

**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DE LAS
EMPRESAS.**

HECTOR FABIO BOTINA HURTADO

JHOAN JAVIER MURILLO CAICEDO

Título que se otorga:

PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tutor

Pedro León Cruz Aguilar.

Modalidad

Artículo de investigación

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

PROGRAMA ADMINTRACIÓN DE EMPRESAS

SANTIAGO DE CALI

SEDE PAMPALINDA

2024

Influencia del clima organizacional en el desempeño de las empresas.

Héctor Fabio Botina Hurtado¹

Jhoan Javier Murillo Caicedo²

Resumen

El objetivo de este texto es la realización de una revisión bibliográfica para determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño de las empresas. Se consultaron las bases de datos de Scopus, ScienceDirect, Dialnet y Redalyc, disponibles en la biblioteca de la Universidad Santiago de Cali. A partir de esta búsqueda, se revisaron 30 artículos relevantes que fundamentaron la investigación. Los hallazgos indican una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño empresarial: a medida que la percepción de los colaboradores sobre el clima organizacional mejora, el desempeño individual y colectivo también aumenta. Los estudios revisados muestran que un clima organizacional positivo fomenta la motivación, el compromiso y la eficiencia entre los empleados, lo que, a su vez, impulsa la productividad y la competitividad de la empresa. En conclusión, el clima organizacional es un factor crucial para la sostenibilidad y el crecimiento empresarial, y debe ser considerado una prioridad estratégica para los líderes empresariales.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño empresarial, ambiente laboral, productividad laboral.

Abstract

¹ Héctor Fabio Botina Hurtado, Estudiante del Programa de administración de empresas, Universidad Santiago de Cali.

² Jhoan Javier Murillo Caicedo, Estudiante del Programa de administración de empresas, Universidad Santiago de Cali.

The objective of this text is to carry out a bibliographical review in order to determine the influence of organizational climate on the performance of enterprises. Scopus, ScienceDirect, Dialnet and Redalyc databases were consulted, available at the library of the Universidad Santiago de Cali. Based on this search, 30 relevant articles were reviewed that informed the research. The findings indicate a direct relationship between organizational climate and business performance: as employees' perception of the organizational climate improves, individual and collective performance also increases. The reviewed studies show that a positive organizational climate promotes motivation, commitment and efficiency among employees, which in turn boosts productivity and competitiveness. In conclusion, the organizational climate is a crucial factor for sustainability and business growth and should be considered a strategic priority for business leaders.

Keywords: Organizational climate, Business performance, Work environment, Work productivity.

Introducción

Un clima organizacional que promueva una cultura ética y el cumplimiento de normas y regulaciones puede ayudar a preservar la reputación y la credibilidad de la organización, lo que puede influir en la confianza del cliente, las relaciones con los stakeholders y, en última instancia, en el desempeño financiero y la sostenibilidad organizacional (Rodríguez & Wilches, 2022). Siendo el tema una incógnita de gran importancia principalmente para los empresarios, emprendedores y altos mandos de las diferentes áreas dentro de las organizaciones, se desarrolla este trabajo de tipo revisión bibliográfica en busca de una conclusión determinante desde la subjetividad de los autores, teniendo en cuenta que en las diferentes funciones individuales y colectivas desde donde se le da sostenibilidad a una organización, es necesario para cada miembro la óptima condición laboral.

A lo largo de los años múltiples empresas han estudiado su entorno competitivo y a sí mismas para definir si hay algún tipo de influencia en el clima organizacional para con el desempeño de las empresas, y los resultados de tales estudios han sido de cierta forma neutros debido a que para muchas organizaciones el sistema de incentivos es suficiente para elevar

su productividad y crecimiento financiero, pero así mismo gran parte de las revisiones bibliográficas indican que la influencia es proporcional de una a otra respectivamente. ¿Pero sin una evaluación propia, es posible concretarlo? Al concluir, se tendrá una determinación subjetiva para esta relación. Por ellos se hace la siguiente pregunta ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño de las empresas?

