencialatina	1	1
National Library of medicine	2	0
Total	30	10

Fuente: elaboración propia

Ahora bien, tomando como base los datos antes expuestos, se presenta, seguidamente, el examen porcentual de los artículos analizados en la presente revisión sistemática.

Figura 1. *Artículos científicos analizados*



Fuente: elaboración propia

El gráfico, precedente, muestra como de los 30 artículos ubicados, los cuales representan el 100%, la mayor cantidad de artículos científicos, fueron seleccionados de la fuente Scielo, en este caso un 30%. Seguidos, luego, por el 23% de Google Académico y un 10% cada una de las siguientes fuentes: Redalyc y Dialnet respectivamente. Por último, el 27%, representado por las seis fuentes restantes, es decir, un 7% por National Library of medicine, un 7% por Proquest, un 4% Pubmed, y el 3% por cada una de las siguientes: Ciencialatina, Revista de Difusión Científica y Latan.redilat.org.

De los señalados artículos, se realizó una matriz documental donde fueron registrados datos de interés para la revisión sistemática de los mismos. La tabla, que, seguidamente se presenta, muestra información relevante de 10 artículos seleccionados de entre los 30 considerados, la cual presenta los tópicos de cada artículo, resumiendo aspectos fundamentales para el presente estudio.

Tabla 4. *Artículos científicos seleccionados*

Título del Artículo	Autor(es)	Resumen
Clima organizacional en el sector público Latinoamericano.	González, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G.	Este estudio tuvo como objetivo describir los resultados de artículos científicos sobre el clima organizacional en el sector público en América Latina entre 2016 y 2020. Utilizando un enfoque cualitativo y un diseño de revisión documental, se analizaron 15 documentos obtenidos de bases de datos como Scielo, Redalyc, Scopus y Google Académico. Los resultados principales indican que 2017 fue el año con mayor índice de publicaciones, con Colombia como el país con más divulgaciones, seguido por Perú y México. Además, se identificaron factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales que afectan el clima organizacional, alterando la correlación entre compromiso, motivación y clima organizacional. Se concluye que la percepción de un clima organizacional alto está asociada con un elevado nivel de satisfacción laboral, lo que genera un mejor desempeño de los empleados. Esto resalta la importancia de entender el comportamiento humano, la estructura y los procesos organizacionales para comprender mejor el clima organizacional en el sector público.
Habilidades Directivas y Organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas de Latinoamérica	Ramos, M	La investigación tiene como objetivo evaluar el impacto de las competencias de liderazgo en el ambiente de trabajo de pequeñas empresas en América Latina. Con un enfoque cuantitativo y causal, el estudio es no experimental y de tipo transversal. Esto es importante porque aporta conocimiento esencial para crear un modelo de gestión eficaz en micro y pequeñas empresas, optimizando su productividad y competitividad en el mercado. Entre los hallazgos más destacados, se identificó que la habilidad directiva para fomentar el trabajo en equipo tiene el mayor impacto positivo en el ambiente laboral, con una puntuación de 2.59. Este resultado subraya la importancia de las competencias de liderazgo en la mejora del clima organizacional, permitiendo a las empresas identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas. Esto, a su vez, promueve el progreso y la expansión de las pymes en la región, fortaleciendo su posición en un entorno empresarial competitivo.

Fuente: elaboración propia

Continuación de la tabla 4

Título del Artículo	Autor(es)	Resumen
Influencia del Clima Organizacional en el Rendimiento Laboral: Un Estudio Empírico en la Industria de Telecomunicaciones 2022.	Yaulilahua, R.	La industria de telecomunicaciones tiene un impacto significativo en la economía global, afectando diversos sectores en los países donde opera. En Latinoamérica y Ecuador, se observa que el ambiente laboral y las prácticas motivacionales son cruciales para la productividad de los trabajadores. Esto refleja la necesidad de un clima organizacional saludable, que impulse el desempeño y bienestar de los empleados. La investigación se basó en un enfoque cualitativo, utilizando una revisión documental y bibliográfica de diversas fuentes académicas. Se adoptó un diseño narrativo para explorar cómo el ambiente de trabajo en la industria de telecomunicaciones influye en el rendimiento laboral. Se halló que un ambiente positivo fomenta la motivación, permitiendo que los empleados se sientan seguros y valorados, lo que a su vez maximiza sus habilidades y conocimientos. Por otro lado, un ambiente negativo puede generar conflictos y malentendidos, afectando el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores. La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es evidente: un entorno saludable no solo mejora la productividad, sino también la satisfacción general de los empleados. Esto destaca la importancia de fomentar una cultura empresarial inclusiva y motivadora, donde se valore el trabajo en equipo y el desarrollo personal. En resumen, el clima organizacional desempeña un papel vital en el éxito de las empresas de telecomunicaciones, y su mejora continua es esencial para el bienestar y la eficiencia de los trabajadores.
El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual.	Mendoza, J. & Arriola, C.	Un estudio realizado en la organización Amanecer Médico en Cali exploró cómo la inteligencia emocional está relacionada con el desempeño laboral, encontrando que un mejor rendimiento se asocia con una mayor satisfacción de los usuarios. Otros estudios han enfatizado la importancia de la calidad del trabajo, la motivación y la comunicación dentro de la organización para mejorar el rendimiento laboral. Por ejemplo, un ambiente organizacional positivo y la satisfacción en el trabajo son cruciales para alcanzar metas corporativas y mejorar la implementación de estrategias. Finalmente, la investigación sobre los millennials en el ámbito laboral ha revelado que la comunicación y el respaldo de supervisores y colegas son fundamentales para su rendimiento. Un estudio realizado en Sri Lanka con trabajadores del conocimiento demostró que la comunicación efectiva por parte de los supervisores tiene un impacto positivo en el rendimiento laboral, mientras que la comunicación entre colegas puede tener efectos adversos. En resumen, factores como la calidad del trabajo, la motivación, la comunicación organizacional y el apoyo interpersonal son esenciales para mejorar el rendimiento laboral y la satisfacción en las organizaciones latinoamericanas. Estos hallazgos subrayan la importancia de una gestión efectiva y una comunicación adecuada para impulsar el éxito organizacional y la satisfacción laboral.

