

Relación Entre El Clima Organizacional Y La Productividad De Los Colaboradores

Relationship Between Organizational Climate and Employee Productivity

Resumen

El propósito de este artículo es una revisión sistemática orientada a recopilar y analizar estudios que abordan la relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores. La metodología de búsqueda se realizó mediante la declaración PRISMA 2020, utilizando base de datos como Sciece Direct, Scielo, Dialnet, Google Académico, en total se identificaron 605.118 estudios, posterior se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión que al final arrojó 30 escogidos. En efecto, se puede evidenciar por el estudio realizado la relevancia para las empresas en la actualidad la aplicación de estrategias y técnicas para mejoramiento del clima laboral pues este incide en el desarrollo e impulso de la productividad.

Palabras Claves

Clima laboral, productividad, desempeño de los colaboradores, motivación en el trabajo, gestión del Talento Humano, Rendimiento laboral y compromiso organizacional.

Abstract

The purpose of this article is to conduct a systematic review aimed at compiling and analyzing studies that address the relationship between organizational climate and employee productivity. The search methodology was carried out using the PRISMA 2020 statement, using databases such as Science Direct, Scielo, Dialnet, and Google Scholar. A total of 605,118 studies were identified, after which inclusion and exclusion criteria were applied, resulting in 30 selected studies. Indeed, the study shows the relevance for companies today of applying strategies and techniques to improve the work environment, as this has an impact on the development and promotion of productivity.

Keywords

Work environment, productivity, employee performance, motivation at work, human talent management, work performance, and organizational commitment.

Introducción

En la actualidad todas las empresas de los distintos sectores económicos se encuentran en pro de mejorar todo lo relacionado al ámbito humano debido a que el tipo de persona a quienes se contrata, están cada vez mayormente informadas, conocen sus derechos, y hacen visibles sus necesidades frente a un ambiente laboral agradable, es decir, se encuentran con un mercado laboral exigente, en busca de un mayor bienestar general y particular. El clima organizacional es un tema de gran pertinencia en el ámbito laboral contemporáneo, en tanto que el entorno generado dentro de las organizaciones influye de manera directa en el esfuerzo, la dedicación y el desempeño de los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones cotidianas.

En este sentido, el clima organizacional se ha consolidado como un elemento esencial para la actuación de los colaboradores y, en consecuencia, para la competitividad empresarial. Dicho concepto alude al conjunto de experiencias, percepciones y actitudes compartidas por los miembros de una institución respecto a su ambiente de trabajo, incidiendo de manera significativa en la motivación, el compromiso y el bienestar del personal. De manera complementaria, la productividad se erige como un indicador clave que refleja la eficiencia y eficacia con que los colaboradores ejecutan sus tareas, aportando al logro de los objetivos estratégicos de la organización.

Cabe señalar que, según lo planteado por Medina y Heredia (2023), el clima laboral se sustenta en las políticas, los valores y la cultura que orientan a la empresa, los cuales repercuten de forma directa en las conductas y percepciones de los trabajadores. De igual forma, el clima laboral desempeña un rol determinante en la relación entre satisfacción y

recompensa, dado que los entornos de trabajo positivos potencian el efecto motivador de las compensaciones y promueven la permanencia de los colaboradores (Solís-Saavedra, 2024).

En concordancia, Talledo (2024) sostiene que un clima organizacional favorable, acompañado de incentivos equitativos, contribuye al fortalecimiento del bienestar subjetivo, reduce la fatiga emocional y refuerza la percepción de justicia organizacional, incrementando así la satisfacción laboral. A su vez, Llaure (2025) destaca que los sistemas de recompensa que integran beneficios tangibles como remuneraciones y bonificaciones junto con beneficios intangibles como flexibilidad, reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional generan efectos positivos en la satisfacción, disminuyen la rotación de personal y consolidan el compromiso organizacional.

Asimismo, la capacitación y el desarrollo profesional se configuran como factores indispensables para fomentar la motivación y el compromiso de los colaboradores. Tal como refiere Bolaños (2025), la ausencia de inversión en estos aspectos puede derivar en desánimo, falta de innovación y debilitamiento del compromiso laboral. Por el contrario, cuando los trabajadores se sienten estimulados, acceden a oportunidades de actualización y fortalecen sus competencias, incrementan sus niveles de compromiso y desempeñan sus funciones con mayor profesionalismo y eficiencia.