El clima organizacional determina la forma como el individuo percibe su trabajo, en temas como el desempeño, la productividad y la satisfacción, teniendo en cuenta el medio ambiente, el medio humano y el medio físico, en donde se desarrolla las labores, las cuales influyen en la satisfacción de los trabajadores y directamente en la productividad (Pilligua y Arteaga, 2019). También afirman, que las variables determinantes para que sea posible el satisfactorio clima organizacional, son comunicación, colaboración, satisfacción laboral y condiciones físicas favorables, en cambio para el desempeño efectivo de la organización aplican las variables de liderazgo y carrera profesional destacada, y se concluye que las organizaciones deben dar atención, en la generación de un ambiente laboral adecuado para los trabajadores, y a su vez, se pueda mejorar el nivel de productividad.

En un estudio realizado por Pilligua y Arteaga (2019) una investigación descriptiva, cualitativa, con aplicación de encuestas, con muestras estratificadas dentro de una organización, con el propósito de determinar si el clima laboral es un factor clave en el rendimiento de las empresas, los resultados se señalan que, el clima laboral con los trabajadores en la organización no era el mejor, teniendo un impacto negativo en el rendimiento de la empresa. Teniendo como conclusión que las organizaciones deben tomar en serio el ambiente laboral óptimo de los empleados, para que estos tengan una mejor productividad.

Un análisis realizado por Bravo, Egusquiza, Manrique y Ruiz (2023) una investigación cuantitativa y descriptiva para el cual se aplicó el cuestionario Likert a 176 trabajadores de diferentes organizaciones, con el fin de describir el clima organizacional en las mipymes de Ayacucho, en donde los resultados arrojaron que la mayoría de los empleados percibían un clima organizacional medio bueno con tendencia a empeorar, evidenciándose debilidades en factores, como la flexibilidad organizacional, la comunicación y el entorno laboral. Se concluyó en este estudio la necesidad de los directores para que diseñen

estrategias para la mejoría de la percepción del clima organizacional, favoreciendo el desempeño empresarial de los trabajadores.

Un artículo diseñado por Moreno, Sumba y Villafuerte (2022) se realizó por el interés de observar los ambientes laborales inadecuados que afecten el desempeño de los colaboradores y tiene como objetivo determinar cómo el clima organizacional tiene incidencia en el desempeño laboral de los empleados de las pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. El estudio exploratorio se desarrolla con un enfoque cualitativo que permitió determinar las características de dicho problema. En la cual se concluyó la importancia de tener en cuenta que el clima organizacional como un factor determinante sobre desempeño laboral en las pequeñas y medianas empresas en Ecuador teniendo en cuenta la comunicación, el liderazgo, las relaciones sociales, la motivación, la participación y la evaluación del desempeño laboral.

Por lo tanto, el presente artículo tiene como objetivo una revisión bibliográfica para determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño de las empresas. Para lo cual se consultaron de datos como: Scopus, ScienceDirect, Dialnet y Redalyc, disponibles en la biblioteca de la Universidad Santiago de Cali.

El presente texto consta de las siguientes partes: resumen, palabras claves, introducción, materiales y métodos, desarrollo en el que primero se realizará una revisión bibliográfica sobre el fenómeno del clima organizacional y como se mide, segundo se desarrollará el concepto de desempeño laboral mostrando a su vez como se mide, y tercero, se muestra la relación entre clima organizacional y desempeño según las variables. Por último, seguirá la discusión, las conclusiones y las referencias bibliográficas

Materiales y métodos

Este escrito se basó en la información obtenida de las bases de datos de Scopus, ScienceDirect, Dialnet y Redalyc, accesibles a través de la Universidad Santiago de Cali. El objetivo fue asegurar la confiabilidad y la precisión de los datos pertinentes al tema a analizar. El estudio consistió en un análisis bibliográfico exhaustivo en el que se seleccionaron 30 artículos. Estos artículos fueron escogidos mediante una matriz dinámica, cuidadosamente diseñada para proporcionar una visualización detallada de cada uno de ellos.

Durante el proceso de selección, se consideraron diversos aspectos clave. Primero, se analizaron los objetivos de los autores de cada artículo, así como la manera en que estos objetivos fueron plasmados en sus escritos. Además, se examinó cómo los objetivos de estos estudios se relacionaban con el objetivo del presente análisis. Esto permitió una comprensión más profunda y contextualizada de cada artículo. También se destacaron las palabras clave utilizadas, las cuales fueron fundamentales para identificar las variables de correlación relevantes.