Fuente: elaboración propia

Continuación de la tabla 4

Título del Artículo	Autor(es)	Resumen
Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.	Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A.	<p>Las organizaciones se han centrado en el clima organizacional en los últimos años para volverse más competitivas. Esto implica implementar estrategias organizacionales, evaluar estructuras organizacionales y evaluar los comportamientos de los empleados para identificar las necesidades organizacionales y tomar decisiones correctivas para un mejor desarrollo organizacional. El clima organizacional se basa en el estado emocional de cada trabajador y sus interacciones con la organización. También se considera un ambiente agradable, favorable o desagradable, considerando su cultura, compromiso, emprendimiento, innovación, satisfacción y otros factores. En el mundo globalizado, las organizaciones promueven cambios en su entorno laboral, estructura organizacional, planificación estratégica, gestión operativa y recursos para ser competitivas, tener una buena posición en el mercado, realizar innovaciones y generar rentabilidad. Los empleados son considerados creativos y contribuyen al éxito de la organización promoviendo la comunicación, la interacción y una alta calidad de vida. El ambiente de trabajo juega un papel crucial para lograr un buen desempeño, incluido un ambiente de trabajo saludable, buena salud y satisfacción. Las tareas son las principales características del entorno laboral, ya que implican la capacidad de realizar tareas de forma efectiva y eficiente.</p>
Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado.	Cubillos, B., Velásquez, F., & Reyes, M.	<p>La gestión del talento humano en las organizaciones es crucial para mantener procesos controlados y alineados con la estrategia corporativa para la consecución de los objetivos corporativos. El clima organizacional es un factor determinante para el desempeño laboral de los empleados de cualquier organización. La presente investigación tiene como objetivo diseñar un plan de mejoramiento dirigido a la intervención de variables de clima organizacional que están afectando negativamente al desempeño laboral de una empresa del sector público. Se describen teóricamente los conceptos y muestran investigaciones relacionadas que permiten correlaciones entre clima laboral y desempeño organizacional. El clima organizacional también puede afectar el desempeño laboral, ya que las organizaciones deben mantener un clima adecuado para lograr con empleados comprometidos que ayuden a obtener mejores resultados en la productividad y en la consecución de los objetivos organizacionales. La evaluación de desempeño en el sector público se encuentra normada por la ley 909 de 2004, que defiende principios esenciales en la permanencia en el servicio: mérito, cumplimiento, evaluación y promoción de lo público.</p>

Fuente: elaboración propia

Continuación de la tabla 4

Título del Artículo	Autor(es)	Resumen
Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí, Ecuador.	Palacios, D.	El clima organizacional es un aspecto importante para la eficiencia de las organizaciones y el desempeño laboral de los personales administrativos de los distritos de salud pública de la provincia de Manabí. Esto refleja las facilidades o dificultades que encuentra el trabajador para aumentar o disminuir su productividad o encontrar su punto de equilibrio. La globalización ha traído retos y cambios que las organizaciones han enfrentado para su supervivencia. Los directivos de las empresas se han preocupado por obtener información confiable y real que reduzca la incertidumbre, y el diagnóstico del clima organizacional es un aspecto clave para implementar estrategias para mejorar la productividad, calidad y competitividad de la empresa. La administración del talento humano cobra especial relevancia en un mundo más global. El clima organizacional influye en el comportamiento de los miembros de la empresa, y la construcción de las personas como talentos insustituibles de una organización garantiza el éxito institucional.
Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia).	Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H.	Este estudio examina la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las prácticas comerciales de LAEMCO en la UPTC en Tunja, Colombia. Se utilizó un diseño descriptivo-correlacional, con datos recolectados de 75 participantes. Los resultados mostraron que las actitudes positivas, las buenas relaciones interpersonales, los canales de comunicación adecuados y las situaciones de resolución de problemas mejoran significativamente el desempeño de los trabajos asignados. La encuesta aplicada a los participantes del estudio encontró las experiencias aportadas por cada individuo en la formación del desempeño profesional bajo un clima laboral pertinente y coherente con las metas establecidas en la organización empresarial. Los estudios sobre el capital humano son variables claves dentro del comportamiento organizacional de los trabajadores, y el ambiente laboral representa un variable invisible clave para guiar el desempeño y productividad del empleado. Trabajar en ambientes agradables es una necesidad indispensable para el desarrollo de las funciones de los empleados en beneficio de las prácticas académicas empresariales.