La presente indagación busca analizar la relación existente entre el clima organizacional y la productividad en los trabajadores, mediante la recolección de diferentes artículos recientes, se quiere encontrar patrones y coincidencias que sustentan a profundidad este vínculo, aportando así ideas, estrategias y técnicas relevantes encaminadas a mejorar este espacio laboral. En este contexto, el objetivo del artículo no es solamente recalcar la

relevancia del clima organizacional como un componente intangible de gran valor, sino también proporcionar una perspectiva completa de cómo afecta a la productividad y ayuda a crear ambientes laborales más sostenibles, eficaces y saludables.

Método De Selección

Tipo de estudio

Esta investigación es un artículo de revisión sistemática, ya que permite comprender y analizar de forma profunda los fenómenos sociales desde una perspectiva interpretativa y contextual indica (Hernández-Sampieri et al., 2014). Este enfoque es ideal para abordar temáticas de gran relevancia como clima organizacional y productividad en los colaboradores, donde esta unificación juega un papel esencial y significativo dentro de la empresa.

Asimismo, se lleva a cabo una revisión sistemática entre los artículos hallados desde el 2023 hasta el 2025, donde se evidencie el trabajo complementario entre el clima organizacional y la productividad sobre los trabajadores. La investigación es de carácter descriptivo y se basa en el análisis de fuentes secundarias, por lo que se clasifica como un estudio documental. El objetivo de esta metodología es identificar y examinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores. Se fundamenta en la recolección, selección y sistematización de información disponible en la literatura científica. (Tamayo y Tamayo, 2016).

El propósito de esta investigación es examinar los datos obtenidos desde una perspectiva profesional y académica, considerando los parámetros que se desean presentar para que este trabajo cumpla con los estándares establecidos y pueda responder al tema en estudio.

Criterios de selección

Para seleccionar los diferentes documentos o revistas que se indagaron para sustentar este artículo, se utilizaron las siguientes palabras claves: Clima organizacional + Productividad, Desempeño de los colaboradores + satisfacción laboral, Motivación en el trabajo + bienestar organizacional, Rendimiento laboral + compromiso organizacional, Gestión de talento humano + cultura organizacional, Teniendo en cuenta los siguientes criterios de búsqueda.

Criterios de inclusión

En este apartado se incluyen todos los artículos con enfoque sistemático realizados por diferentes autores, teniendo en cuenta el año de su publicación, que se encuentra en el rango entre el 2023 hasta 2025, el cual suministran información pertinente, concisa y eficiente acerca de la relación entre clima organizacional y productividad en colaboradores. Adicionalmente, para el sustento y soporte de esta investigación se tiene en cuenta estos 30 artículos, el cual fueron hallados en buscadores como SciELO, Dialnet y Google Académico.

Criterios de exclusión

Durante la búsqueda exhaustiva realizada en los buscadores antes mencionados, se excluyen tesis de grados, artículos y revistas que no cumplen con parámetros establecidos,

como lo son: aquellos menores a 2022, los diferentes al idioma español o inglés, aquellos artículos sin acceso, así mismo los que no cumplen con el criterio de la metodología de revisión sistemática, de igual manera que tengan relación con las palabras claves utilizadas para la indagación o en su defecto que no tenga relación con el tema estudiado.

Estrategia de búsqueda

Para dar inicio a esta investigación, primeramente se analizó sobre el tema que se iba a investigar, se hizo una búsqueda por encima de forma rápida y sencilla, para conocer si era viable dicha elección, luego, procedimos a elegir la temática a desarrollar del clima organizacional y productividad en colaboradores y formar las diferentes palabras claves que servirían como guía para hallar los artículos correctos, rápidamente se realizó una matriz, el cual está diseñada para suministrar datos correspondiente de nombre de base de datos, palabras claves, año, sin acceso, no revisión sistemática, diferentes del tema de estudio, idioma, duplicado, elegidos, seguidamente, se comenzó la exploración en diferentes plataformas como Scielo, Dialnet y Google académico, teniendo en cuenta las palabras claves que se diseñaron para tal objetivo. Después, a medida que se iba haciendo la filtración de los artículos, se llenaban los ítems correspondientes en la matriz, esto con el fin de cuando se inicie el proceso de redacción, coherencia y validación, sea mucho más accesible para el investigador.