En resumen, este análisis bibliográfico no solo permitió la recopilación de información confiable y datos precisos, sino que también facilitó una evaluación crítica y detallada de la literatura existente en relación con el tema de estudio.

Desarrollo

En este apartado se presentan los resultados del análisis de los documentos encontrados, exponiendo las definiciones de clima organizacional, las variables con las que se mide el clima organizacional, las definiciones de desempeño, las variables con las que se mide el desempeño organizacional y, por último, las variables que relacionan el clima organizacional con el desempeño.

Clima organizacional

La percepción del individuo juega un papel crucial en la determinación del clima organizacional de una empresa. Según Bermejo, Suárez y Salazar (2022), este clima es el reflejo de la cultura organizacional y cómo el trabajador percibe el desempeño, la productividad y la satisfacción en su labor. Por lo tanto, es esencial que el ambiente laboral sea percibido de manera positiva por los colaboradores para asegurar su satisfacción y eficiencia en el desarrollo de sus tareas.

Dicho por Arcia (2022), dentro del campo organizacional, ha empezado a surgir interés por las consecuencias de las interacciones para la mejoría del funcionamiento organizacional, por lo cual que nos enfrentamos ante el reto de hacer la medición y la evaluación del CO.

En cambio, Álvarez, Cuya, Huamán, Placencia, y Muñoz, (2023) indican que el clima organizacional es de vital importancia en cualquier empresa. Por ello, fue planteado como el

carácter de una compañía debido a que establece la identidad de una compañía o empresa laboral y repercute en el rendimiento de los colaboradores, la optimización de los procesos, la dirección, la calidad del servicio y producto ofrecido, como también en el nivel de motivación de los empleados.

Por otra parte, Pilligua y Arteaga (2019) afirman que el CO determina la percepción que tiene un individuo en su trabajo su desempeño, su productividad y su satisfacción. Estos autores contemplan que el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción de los trabajadores que incide en su productividad.

En este sentido, si los colaboradores disponen de espacios que facilitan el desarrollo de sus actividades diarias y cuentan con herramientas en buenas condiciones, es muy probable que perciban que la organización ofrece un clima laboral adecuado.

Asimismo, Urbáez, Véliz y Sánchez (2023) concluyen que el CO se entiende como la unión de percepciones sobre características relativas a la organización, que tienen incidencia sobre el comportamiento de quienes hacen parte del ambiente psicolocial en el cual hay un desarrollo.

De acuerdo con esta perspectiva, la estabilidad de ciertas características organizacionales ejerce una influencia positiva en el comportamiento de los colaboradores, lo que a su vez contribuye a crear un ambiente psicosocial saludable.

En el mismo contexto, Iglesias, Torres y Mora (2020) destacan que el CO actualmente es muy importante para las empresas, debido a las incidencias de lo organizacional y los psicosocial, en factores como la comunicación las decisiones, el aprendizaje y la motivación. Además, se señala que el CO repercute, el eficacia organizacional y en la satisfacción de quienes hacer parte ella.

Así pues, es evidente que lo importante de mantener un buen CO es reconocida en diversos entornos económicos, desde unidades familiares y microemprendimientos hasta grandes corporaciones. Esto se debe a que un ambiente laboral positivo no solo contribuye al cumplimiento de los objetivos corporativos, sino que también promueve y protege la salud mental de cada miembro de la organización.

A su vez, Bravo, Egusquiza, Ruiz y Manrique (2023) aportan que el CO es la calidad del entorno psicológico empresarial, siendo esto favorable o no. Entonces, existe relación

con la motivación, siendo que cuando hay motivación el clima laboral mejora, produciéndose relaciones que complazcan hay surgir cooperación y colaboración.

Es importante considerar que los valores y la moral de los individuos pueden ser activados o estimulados de manera tanto positiva como negativa según las condiciones del entorno, incluyendo las relaciones que se establecen en el mismo. Si las empresas implementan cambios o ajustes para generar un ambiente psicológico agradable desde la perspectiva del colaborador, es probable que esto conduzca a un aumento en sus niveles de desempeño, contribuyendo así a la consecución de los objetivos organizacionales.