Fuente: elaboración propia

Continuación de la tabla 4

Título del Artículo	Autor(es)	Resumen
El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional.	Ortega, M., Altamirano, H., & Tovar, M.	La organización es un sistema auto orgánico que se enfoca en la fragmentación caótica. El comportamiento organizacional, es un ambiente en el que se afecta el trabajo basado en aspectos psicológicos, influyendo positivamente o negativamente en el comportamiento individual o grupal. El mejoramiento del clima laboral estimula al personal a ser más competitivo, lo que entra en importantes ingresos para la organización. El clima organizacional es un proceso de adaptación y frustración para satisfacer sus necesidades superiores, relacionando con su salud mental y motivación. Los trabajadores aspiran tener un plan de carrera en la Institución y evaluar su desempeño laboral. Además, tengan un clima positivo y estímulos y percepciones que afectan la ejecución de tareas y actividades. El desempeño es acciones o comportamientos de los trabajadores para alcanzar los objetivos estratégicos de la organización. Sin embargo, si contrata personal no conforme al perfil profesional o tiene pocas habilidades y destrezas, los problemas en el desempeño laboral pueden llevar a la organización
Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas.	Lupano, M., & Castro, A.	Se propuso analizar la influencia directa e indirecta de las virtudes organizacionales sobre los niveles de satisfacción laboral, compromiso organizacional y performance individual y organizacional. Para ello, se validó un instrumento para la medición de dichas virtudes, el Inventario de Virtudes Organizacionales (IVO), que consta de tres dimensiones: Apoyo y respeto, Significado e inspiración y Perdón. Luego, se puso a prueba un modelo de predicción mediante ecuaciones estructurales. Se trabajó con una muestra de 569 empleados argentinos con una edad promedio de 36.7 años, pertenecientes a empresas públicas y privadas. Para la recolección de datos se administraron las siguientes pruebas: el Inventario de Virtudes Organizacionales (IVO), la Escala de Compromiso Organizacional, el Cuestionario de Estrés Laboral, la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS), la Escala de Bienestar Laboral (BIEN T) y algunas encuestas diseñadas ad-hoc tales como encuestas sociodemográficas, organizacional, de satisfacción laboral, de desempeño organizacional e individual. Los resultados mostraron un efecto directo de las virtudes sobre los niveles de satisfacción laboral y de ésta, sobre el compromiso organizacional. También se verificó la influencia directa de las virtudes sobre la performance.

Fuente: elaboración propia

La tabla anterior presenta los hallazgos de los estudios escogidos según los aspectos de inclusión, que se enfocan en las variables: clima organizacional y desempeño laboral, presentes dentro de las empresas latinoamericanas. Estos, representando un total de diez investigaciones, fueron escogidos por su pertinencia y cercanía a la temática investigativa.

Entre los aspectos encontrados, en estos diez artículos, se determinó que la capacidad gerencial para promover la colaboración grupal tiene un efecto beneficioso en el entorno de trabajo. Este hallazgo, resalta la relevancia de las habilidades de liderazgo en la optimización del ambiente organizacional, permitiendo a las compañías reconocer áreas de mejora y formular tácticas efectivas. Esto, a su vez, impulsa el desarrollo y el crecimiento de las organizaciones en América Latina, consolidando su posición en un mercado empresarial competitivo.

Asimismo, se aprecia que el ambiente laboral puede influir positiva o negativamente en el desempeño laboral. Dado que, las empresas buscan conseguir y mantener empleados dedicados que contribuyan a obtener mejores resultados en la productividad y en el logro de las metas organizacionales, estas deben promover una cultura organizacional positiva basada en principios fundamentales como: el respeto, la meritocracia, la evaluación y promoción de sus trabajadores.

Por el contrario, como se observa en los estudios revisados, un entorno laboral negativo puede provocar disputas y confusiones, impactando el bienestar emocional y psicológico del personal. La conexión entre el clima organizacional y el rendimiento en el trabajo es clara: un entorno saludable no solo incrementa la productividad, sino también la satisfacción general de los empleados. Esto resalta la relevancia de promover una cultura corporativa inclusiva y motivadora, donde se valore el trabajo en equipo y el crecimiento personal.