Ahora bien, una vez se rellenó todos los espacios de los ítems del esquema, se dio inicio a la siguiente matriz, mucho más específica y concisa, en esta solo se plasman los artículos que tienen relación con el tema estudiado, cumplan con el rango de año y tengan la misma metodología de búsqueda. Este esquema consta de ocho ítems distribuidos de la

siguiente manera: título, DOI, palabras clave, aporte, metodología, base de datos, autor y año. Cabe resaltar que, las revistas allí plasmadas son las que servirán como fundamento y sustento de esta investigación. Por ende, una vez se cumplieron con los 30 artículos seleccionados, se inició la estructura del artículo sistemático.

Tabla 1. *Termino de búsqueda de información*

Comandos de Búsqueda		
Clima Organizacional	and	Productividad
Desempeño de los colaboradores	and	Satisfacción Laboral
Motivación en el trabajo	and	Bienestar Organizacional
Gestión del Talento Humano	and	Cultura Organizacional
Rendimiento Laboral	and	Compromiso Organizacional

Proceso de recopilación de datos

Tabla 2. *Matriz cruce de búsqueda sin exclusión*

Nombre de Base de Datos	Palabras Clave	Sin filtro
Sciencedirect	Clima organizacional + productividad	0
Sciencedirect	Desempeño de los colaboradores + satisfacción laboral	0
Sciencedirect	Motivación en el trabajo + bienestar organizacional	0
Sciencedirect	Gestión de talento humano + cultura organizacional	0
Sciencedirect	Rendimiento laboral + compromiso organizacional	0
Scielo	Clima organizacional + productividad	21
Scielo	Desempeño de los colaboradores + satisfacción laboral	3
Scielo	Motivación en el trabajo + bienestar organizacional	6
Scielo	Gestión de talento humano + cultura organizacional	12
Scielo	Rendimiento laboral + compromiso organizacional	5
Dialnet	Clima organizacional + productividad	33
Dialnet	Desempeño de los colaboradores + satisfacción laboral	12
Dialnet	Motivación en el trabajo + bienestar organizacional	57
Dialnet	Gestión de talento humano + cultura organizacional	10
Dialnet	Rendimiento laboral + compromiso organizacional	55
Google Académico	Clima organizacional + productividad	153.000

Google Académico	Desempeño de los colaboradores + satisfacción laboral	168.000
Google Académico	Motivación en el trabajo + bienestar organizacional	177.000
Google Académico	Gestión de talento humano + cultura organizacional	90.500
Google Académico	Rendimiento laboral + compromiso organizacional	15.900

Nota: Elaboración propia, (2025)

Proceso de eliminación y selección de artículos.

Tabla 3.

Matriz de identificación y eliminación de artículos

Nombre de Base de Datos	Palabras Clave	Sin filtro	<2022	Sin Acceso	No revisión Sistemática	Diferente del tema de estudio	Idioma	Eligidos
ScienceDirect	Clima organizacional + productividad	0	0	0	0	0	0	0
ScienceDirect	Desempeño de los colaboradores + satisfacción laboral	0	0	0	0	0	0	0
ScienceDirect	Motivación en el trabajo + bienestar organizacional	0	0	0	0	0	0	0
ScienceDirect	Gestión de talento humano + cultura organizacional	0	0	0	0	0	0	0

ScienceDirect	Rendimiento laboral + compromiso organizacional	0	0	0	0	0	0	0
Scielo	Clima organizacional + productividad	21	19	17	0	17		0
Scielo	Desempeño de los colaboradores + satisfacción laboral	3	2	1	1	1		1
Scielo	Motivación en el trabajo + bienestar organizacional	6	0	0	0	0		0
Scielo	Gestión de talento humano + cultura organizacional	12	10	8	2	2		1
Scielo	Rendimiento laboral + compromiso organizacional	5	3	3	3	3		0
Dialnet	Clima organizacional + productividad	335	260	4	277	272		5
Dialnet	Desempeño de los colaboradores + satisfacción laboral	120	84	1	83	83		1
Dialnet	Motivación en el trabajo + bienestar organizacional	57	25	20	18	18		2
Dialnet	Gestión de talento humano + cultura organizacional	104	50	0	49	49		1
Dialnet	Rendimiento laboral + compromiso organizacional	55	19	0	18	18		1
Google Académico	Clima organizacional + productividad	153.000	136.200	0	135.735	135.563		5