Por su parte para Brito, Cardona y Pitre. (2020) el CO se conoce como aquella unión de diversos factores que pueden afectar las percepciones de quienes están vinculado con la empresa en labora que estos mismos desempeñen en la organización.

El aporte de Agüero, Dávila, Guanilo & Ruiz (2021) indica que el clima organizacional es entendido como aquellas cualidades propias del ambiente laboral, que se visualizan en el desarrollo de la organización y que tienen influencia en su comportamiento.

En la investigación y conclusión de Arce (2022), aporta al caso que el acoso laboral ya no se da solo entre empleadores y trabajadores; sino también se da entre compañeros, obligando al empleador a mantener un ambiente sano para los empleados.

Considerando el aporte de Arce (2022), el acoso laboral emerge como un problema complejo de naturaleza psicosocial, con impactos negativos profundos en los individuos dentro de cualquier organización. Este fenómeno puede crear un clima organizacional percibido como tóxico, afectando significativamente la salud mental y potencialmente la salud física de los colaboradores. Casos públicos documentados muestran cómo estas dinámicas pueden llevar al colapso mental de los afectados, destacando la importancia crítica de gestionar no solo las responsabilidades y recursos laborales, sino también las relaciones en el lugar de trabajo. Así como es vital definir con claridad las funciones y proporcionar herramientas adecuadas para las tareas, también es esencial promover relaciones positivas y respetuosas entre empleadores y empleados, así como entre colegas. Estas relaciones no solo fortalecen el tejido social dentro de la organización, sino que también contribuyen directamente a un clima organizacional que fomente el bienestar, la satisfacción laboral y la productividad a largo plazo.

En el análisis de Córdoba (2024) el CO es visto por ciertos autores en dos: perspectiva genérica y como concepto. La perspectiva lo ve como percepción que permite las evaluaciones focalizadas a nivel individual. No obstante, el clima como concepto, tiene límites que lo distinguen de otras características. Dos cualidades definidas del clima persisten entre la percepción y la descripción. La percepción es aquella sensación de un individuo. La descripción es el informe de una persona de sobre estas sensaciones.

Finalmente, Vera y Ayala (2023) señalan que el CO se refiere a aquella percepción que tienen los trabajadores del entorno laboral.

Es fundamental reconocer que las culturas, valores e ideas diversas de las personas que conforman una organización influyen en la forma en que perciben su entorno laboral. Por lo tanto, es esencial mantener una neutralidad en el clima organizacional, implementando métodos que promuevan la inclusión y la libre expresión, lo que permitirá fomentar una convivencia saludable y una comunicación efectiva en el ámbito laboral.

Basándonos en el análisis exhaustivo llevado a cabo por los mencionados previamente, podemos concluir prudentemente que el clima organizacional se refiere a la percepción, tanto individual como colectiva, que los miembros de una empresa tienen sobre su entorno laboral. Este concepto toma en consideración variables de satisfacción que pueden resultar determinantes para cada individuo, y ejerce una influencia significativa en todos los procesos empresariales, así como en el estado psicológico de los empleados, especialmente en lo que respecta a la resolución de problemas.

Variables con que se mide el clima organizacional

Bravo, Egusquiza, Ruiz y Manrique (2023) consideran que, para entender y medir el CO, existen nueve dimensiones: la estructura, la responsabilidad, la recompensa, el desafío, las relaciones, la cooperación, los estándares, los conflictos e identidad. De estas, para la investigación en mención, se tomaron las siguientes variables: la estructura, siendo aquella la percepción de los colaboradores sobre los reglamentos, procedimientos y otras limitaciones del trabajo; frente a relaciones laborales, relaciones interpersonales, relaciones

entre directivos o colaboradores; y por último, los estándares, que refiere la percepción de los colaboradores sobre la importancia que pone la organización a las normas.

Por otra parte, Pilligua y Arteaga (2019) indican que las variables con las que se mide el clima organizacional son comunicación, colaboración, satisfacción y condiciones físicas favorables.

Estos indicadores proporcionan un marco teórico sólido que puede ser validado a través de su aplicación en el entorno organizacional en su totalidad. La comunicación efectiva, la colaboración entre los miembros de la organización y un entorno físico adecuado con las herramientas necesarias son aspectos esenciales que contribuyen al desarrollo de un clima organizacional favorable.