En esta línea, entre los estudios seleccionados, se señala que existen elementos psicológicos personales, colectivos y organizacionales que influyen en el ambiente laboral, modificando la asociación entre compromiso, motivación y clima laboral. Se infiere entonces, que, la percepción que tengan los colaboradores de un ambiente laboral favorable, está vinculada con un alto grado de satisfacción en el trabajo, lo que produce un mejor rendimiento o desempeño de los trabajadores. Esto subraya, según los artículos, la relevancia de comprender el comportamiento humano, la estructura y los procedimientos empresariales para entender

mejor el clima laboral en el sector público, pues, laborar en entornos adecuados, es una necesidad esencial para el desempeño de las tareas de los trabajadores en beneficio de las operaciones empresariales.

Por lo tanto, la gerencia en las empresas debería interesarse en conseguir datos verídicos y precisos que disminuyan cualquier tipo de incertidumbre en la manera de cómo se están realizando las actividades internas, y la evaluación del ambiente laboral, juega un factor esencial para ejecutar tácticas que optimicen la eficiencia, excelencia y competitividad de la entidad. La gestión del capital humano adquiere entonces particular importancia en un entorno cada día más dinámico y exigente, porque como se ha indicado, el ambiente laboral afecta la conducta de los integrantes de la empresa, y el desarrollo de los individuos, como talentos irremplazables de una organización, asegura el triunfo de la organización.

Adicionalmente, cabe señalar que, el adecuado liderazgo organizacional, fomentará dentro de todos los niveles de la empresa, virtudes organizacionales, las cuales, según uno de los artículos considerados, se engloba dentro de tres pilares básicos: el respeto y el apoyo, el perdón, el significado y la motivación. Este último, será un motor que impulsará el desempeño laboral de los colaboradores, es decir, las acciones o actividades de estos para alcanzar las metas estratégicas de la empresa.

Otro aspecto, a tomar en cuenta, para lograr un clima organizacional adecuado, está relacionado con el estado emocional de cada colaborador, la comunicación de este con los demás, la motivación y sus interacciones con la empresa, pues, entre los artículos científicos considerados, se aprecia que los colaboradores evaluados y que son vistos como innovadores y aportan al éxito de la empresa, por lo común, fomentan una comunicación constante y efectiva, promueven el trabajo en equipo y un elevado nivel de vida. De allí que, el clima laboral tiene un rol esencial para alcanzar un desempeño óptimo, incluyendo un ambiente de trabajo saludable, buen estado de salud y satisfacción personal.

Con base en las ideas ya expuestas, se infiere que, en los artículos seleccionados, se destaca la importancia de un clima organizacional favorable, el cual influya positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores, dentro de las organizaciones en Latinoamérica. Esto, contribuirá con el logro de los objetivos institucionales, el desarrollo empresarial y con la mejora continua de las empresas. De allí, la importancia de contar dentro de las organizaciones de un efectivo liderazgo empresarial, donde la efectiva comunicación

organizacional y la motivación de los colaboradores, contribuyan con el desarrollo no solo empresarial, sino también del continente Latinoamericano.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

A través de la investigación metódica, se ha podido hallar que, la interacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral involucra un campo de estudio amplio, importante para entidades de cualquier tipo, ya pertenezcan al sector público o al privado. Esta cualidad, se observa en los diversos trabajos de investigación consultados, en los cuales se utilizan las mismas variables examinadas en una variedad de contextos y metodologías.

González et al. (2021), en su artículo titulado, clima organizacional en el sector público Latinoamericano, revisaron 15 artículos académicos sobre clima organizacional en el sector público de Latinoamérica, encontrando similitudes en problemas como insatisfacción laboral, escasa comunicación y falta de incentivos. La investigación, destacó que el clima organizacional es crítico para alcanzar metas institucionales y mejorar la productividad. Además, sugirieron la necesidad de desarrollar estrategias para mejorar el clima organizacional y realizar estudios comparativos para abordar las carencias teóricas e investigativas en este ámbito. Estas ideas se relacionan con el presente estudio, pues el clima organizacional, como variable objeto de estudio, es considerado relevante para el adecuado desempeño laboral de los colaboradores dentro de las organizaciones.

Asimismo, Ramos (2023), en el artículo titulado: habilidades directivas y clima organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas de Latinoamérica, analizó seis aspectos principales: negociación, toma de decisiones, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, todos ellos, relacionados con el clima organizacional. Utilizando el coeficiente alfa de Cronbach para medir su coherencia interna, pudo hallar correlaciones positivas entre las habilidades directivas y el clima organizacional, siendo el liderazgo (0.342) y la comunicación (0.334) las más significativas. Esta investigación es relevante en el presente estudio, pues, la discusión y los resultados de la misma, sugieren que desarrollar las habilidades directivas como el liderazgo puede facilitar la identificación de áreas de mejora y estrategias para el progreso y expansión de las pequeñas y medianas empresas.