Google Académico	Desempeño de los colaboradores + satisfacción laboral	168.000	151.800	0	151.341	151.325		4
Google Académico	Motivación en el trabajo + bienestar organizacional	177.000	161.200	0	161.199	161.199	1	1
Google Académico	Gestión de talento humano + cultura organizacional	90.500	73.900	0	73.209	73.167	1	6
Google Académico	Rendimiento laboral + compromiso organizacional	15.900	0	0	15.899	15.899	1	1

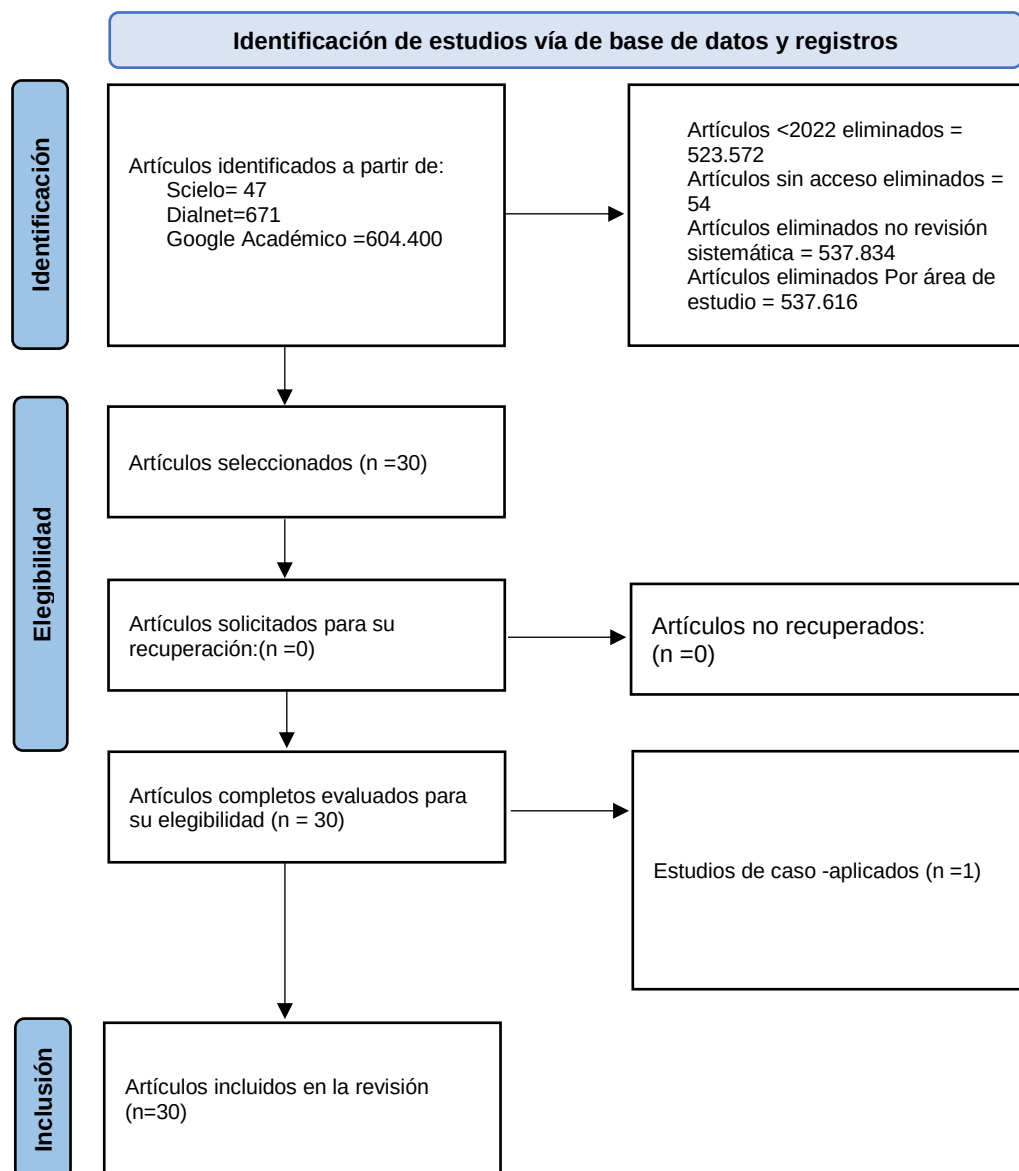
Nota: Elaboración propia, (2025)