A su vez, indica Builes Zapata, Aron Zubiria y Cujía Berrio (2023) que alcanzar y mantener un clima organizacional donde reine, la confianza, el respeto, la armonía, la solidaridad, la eficiencia, y la comunicación efectiva.

Además, según Bermejo, Suárez y Salazar (2022), quienes citan a Pedraza (2018), nos dicen que el liderazgo, el compromiso organizacional, el desempeño laboral, la motivación, el trabajo en equipo y la cultura organizacional son variables claves para medir el clima organizacional.

Estos autores destacan indicadores de medición adicionales, que van más allá de los mencionados anteriormente. Estos indicadores enfatizan la importancia del liderazgo efectivo, el compromiso organizacional, el rendimiento laboral, la motivación, el trabajo en equipo y la cultura organizacional en la percepción del clima laboral. Estos aspectos subrayan la responsabilidad y el sentido de pertenencia que cada miembro de la organización debe tener para que las condiciones de su entorno laboral sean consideradas como favorables.

Asimismo, Iglesias, Torres y Mora (2020) aportan que las variables internas, como estrategias de motivacionales ineficientes, grupos informales y pagos desiguales, y las variables externas, como la incertidumbre laboral, inciden en la productividad.

Los autores observan cómo estas variables negativas pueden afectar negativamente el rendimiento eficiente de la organización. Por lo tanto, aspectos como las estrategias de motivación ineficaces, los pagos desiguales, los grupos informales dentro de la organización y la incertidumbre laboral, deben ser abordados estratégicamente para eliminar posibles interferencias en el logro de las metas propuestas por la empresa.

Por otro lado, Urbáez, Véliz y Sánchez (2023) subrayan la necesidad de considerar las variables de apoyo, compromiso, conflicto, comunicación y motivación para evaluar el clima organizacional.

Estos autores sugieren que estas variables son indicadores fundamentales de un clima organizacional saludable y favorable. Por lo tanto, es crucial realizar evaluaciones continuas de estos aspectos para garantizar la efectividad del clima organizacional.

En adición, Vera y Ayala (2023) toman como única variable para medir el clima organizacional la satisfacción laboral, indicando que es la percepción que tienen los empleados de su entorno de trabajo.

Desde la perspectiva de estos autores, la satisfacción laboral se convierte en un indicador crucial que señala si los empleados tienen una percepción positiva de su entorno laboral. Por lo tanto, sugieren que es imperativo implementar medidas que promuevan esta satisfacción como parte integral de la gestión del clima organizacional.

Cada organización desarrolla su propio enfoque subjetivo para evaluar el clima organizacional, ya que este concepto puede ser interpretado de diferentes maneras según la cultura, los valores y las prioridades de cada empresa. Para algunas organizaciones, medir el clima organizacional implica principalmente analizar los resultados tangibles de las tareas laborales, como la productividad, la eficiencia y el cumplimiento de los objetivos. En este enfoque, se valora la capacidad de la empresa para alcanzar sus metas y mantener un rendimiento óptimo. Por otro lado, para otras organizaciones, la medición del clima organizacional se centra más en la satisfacción y el bienestar de los empleados. Aquí, se da prioridad a aspectos intangibles, como el ambiente de trabajo, el apoyo emocional, el equilibrio entre vida laboral y personal, y la percepción de justicia y equidad dentro de la empresa. En este contexto, el éxito se define no solo por los resultados cuantificables, sino también por la calidad de las relaciones laborales y el grado de compromiso y motivación de los empleados. En resumen, la forma en que una organización mide el clima organizacional refleja su enfoque único hacia la gestión de personas y el logro de sus objetivos empresariales, reconociendo tanto los aspectos tangibles como los intangibles que influyen en la experiencia laboral de sus empleados.

Desempeño organizacional

El concepto de desempeño laboral ha sido abordado por varios autores desde diferentes perspectivas.

Mendoza Vargas, Burbano Pantoja y Mendoza Vargas (2022) lo definen como un conjunto de acciones ejecutadas por los trabajadores en función de sus actitudes, conocimientos y funciones específicas.

Desde esta perspectiva, las actitudes, conocimientos y funciones específicas de cada trabajador tienen un impacto directo en su contribución al desempeño organizacional. Estas cualidades individuales pueden ser consideradas como fortalezas personales que, cuando se aplican de manera eficiente, permiten al colaborador desempeñarse de manera más efectiva, contribuyendo así al éxito general de la organización.