Igualmente, Yaulilahua (2023), en su labor investigativa la cual tituló, influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral: un estudio empírico en la Industria de Telecomunicaciones, 2022, identificó la inexistencia de recompensas por el cumplimiento de

objetivos, lo que afecta la moral del personal. Además, indicó que, un buen clima laboral puede mejorar la productividad. Asimismo, la sobrecarga laboral afecta emocional y psicológicamente a los trabajadores, por lo cual, recomendó implementar prácticas motivacionales para mejorar el ambiente de trabajo. Este artículo, guarda conexión con la presente revisión, pues, abordó el impacto que tiene el clima organizacional con el rendimiento o desempeño laboral, las mismas variables consideradas en este estudio, mostrando que un favorable clima organizacional donde esté presente la motivación constante juega un papel importante en la productividad de los colaboradores en la organización.

Adicionalmente, Mendoza & Arriola (2022), realizaron un estudio, el cual titularon: el desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. En este, indicaron como la formación, la experiencia, la inteligencia emocional y actitudes, son cruciales para lograr un desempeño laboral excelente. Estos elementos, deben integrarse con las experiencias personales y sociales de los individuos. Igualmente señalaron que, es necesario mejorar las competencias de quienes lideran la gestión de riesgos en las instituciones y que el clima organizacional, juega un papel crucial en el desempeño laboral. Tales ideas, sirven de fundamento en la actual revisión, pues, subrayan la importancia de diversos factores en la evaluación y mejora del desempeño laboral, destacando la necesidad de un enfoque integral que incluya la formación, la inteligencia emocional y condiciones laborales adecuadas.

Por su parte, Olivera et al. (2021), en su actividad investigativa, titulada: clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores, reafirmaron la importancia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados, alineándose con estudios previos que destacan factores como la comunicación, liderazgo, motivación y relaciones interpersonales. Explicando también que, la promoción de cambios en el entorno laboral mejora la innovación y rentabilidad, con empleados que deben ser creadores o impulsores de estos cambios, lo cual se refleja en un mejor desempeño laboral. Además, indicaron que, la comunicación es fundamental en todas las etapas del desarrollo institucional, influenciando positivamente el clima organizacional y, por ende, el desempeño laboral. Estos aspectos, se relacionan con la presente investigación ya que, la adaptación a los cambios, las condiciones de trabajo y la comunicación empresarial tienen una influencia directa en con las variables objeto de estudio.

En esta línea, Cubillos et al. (2014), en su artículo titulado: plan de mejoramiento de

variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado, encontraron que, el clima organizacional es un factor determinante que influye en el desempeño laboral de los empleados. Se identifican aspectos específicos del clima que afectan favorablemente los resultados de desempeño, como, por ejemplo, el buen liderazgo, la comunicación, el reconocimiento y la motivación, entre otros, lo que resalta la importancia de abordar estas variables para mejorar la efectividad organizacional. Estos puntos, reflejan la importancia de un clima organizacional positivo y su impacto directo en el desempeño de los empleados dentro de una organización.

Además, Palacios (2019), en su investigación que llevó por título: clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de salud pública de la provincia de Manabí, Ecuador. El autor indicó que, el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de salud de Manabí. Las condiciones laborales positivas, se relacionan directamente con el desempeño laboral, resaltando que mejores condiciones laborales mejoran el desempeño de los colaboradores. Indicando también que, la autorrealización, el involucramiento laboral, la adecuada supervisión y la comunicación efectiva, pueden resultar en un mejor desempeño laboral y, en consecuencia, en una mejor calidad de los servicios prestados por la organización.

Asimismo, Mendoza et al. (2022), realizaron un estudio titulado: relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja, Colombia, donde encontraron que, las actitudes positivas de los empleados están correlacionadas con un mejor desempeño laboral, con un impacto del 80% en la efectividad de las tareas asignadas. Las buenas relaciones interpersonales son fundamentales para el desempeño laboral, mostrando que la interacción positiva entre los empleados mejora los resultados. Para ello, un manejo adecuado de los canales de comunicación es crucial. Estos señalaron que, una comunicación fluida contribuye significativamente a la resolución de problemas y al desempeño laboral. Se infiere entonces, que, el estudio es de aporte en la revisión de artículos, pues, se destacó la importancia de fomentar un ambiente laboral positivo, donde se valoren las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva, lo que puede llevar a un aumento significativo en la productividad de los colaboradores.

Por otro lado, Ortega et al. (2023), realizaron un artículo científico titulado: el desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional, en

el cual se destacó la importancia del liderazgo en la creación de un clima organizacional positivo, donde un buen líder puede motivar y facilitar la participación eficaz de los trabajadores. Estas ideas, contribuyen con la presente indagación, debido a que proporcionan una visión clara sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en una organización, destacando la importancia del buen liderazgo.