Extracción de datos

Los referentes Page, et al. (2021) indican que la declaración PRISMA es un marco que ofrece una serie de pautas organizadas con el objetivo de mejorar la transparencia y la calidad en la ejecución de revisiones sistemáticas. Su propósito principal es asegurar que los investigadores ofrezcan datos de forma minuciosa y comprensible sobre el proceso de revisión, desde la formulación de las preguntas de investigación hasta la interpretación de resultados. Esto posibilitará obtener información detallada para prevenir sesgos y garantizar que los estudios sean reproducibles.

Dicho lo anterior, esta investigación realizó el debido proceso de la matriz prisma, para así, tener más claridad, certeza y seguridad de los artículos que se pondrán en consideración para dar respuesta a este tema.

Tabla 3. *Matriz método prisma.*



Resultados

Durante el bosquejo de artículos y teniendo en cuenta todas las directrices, se hallaron 30, que cumplen con su año, metodología sistemática o investigación a través de estudios ya publicados y con aportes significativos que son de guía para el desarrollo de este artículo. A continuación, se anexa la matriz elaborada.

Tabla 5. *Aportes de base de datos*

PALABRAS CLAVES	DOI	APORTE	BASE DE DATOS	AÑO
Clima organizacional + productividad	https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.810	Identificar cómo las políticas de compensación, tanto tangibles como intangibles, inciden en el bienestar, la motivación y la permanencia del personal.	DIALNET	2025
¿Cómo afecta el clima organizacional al personal de enfermería en su desempeño en la calidad de atención en el paciente y que estrategias implementar para mejorarlo?	https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.17699	La falta de capacitación, estandarización, supervisión y compromiso lleva al personal a perder interés profesional, volviendo rutinarios los procesos y poniendo en riesgo la calidad y seguridad del paciente. Para evitarlo, la organización debe potenciar el desempeño, generar conocimiento y motivación, fortaleciendo así las capacidades, el compromiso y la actuación profesional.	DIALNET	2025
Impacto del clima organizacional sobre la rotación de los trabajadores: revisión 2013-2023	DOI: https://doi.org/10.22267/rtend.242502.261	Un ambiente laboral saludable se logra con un clima organizacional positivo, alineado a la filosofía empresarial y apoyado en acciones que fomenten la identidad y trabajo en equipo. Para alcanzar la competitividad, las organizaciones deben mejorar el clima	DIALNET	2024

		organizacional y reducir la rotación laboral mediante diagnósticos que orienten decisiones acertadas.		
La gestión del talento humano como herramienta para la gestión de las organizaciones	Doi: https://doi.org/	Desde 2007, las publicaciones sobre gestión de recursos humanos y satisfacción laboral destacan la necesidad de fortalecer el compromiso de los empleados mediante oportunidades, recompensas, remuneración y relaciones horizontales y verticales que faciliten su participación en las decisiones (Keng, Nor & Ching, 2018; Moro, Ramos & Rita, 2021; Sevilmiş, Kozak & Özdemir, 2023; Silic et al., 2020).	DIALNET	2024
Gestión del talento humano y su incidencia en la mejora continua de la empresa Fundimar S.A., año 2023	DOI: https://doi.org/	Esta investigación resalta la importancia de una adecuada gestión del talento humano para optimizar las actividades organizacionales y enfrentar los desafíos de contratación, retención y desempeño. El objetivo es evaluar su incidencia en la mejora continua de FUNDIMAR S.A., apoyándose en una base conceptual con información actualizada y aplicada.	DIALNET	2025
Relación entre compromiso organizacional y desempeño: una revisión de literatura	https://repositorio.unbosque.edu.co/items/d016bfd1-7a7f-4e4c-8010-0cb614839574	Las organizaciones dependen de las personas para optimizar recursos y cumplir sus objetivos estratégicos. Esta investigación analizó la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral, identificando si dicho compromiso influye positiva o negativamente en el rendimiento de los empleados según factores internos y externos.	GOOGLE ACADÉMICO	2025
Engagement laboral en organizaciones	https://doi.org/10.14349/sumneg	El análisis bibliométrico muestra un creciente interés en el estudio del engagement laboral, destacando la	SCIELO	2025