Por su parte, López, Aragón, Muñoz, Madrid y Tornell (2021) lo conceptualizan como la capacidad de los colaboradores para alcanzar sus metas de manera eficaz y eficiente.

Desde esta perspectiva, cada trabajador debe tener metas individuales establecidas para contribuir al éxito general de la organización. Si cada empleado logra cumplir efectivamente con sus metas individuales y, colectivamente, todos trabajan de manera eficiente, la empresa puede destacarse y demostrar un desempeño favorable. Esto subraya la importancia de alinear los objetivos individuales con los objetivos organizacionales para impulsar el éxito conjunto.

En cambio, Mingorance y Pampillón (2023), concluyen que la baja productividad de la mano de obra lleva a las empresas a actuar en una de las dos siguientes direcciones. O bien aumentan los precios de venta de los productos para la recuperación de beneficios, o bien para el crecimiento de los salarios de los trabajadores.

El análisis detallado de la productividad dentro de las organizaciones genera impactos significativos en todos los ámbitos empresariales, afectando a todos los grupos de interés, incluyendo el mercado objetivo y la sostenibilidad de la propia organización. Cuando se detectan deficiencias en la productividad con respecto a los objetivos corporativos, es frecuente que las empresas se vean obligadas a tomar medidas como el aumento de los precios de venta o la contención del crecimiento salarial. Este fenómeno refleja la necesidad de optimizar recursos y eficiencias operativas para mantener la competitividad y la viabilidad

a largo plazo. En algunos casos extremos, también puede ser necesario asignar tareas adicionales al personal para compensar estas deficiencias, lo que puede impactar en la carga laboral y la moral del equipo. Así, la gestión eficaz de la productividad se convierte en un factor clave para el éxito empresarial, influenciando directamente en las estrategias de precios y en las decisiones de gestión de recursos humanos.

Para Álvarez, Cuya, Huamán, Placencia, y Muñoz (2023) los beneficiados de la evaluación del desempeño laboral son los colaboradores y la organización misma, ayudándose a determinar la situación de la empresa para después formular e implementar estrategias. Lo que ayuda identificar el funcionamiento pertinente de factores organizacionales, el liderazgo, las políticas, la cadena de mando, la comunicación y la cultura y estructura de la organización, como variables que inciden en el desempeño laboral.

Tras la investigación de Reyes, Medina y León (2024), dicen que los resultados hallados revelan que los rasgos de la productividad laboral están asociados a estímulos que mejoren funciones cognitivas, aceleren procesos cerebrales y mejoren la memoria de los empleados.

Asimismo, otros estudios sugieren que el desempeño laboral está influenciado por factores diversos. Moreno, Sumba, y Villafuerte (2022) destacan la importancia de considerar elementos como la tranquilidad y la productividad en el análisis del desempeño. Estos autores abordaron cómo los ambientes laborales inadecuados pueden afectar negativamente el desempeño laboral en las MiPymes ecuatorianas. Su estudio tuvo como objetivo determinar de qué manera el CO incide en el desempeño laboral en estas empresas. Este análisis subraya la importancia de crear y mantener un clima organizacional que promueva la satisfacción y el bienestar de los trabajadores para mejorar su rendimiento y, en última instancia, el éxito de la organización.

Los autores destacan la relevancia del trabajo intelectual e inmaterial, es decir, la contribución individual de cada miembro de la organización para su funcionamiento óptimo. Sin embargo, su estudio concluye que la calidad del capital intelectual colectivo juega un papel crucial. Cuando este capital es deficiente, ya sea por falta de habilidades específicas o limitaciones en la formación, se generan vacíos que afectan la capacidad global de la empresa para alcanzar niveles adecuados de productividad necesarios para su desarrollo organizacional sostenido. Este enfoque subraya la necesidad no solo de invertir en el

desarrollo de habilidades cognitivas y capacidades mentales de los empleados, sino también de gestionar estratégicamente el conocimiento y la experiencia dentro de la organización. De esta manera, se fortalece el potencial colectivo para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades en un entorno competitivo.