Por último, Lupano & Castro (2018), en Argentina, realizaron un estudio titulado: influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas, en el cual, hallaron que, las virtudes organizacionales, como la comunicación, la motivación, el trabajo en equipo y el liderazgo, entre otras, tienen un efecto significativo en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Dicho artículo, es relevante para la presente revisión sistemática, pues, proporciona un marco valioso para entender cómo las virtudes organizacionales pueden promover un ambiente laboral más positivo y productivo, con implicaciones significativas para la gestión de recursos humanos, el desempeño laboral y el desarrollo organizacional.

Conclusiones

La revisión sistemática, de los artículos científicos, en un lapso de 10 años, permite concluir que, el clima organizacional se considera un factor determinante que influye en el desempeño laboral. Un ambiente laboral positivo, caracterizado por buenas relaciones interpersonales, la motivación de los colaboradores, la comunicación efectiva y el liderazgo adecuado, se asocia con un mejor desempeño de los empleados, lo cual influye en la efectividad de las organizaciones, como lo muestran, seguidamente, las distintas conclusiones a las que llegaron los autores de los artículos científicos analizados.

Según el artículo, “plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado”, los autores infirieron que, el clima laboral, puede influir en el rendimiento en el trabajo, puesto que las empresas deben conservar un entorno apropiado para conseguir empleados dedicados que contribuyan a alcanzar mejores resultados en la eficiencia y en el cumplimiento de las metas de la organización.

Además, el estudio titulado: “clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí, Ecuador”, los autores concluyeron que, el clima laboral afecta, inevitablemente la conducta de

los integrantes de las organizaciones y el desarrollo de las personas como talentos humanos, siendo estos relevantes en una compañía, para asegurar el éxito empresarial, por lo cual, es fundamental promover y desarrollar un positivo clima organizacional que contribuya con el desempeño laboral dentro de las empresas.

Igualmente, los autores del trabajo: “clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores”, llegaron a concluir que, el clima organizacional desempeña un rol vital para alcanzar el rendimiento laboral óptimo, incluyendo un espacio de trabajo sano, bienestar y satisfacción. Las actividades son los aspectos principales del ámbito profesional, ya que están relacionadas con la habilidad de llevar a cabo tareas de manera eficaz y eficiente. Por ello, los empleados son vistos como elementos esenciales, aportando al logro de las metas, fomentando la comunicación, la interacción y una elevada calidad de vida.

Adicionalmente, en el artículo titulado: “relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia), los investigadores concluyen que, las investigaciones sobre el talento humano son relevantes en el comportamiento organizacional de los colaboradores y que, el entorno laboral, es un factor intangible crucial para orientar el rendimiento laboral y la productividad del trabajador. Realizar actividades en entornos positivos y agradables, es una necesidad esencial para el desarrollo de las actividades de estos en beneficio de las prácticas organizacionales.

Por otro lado, en la investigación titulada: “el desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual”, los autores concluyeron que, aspectos como la excelencia del desempeño laboral, la adecuada comunicación organizacional, la motivación y el trabajo en equipo, son cruciales para incrementar la eficiencia en el trabajo y la satisfacción en las empresas de América Latina. Los resultados de la investigación, también, permitieron concluir que, la relevancia de un liderazgo eficaz en la organización y una comunicación apropiada, fomentan el óptimo desempeño laboral y el éxito organizacional.

En esta línea, en el trabajo científico titulado: “habilidades directivas y clima organizacional en las micro y pequeñas empresas de Latinoamérica, su autor, mediante los hallazgos obtenidos, concluyó que, es factible valorar el impacto de los procedimientos que un buen liderazgo ejercen sobre el sistema en el ambiente organizacional, lo que permite reconocer zonas de mejora y beneficios que facilitan la creación de estrategias a favor de las pymes, impulsando de esta manera su desarrollo y crecimiento.

Además, el artículo titulado: “el desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional”, los autores llegaron a la siguiente conclusión: los trabajadores dentro de una empresa, comúnmente desean contar con un desarrollo profesional dentro de la organización y que su rendimiento laboral sea valorado. Asimismo, anhelan un ambiente favorable junto con incentivos y percepciones que influyan en la realización de tareas y actividades.

Igualmente, la actividad investigativa titulada: “clima organizacional en el sector público Latinoamericano”, los autores concluyeron que, la comunicación efectiva es un elemento relevante para el éxito en la organización, ya que la falta de esta, provocaría un desmejoramiento significativo en el ambiente laboral, dado que la información o los datos comunicados, no se comparten con todo el equipo. Por ello, se valora el impacto favorable del enfoque de comunicación lateral u horizontal como táctica esencial para mantener un favorable clima organizacional.