empresariales. Mapeo sistemático de la literatura	/2024.v15.n33.a8	producción científica internacional y autores clave. Factores como el apoyo organizacional, la satisfacción y el equilibrio vida-trabajo influyen de forma significativa, mientras que su evolución resalta la importancia en la gestión del talento, la cultura organizacional y el impacto de la tecnología y la flexibilidad laboral.		
Clima laboral y rendimiento laboral en las empresas de latinoamerican a una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años, 2013 – 2023	https://repository.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/39135/Pulido%20Cueva%20Rud y%20Ang el.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Los estudios revisados respaldan el objetivo de este trabajo al evidenciar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral. Factores como liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales resultan determinantes. Olivera-Garay et al. (2021) confirmaron su impacto directo en Cotton Life, y Mendoza-Vargas et al. (2022) coincidieron al demostrar que actitudes y vínculos positivos mejoran significativamente el rendimiento en un laboratorio empresarial.	GOOGLE ACADÉMICO	2024
Satisfacción laboral y rendimiento: La influencia de la educación emocional en organizaciones latinoamerican as	https://doi.org/10.5281/zenodo.14292006	La educación emocional es clave en el desarrollo organizacional, especialmente en América Latina, donde la satisfacción laboral y rendimiento son esenciales para el éxito. Este artículo evalúa, mediante una revisión sistemática, la efectividad de programas de educación emocional y su impacto en dichos factores.	GOOGLE ACADÉMICO	2025
Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática	https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668	Este artículo revisa literatura sobre clima organizacional y satisfacción laboral para describir su relación. El clima organizacional, entendido como la percepción del ambiente de trabajo, permite aplicar estrategias de prevención y corrección que favorecen la satisfacción de los colaboradores y el logro de metas organizacionales.	GOOGLE ACADÉMICO	2024

Relación Entre Engagement Y Desempeño Laboral: Revisión Aplicada	https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18282/Trabajo?sequence=3	El engagement laboral es clave en el comportamiento de los colaboradores, pues facilita alcanzar objetivos e indicadores organizacionales con mayor efectividad.	GOOGLE ACADÉMICO	2023
Relación entre clima laboral y desempeño laboral en las organizaciones	https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/22748	Los resultados muestran que un clima laboral positivo impacta en la motivación, satisfacción, resiliencia y desempeño, mediado por factores como liderazgo, apoyo organizacional y cultura laboral.	GOOGLE ACADÉMICO	2025
Cultura Organizacional Y La Gestión Del Talento Humano	http://159.203.148.56/xmlui/bitstream/handle/123456789/1529/LITA-%2014002603%20Yoselin%20Yobana%20Negro%20Cruz.pdf?sequence=1	El propósito de esta investigación es identificar las características de las empresas exitosas en la gestión de cultura y organización, resaltando la motivación e integración de los colaboradores. Según la teoría, sin el mejor talento humano resulta difícil optimizar tareas, por lo que este se considera un activo valioso en el que las empresas deben invertir.	GOOGLE ACADÉMICO	2023
Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica	http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642023000100035&lang=es	En los últimos años, diversos estudios han evidenciado la relación entre demandas y recursos laborales para comprender el bienestar de los colaboradores. Este artículo busca determinar la importancia del engagement laboral y académico en el estado mental de los empleados y su impacto en el desempeño institucional.	SCIELO	2023
Satisfacción y clima laboral en la empresa Ferremateriales Celisa	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10058871	El estudio de la satisfacción laboral parte del conocimiento de las necesidades humanas y su influencia en la conducta. Aunque muchas organizaciones la perciben como un gasto, invertir en ella	DIALNET	2023