Factores como la tranquilidad y la productividad, tanto a nivel individual como colectivo, pueden contribuir significativamente al desempeño organizacional. Por lo tanto, es crucial tomar en cuenta estos aspectos para garantizar el funcionamiento efectivo de la organización y mejorar la satisfacción de los individuos al desempeñar sus tareas.

Finalmente, Cantú, Madero y Pedraza (2023) agregan que la estructura organizacional, incluyendo aspectos como la definición clara de puestos y las políticas de reclutamiento, contribuye significativamente a explicar el desempeño laboral.

Según estos autores, proporcionar una descripción clara de las responsabilidades del puesto a los candidatos y contar con políticas de reclutamiento estratégicas puede mejorar considerablemente el desempeño laboral de los colaboradores, lo que a su vez contribuye al cumplimiento de las metas empresariales.

El desempeño organizacional se refiere a la eficacia y eficiencia de una organización, evaluada mediante su capacidad para alcanzar sus objetivos y metas de manera efectiva y con los recursos disponibles. Este análisis proporciona información crucial para determinar si la organización está operando de manera óptima o si necesita implementar estrategias correctivas para abordar deficiencias identificadas.

Variables con que se mide el desempeño organizacional

Una forma de medir el desempeño organizacional para Hernández, Huerta, Salazar, Ruiz, Valdivia, (2023) es a través del instrumento propuesto por Rocca (2008). Su estructura se centra en cuatro aspectos que abordan las condiciones personales, características del trabajo, las relaciones interpersonales y políticas de personal.

Por otro lado, entre las variables de medición del desempeño, los investigadores analizaron aspectos como el desempeño, la satisfacción, el compromiso, el ausentismo y la rotación (Bravo, López, Hernández, Negrin, Palacios, & Sarmentero, 2020).

Además, la medición del desempeño laboral se lleva a cabo considerando factores previamente definidos y valorados. Por ejemplo, Bravo, Rojas, Egusquiza, Rodríguez, Ruiz Choque y Manrique Nugent (2023) proponen dos factores principales: el actitudinal, que incluye disciplina, la iniciativa, la responsabilidad, entre otros factores como el operativo, que se direcciona hacia el conocimiento del trabajo, la exactitud, la cantidad, y la calidad.

Desde el análisis de Barradas Martínez, Rodríguez Lázaro y Maya Espinoza (2021), es perentorio aplicar técnicas que midan el desempeño organizacional. Dándose la conclusión que la medición del desempeño va más allá de solo las evaluaciones financieras, contables o de mercado, puesto que la calidad, la satisfacción del cliente, la innovación, la creación de nuevos conocimientos y las percepciones de los grupos de interés internos y externos se refleja en el desempeño organizacional integralmente.

Los autores Noriega, Guerrero, Silva, y Zambrano (2023) por el contrario dicen que el desempeño organizacional es una variable, siendo una herramienta estratégica que útil para directivos dejándolos evaluar al efectividad y eficiencia de la utilización de los recursos empresariales

Finalmente, el desempeño laboral adquiere especial relevancia en la búsqueda los objetivos de una empresa y en su productividad. Según Moreno, Sumba, y Villafuerte (2023), uno de los aspectos más importantes en este sentido es la forma en que actúan y trabajan los empleados.

En consecuencia de lo anteriormente mencionado es prudente concluir que entre las variables con las que se puede medir el desempeño laboral se encuentran aspectos aptitudinales y operativos, para ambos grupos hay indicadores relacionados con el cumplimiento de las metas propuestas por las organizaciones, es decir que para el primer grupo en el cuál se encuentran cualidades de satisfacción laboral, disciplina, responsabilidad, iniciativa, entre otros, se le puede considerar favorable para el desarrollo efectivo de la organización, así mismo con el segundo grupo, que las variables son cantidad de personal, calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, entre otras, concluyendo que es subjetivo el desempeño de las organizaciones según las variables debido a que no todas las empresas tienen un mismo sistema operativo o administrativo.

Relación entre clima organizacional y desempeño según las variables

Para comenzar, en su investigación, Coronell, Orozco, Ortiz, Ortiz y Hamburger, (2019) observan la incidencia del CO en la productividad en IPSs: donde demostraron una relación existente entre los constructos del CO y la productividad laboral. Esto implica que un alto nivel percibido del CO es reflejado en satisfacción laboral en todas sus dimensiones.