Adicionalmente, el autor del artículo: “influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral: un estudio empírico en la industria de telecomunicaciones 2022”, concluyó que, existe una asociación directa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, pues un entorno saludable y positivo no solo incrementa la productividad, sino también la satisfacción general de los colaboradores. Esto resalta la importancia de promover una cultura organizacional inclusiva y motivadora, donde se aprecie el trabajo en equipo y el desarrollo personal. Por lo tanto, la motivación de los trabajadores, dentro del clima organizacional, juega un papel crucial en el éxito de las empresas de telecomunicaciones, y su mejora continua es esencial para el bienestar y la eficiencia o buen desempeño laboral de los trabajadores.

Por otra parte, los autores del estudio titulado: “influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas”, concluyeron que, las habilidades como el liderazgo, la responsabilidad, el respeto, la comunicación, trabajo en equipo y la motivación, entre otras, tienen un efecto directo en generar un favorable clima organizacional, lo cual afecta positivamente el desempeño de los colaboradores, contribuyendo con efectividad organizacional.

Por ello, se puede inferir con relación al liderazgo, esta dimensión, se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en las empresas de Latinoamérica, como se evidencia en varios de los estudios revisados. Un buen liderazgo, es fundamental para crear un clima

organizacional favorable. Este, no solo motiva a los empleados, sino que también facilita su participación activa, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral. Además, los líderes son responsables de guiar a sus equipos, a través de, cambios organizacionales. La capacidad de un líder para adaptarse y gestionar el cambio influye en cómo los empleados responderán a nuevas situaciones.

Asimismo, la comunicación efectiva es un factor determinante que influye en el desempeño laboral en las empresas de Latinoamérica. Un ambiente donde se fomenta la comunicación abierta y honesta puede llevar a una mejor colaboración y trabajo en equipo, pues, un entorno donde se promueva tal comunicación no solo mejora el clima organizacional, sino que también, facilita la resolución de problemas, fomenta relaciones interpersonales positivas y contribuye a la motivación y adaptación de los empleados, resultando en un mejor desempeño general.

Finalmente, con relación a la motivación de los colaboradores, se aprecia en los artículos científicos revisados que, la misma es un factor relevante, la cual influye, directamente, en el desempeño laboral de los trabajadores en las empresas de Latinoamérica. Un ambiente de trabajo que promueva la motivación de los trabajadores, por medio del reconocimiento, el liderazgo efectivo y condiciones laborales adecuadas, puede resultar en un aumento significativo en la productividad y el desempeño laboral de estos.

REFERENCIAS

- Amaguaña Quezada, J., Ramón, D., Matamoros, Ch. & Borja, D. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral. Factores e influencia en el desempeño laboral de las secretarias. *Digital Publisher CEIT*, 9(1), pp. 687-699, <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.1351>
- Antequera, R., Ramírez, R., Santamaria, M., & Cano, D. (2021). Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia. *Revista Latinoamericana De Difusión Científica*, 4(6), pp. 270-285. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.17>
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), pp. 92-101. <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/130/138>
- Bernal, I., Pedraza, A., & Sánchez, M. (2014). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), pp. 8-19. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v31n134/v31n134a03.pdf>
- Campos, O. (2018). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en Entel, Cajamarca 2018. [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14496/Campos%20Orrillo%2c%20Omar%20Gilberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carnegie, D. (2017). *Training Liderazgo. [Leadership Training]*. (1ª.ed.). Barcelona: Edhasa.
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), p. 3297. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rna/v11n2/1659-4908-rna-11-02-3297.pdf>

- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. [Organizational behavior. The dynamics of success in organizations]. (3^a.ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humano. El capital humano de las organizaciones*. [Human resources administration. The human capital of organizations]. (10^a.ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Choquejahu Olivera, L., Flores Chávez, N. M., Zegarra Ugarte, S. J., Pari Ccama, Y., Onofre Chura, J. L., & Olivera Chura, J. D. (2022). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad privada San Carlos 2020. *Llamkasun*, 4(2), pp. 24–36. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v4i2.122>
- Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa SEDALIB S.A.-Trujillo - 2020. [Tesis de pregrado]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1314/1/Jorge%20Armando%20Montoya%20Moreno.pdf>
- Cossio Hernández, F. M. (2022). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de trabajadores de una empresa transportista. *Revista Social Innova Sciences*. 3(3), pp. 76-85. Disponible en: https://pdfs.semanticscholar.org/d4eb/0c280cae51ee412b2c50620e31a6c8bcb15a.pdf?_gl=1*1jnoeb8*_gcl_au*MTYyNzEzNTI4OC4xNzE1MTQxODkw*_ga*MTc2NjQzNjE3LjE2OTk1NTQzNjM.*_ga_H7P4ZT52H5*MTcxOTg3ODcyMy4xNDguMS4xNzE5ODgwMjQ0LjQ3LjAuMA..
- Cubillos, B., Velásquez, F., & Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), pp. 69-73. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/6099/609965018012/609965018012.pdf>
- Da Costa, S. Martínez, E. Diaz, V. Hermosilla, D. Amurio, A. Padoan, S. Méndez, D. Etchebehare, G. Torres, A. Telletxe, S y García, S (2020). Pertenencia e integración social como factores de bienestar en las organizaciones de América Latina y Europa