		mediante oportunidades de crecimiento motiva a los colaboradores a desempeñarse con mayor eficiencia y eficacia, generando un impacto positivo en la productividad.		
Las Organizaciones Saludables Y Su Relación Con La Cultura, Liderazgo, La Motivación Y El Estrés Organizacional	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9848692	Las organizaciones saludables valoran, apoyan y motivan a sus trabajadores, generando un ambiente favorable, productivo y sostenible. En un mundo cambiante y estresante, esta investigación busca indagar sobre el concepto de organizaciones saludables, sus características y los beneficios que aportan a las empresas.	DIALNET	2024
Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en unidades críticas. Una revisión sistemática	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10104301	Las investigaciones señalan que supervisión, remuneración y comunicación influyen en la satisfacción laboral, mientras que el compromiso y el empoderamiento reducen la intención de abandono. En enfermería crítica, esta satisfacción depende de factores como experiencia, clima organizacional y carga de trabajo, mejorando con apoyo y colaboración, pero disminuyendo ante presión, falta de recursos y de reconocimiento.	DIALNET	2025
Desempeño Laboral y Evaluaciones Efectivas: Explorando los Factores que Impactan con éxito a las organizaciones	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10376083	Este artículo analiza la importancia de los factores organizacionales en la efectividad de las evaluaciones de desempeño y su relación con el rendimiento laboral, enfocándose en cómo la cultura, la comunicación interna y las políticas de bienestar influyen en la percepción de los empleados.	DIALNET	2025
Influencia de la motivación del personal en la gestión administrativa	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10376083	Este estudio analiza cómo la motivación influye en la productividad, la innovación y el compromiso organizacional, proponiendo, a partir de casos y	DIALNET	2025

y en el rendimiento organizativo	codigo=10308943	datos empíricos, estrategias para fortalecer un ambiente laboral óptimo y sostenible.		
Análisis de la relación clima laboral- productividad en Ecuador: revisión sistemática de la literatura desde la perspectiva del talento humano	https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/articulo/view/9456/pdf	Fortalecer el clima laboral es un factor estratégico para mejorar la productividad y competitividad organizacional.	GOOGLE ACADEM ICO	2025
Clima organizacional, satisfacción laboral, y percepción de calidad del servicio en empleados públicos. Revisión sistemática	https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2542-30292024000200051&script=sci_arttext	El estudio revela que el clima organizacional en instituciones estatales influye directamente en la satisfacción laboral y en la percepción de la calidad del servicio.	GOOGLE ACADEM ICO	2024
La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática	http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982023000100127&script=sci_arttext	La satisfacción laboral es un determinante del desempeño y la productividad, siendo esencial contar con profesionales satisfechos para evitar malestar, agotamiento e inseguridad laboral.	GOOGLE ACADEM ICO	2023

Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria	https://revistas.unsm.edu.pe/index.php/riics/article/view/1466	En Latinoamérica, gran parte de los profesionales de la salud perciben un clima laboral inadecuado, influido por factores como remuneración, liderazgo deficiente, falta de reconocimiento y decisiones inadecuadas.	GOOGLE ACADEMICO	2023
Factores relacionados con el clima organizacional	https://revistas.unsm.edu.pe/index.php/rac/article/view/455/922	El liderazgo directivo y el entorno sociofamiliar son factores clave del clima organizacional, por lo que resulta necesario implementar estrategias que aseguren un ambiente laboral motivador y productivo.	GOOGLE ACADEMICO	2023
Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral en instituciones de salud	https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sciarttext&pid=S2542-30292024000200163	El clima organizacional se entiende como la percepción compartida del entorno laboral, moldeada por la interacción con políticas, métodos, relaciones y cultura que influyen en pensamientos, emociones y conductas de los trabajadores.	GOOGLE ACADEMICO	2024
Factores asociados a la satisfacción laboral en trabajadores: una revisión sistemática	https://repository.up.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/12317/D.Estela_E.Castro_Tesis_Titulo_Profesional_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y	La evidencia demuestra que factores como el burnout, el clima organizacional, aspectos psicológicos y el home office influyen de manera directa en la satisfacción laboral.	GOOGLE ACADEMICO	2024
Relación Entre Satisfacción Laboral Y Desempeño	https://repository.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/12317/D.Estela_E.Castro_Tesis_Titulo_Profesional_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y	La satisfacción laboral influye directamente en el desempeño de los trabajadores dentro del contexto organizacional.	GOOGLE ACADEMICO	2024

Laboral En Colaboradores	500.12724/20352/T018_72607837_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y			
Desempeño laboral y tendencias investigativas: Una revisión sistemática de la literatura.	https://alejandro.poli gran.edu.co/handle/10823/7211	Los avances tecnológicos han transformado el entorno empresarial y las variables que influyen en el desempeño laboral, lo que exige investigar su evolución y el papel de la academia frente a estos cambios.	GOOGLE ACADEMICO	2023
Evolución del desempeño laboral en empresas de construcción: Una revisión bibliométrica	https://doi.org/10.59659/impuls o.v.5i11.153	En el sector construcción, caracterizado por alta demanda física y riesgos, una adecuada gestión del talento humano y el desarrollo de capacidades resultan esenciales para mejorar el desempeño laboral.	GOOGLE ACADEMICO	2025
Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador	DOI: 10.23857/pc.v8i5 / https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9292152	Para que las PYMES fortalezcan la motivación y el compromiso, deben ofrecer recursos, oportunidades de desarrollo, retroalimentación y comunicación efectiva, lo que favorece un entorno laboral sano, mayor satisfacción y retención, así como un mejor desempeño empresarial.	GOOGLE ACADEMICO	2023

Conclusiones

Para las organizaciones se hace necesario establecer estrategias del desarrollo de talento humano en busca de fortalecer aspectos como la capacitación interna, cuando los colaboradores se les incentiva en la formación de habilidades duras y blandas en relación con las necesidades grupales y específicas esto genera un mayor interés por parte del colaborador, en efecto surge un mayor compromiso en la organización, estas dos acciones son directamente proporcionales.

Así mismo, es importante fortalecer en las empresas las políticas internas de compensación salarial y no salarial que le permita al colaborador alinearse con los objetivos organizacionales, de igual manera incentiva al mejoramiento del clima laboral, siendo el factor salarial uno de los aspectos que tienen en cuenta los mismos. La satisfacción del personal es determinante para el buen desempeño y acrecentamiento de la productividad, debido a que al tener un personal satisfecho podemos obtener de ellos mejores resultados, se evita los retrasos, reprocesos, de igual manera se vence un esquema mental frente a inseguridad laboral que puede generar la labor diaria.

Además, otro factor importante para el clima organizacional en relación con la productividad es implementar controles de seguimiento, no obstante, mirar este aspecto no como un indicador más de cumplimiento, sino que sea un factor relevante en tomas de acciones concretas, como los indicadores financieros, contables, logísticos dentro de una organización. Otro aspecto, las empresas deben apalancarse en los avances que existen a nivel tecnológicos, con ello despertar la creatividad en el desarrollo de las labores, por último y no menos importantes las empresas deben destinar recursos y así mismo retener al personal es

decir vamos a poder seguir creciendo como organización fortalecer ese conocimiento explícito que se tiene así como llevar ese conocimiento tácito de cada persona fortalecerlo y volver y hacerlos partícipes de los procesos que se lleven dentro de las empresa

Referencias Bibliográficas

- Bolaños, E. (2025) cómo afecta el clima organizacional al personal de enfermería en su desempeño en la calidad de atención en el paciente y que estrategias implementar para mejorarlo. *Revista Ciencia Latina Multidisciplinar*, vol. 9(3).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10235289>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Llaure, E. (2025) La recompensa y satisfacción laboral en contextos organizacionales: una revisión sistemática, *Revista Científica Internacional*, vol. 12(1), pp. 3327.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10343838>
- Medina, N. y Heredia, F. (2023) Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica: una revisión literaria. *Revista Int. Investig. Cienc. Soc*, vol. 19(1), pp. 55-68. <https://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/1466>
- Page, M., Mother, D., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., McKenzie, J. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *MNJ*, 372(160).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1136/bmj.n160>
- Solís, O. (2024). Clima organizacional, satisfacción laboral, y percepción de calidad del servicio en empleados públicos: Revisión sistemática. *Cienciometría: Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, vol.10(19), pp.

51–63. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2542-30292024000200051&script=sci_arttext

Talledo, C. (2025) Estrés y satisfacción laboral en el personal policial de las comisarías de la Molina, 2024, Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/06638b9e-dff2-4ca5-bdf2-707f1392e358/content>

Tamayo, M., & Tamayo, J. (2016). *El proceso de la investigación científica*. Limusa Noriega.