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7756150/#S1title>

- Díaz, J., Rifo, F., Barros, S., & Rifo, S. (2022). Mapeando la investigación sobre organizaciones en el contexto latinoamericano: un análisis bibliográfico. *Management Review Quarterly* 6: pp. 1-49.
https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9540127/pdf/11301_2022_Article_296.pdf
- Flores, J., & Delgado, J. (2022) Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), pp. 634-647.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2608/3859>
- García E. (2023). Impacto del clima organizacional pro ambiental en el compromiso y comportamiento sostenible de los trabajadores en Perú. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 13(26), pp. 205-222.
<https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.02>
- González, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), pp. 1157-1170. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/414>
- Hadi, M., Martel, Ch., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. D. en: (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. In *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Lupano, M., & Castro, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Rev. Interdisciplinaria*, 35(1), pp. 171-188. <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v35n1/v35n1a09.pdf>
- Mamani, N. (2022). El clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), pp. 493-501. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/113/115>

- Martínez, X. & Valenzuela, C. (2023). La sociedad del conocimiento, el protagonismo de las tecnologías de la información y nuevas metodologías en aula. [en línea]. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/897/1187>.
- Martinolli, Guido, Sanín-Posada, Alejandro, & Tordera, Núria. (2023). The ECO VI Organizational Climate Scale: An Invariance Study in Four Latin American Countries. *International Journal of Psychological Research*, 16(1), pp. 89-102. <http://www.scielo.org.co/pdf/ijpr/v16n1/2011-2084-ijpr-16-01-89.pdf>
- Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), pp. 6057-6073. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165>
- Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), pp. 157-166. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n6/0718-0764-infotec-33-06-157.pdf>
- Miranda, J. (2015). El modelo de las capacidades dinámicas en las organizaciones. [The model of dynamic capabilities in organizations]. *Revista de Investigación Administrativa*, (116), Año 44, pp. 81-93. <https://n9.cl/f9ymk>
- Montoya, J. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.-Trujillo-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 5(6), pp. 10849-10863. <https://www.semanticscholar.org/reader/511ae2ceaa5d046fe0b1bcc13987cae7bbf1c7c1>
- Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6(1), pp. 1–24. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), pp. 3-12.

<http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>

Ortega, M., Altamirano, H., & Tovar, M. (2023). El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional. *Revista Ciencias Administrativas*. Año 11, N° 23, pp. 1-15.
<http://www.scielo.org.ar/pdf/cadmin/n23/2314-3738-cadmin-23-9.pdf>

Palacios, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí, Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(1), pp. 70-84.
<https://www.redalyc.org/journal/5885/588561543005/588561543005.pdf>

Palma Campos, J. B., Sangama Torres, C. N., & Pacheco Gonzáles, I. B. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en las empresas públicas de Latinoamérica. *Horizonte Empresarial*, 10(1), pp. 229–237. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2488>

Palma, J., Sangama, C., & Pacheco, I. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en las empresas públicas de Latinoamérica. *Rev. Horizonte Empresarial*. 10(1), pp. 229-237.
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2488/2932>

Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), pp. 163-174. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>

Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Revista Innovar* 30(76), pp. 9-24.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/el-clima-y-la-satisfacción-laboral-del-capital/docview/2393023147/se-2>

Perico, N., Galarza, E., Díaz, M., & Perico-M., N. & Arévalo, H. (2020). Guía práctica de investigación en ingeniería: apoyo a la formación de docentes y estudiantes. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10822/1/Libro_Guía_practica_de_investigación_en_ingeniería_2020.pdf

- Porret, M. (2014). Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. [People management Manual for the management of human capital in organizations]. (6ª ed.) Madrid: Esic Editorial.
- Ramos, M. (2023). Habilidades Directivas y Clima Organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas de Latinoamérica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), pp. 8234-8249. <file:///C:/Users/HP/Downloads/8400-Texto%20del%20art%C3%ADculo-39118-1-10-20231123.pdf>
- Soto, C. & Inga, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), pp. 95-117. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/revisi3n-sistem3tica-de-clima-y-desempe3no/docview/2337111840/se-2>
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Rev. Aporte Santiaguino* 11(1), pp. 167-180. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7178701>
- Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cant3n La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), pp. 180-186. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf>
- Visbal, E. (2014). Clima organizacional para una cultura de calidad. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 10(29), pp. 121-144. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70932556007.pdf>
- Yaulilahua Huacho, R. (2023). Influencia del Clima Organizacional en el Rendimiento Laboral: Un Estudio Empírico en la Industria de Telecomunicaciones 2022. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(3), pp. 25–38. <file:///C:/Users/HP/Downloads/8400-Texto%20del%20art%C3%ADculo-39118-1-10-20231123.pdf>