Por otro lado, Hernández, Huerta, Salazar, Ruiz, & Valdivia (2023) destacan la investigación de Aguilera, Ramírez y Torres (2019), quienes demuestran que el ritmo laboral y las exigencias corporativas causas del estrés laboral, afectando negativamente el desempeño y, en consecuencia, la competitividad empresarial.

La conclusión de Antequera, Ramírez, Santamaria, & Cano, (2021) sigue el pensamiento que actualmente existen organizaciones con un clima organizacional desfavorable, viéndose los individuos enfrentados al estrés, la desmotivación, junto con afectaciones en el bienestar físico y motivacional, representando para la empresa: disminución en la productividad, conflictos internos, pérdida de capital humano, que impacten negativamente a la competitividad organizacional.

Además, Mendoza, Burbano y Mendoza (2022) dicen que existe relación entre el clima organizacional y los aspectos del desempeño laboral de los participantes durante las prácticas empresariales. Esto se traduce en colaboradores comprometidos con el cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados por la organización, lo que contribuye al desarrollo institucional.

Siguiendo esta línea, Navarrete, Vera y Zambrano (2024) señalan que los hallazgos indican un vínculo entre el CO y el desempeño laboral. Esto subraya la importancia de la toma de atención de estos factores para mejorar el rendimiento institucional.

Y para Álvarez, Córdoba, y Gálvez (2023) el CO predomina en todas las organizaciones, ya que estas dan cuenta de los factores esenciales para el desarrollo empresarial. Actualmente es importante que una empresa tenga un manejo adecuado del CO, ya que se ha demostrado la incidencia de aquellos factores en el desarrollo organizacional, proporcionando valor agregado para ofrecer en el mercado.

Por otro lado, en su estudio, Bermejo, Salazar y Suárez (2022) identifican la relación entre el comportamiento organizacional y el clima laboral. Esto sugiere que comportamientos

que no satisfagan al clientes, pueden llegar a afectar, a la organización en su eficacia, eficiencia y competitividad.

Desde otra perspectiva, los autores Bolaños, Méndez y Méndez (2023) dicen que el CO se compone de factores tanto físicos como emocionales, que determinan el comportamiento de los colaboradores influyendo en la percepción del trabajo, en el desempeño, productividad y satisfacción laboral.

Así mismo, Amaguaña, Ramón, Matamoros, y Borja, Amaguaña, Ramón, Matamoros, & Borja, (2023) agregan que lograr la satisfacción laboral en las organizaciones es una práctica sustancial de la gestión del talento humano en el mundo. En entonces que los esfuerzos de las organizaciones para obtener talento comprometido con los objetivos estratégicos organizacionales, la empresas procuran que se cree un clima labora optimo como buen antecedente para el buen desempeño laboral

En cambio, Noriega, Guerrero, Silva, y Zambrano (2023) que un clima organizacional que fomente la colaboración y el trabajo en equipo puede mejorar la calidad de los productos o servicios ofrecidos por la organización al aprovechar el conocimiento y las habilidades colectivas de los empleados, lo que puede resultar en una mayor satisfacción del cliente y lealtad.

Por otro lado, Bravo et al. (2023) realizaron un análisis detallado en pymes del sector comercio en Ayacucho, donde aplicaron un cuestionario tipo Likert a 176 trabajadores. Sus resultados mostraron que la mayoría de los empleados percibe un clima organizacional entre medianamente bueno y malo. Las principales debilidades identificadas fueron la falta de flexibilidad organizacional, una comunicación ineficaz y un entorno laboral inadecuado. Este estudio sugiere que estas carencias afectan negativamente el desempeño empresarial y concluye que es fundamental que los directores de estas organizaciones diseñen e implementen estrategias para la mejoría del CO. Al abordar estas áreas críticas, se puede fomentar un desarrollo más exitoso y sostenible del desempeño de los empleados y, en consecuencia, de la organización en su conjunto

Asimismo, concluyen que el CO guarda relación con el desempeño laboral. Esto resalta la importancia de gestionar y fomentar un ambiente laboral adecuado para alcanzar los objetivos institucionales.

En otro estudio, Huacho (2022) concluye que en Latinoamérica y Ecuador el desempeño de los trabajadores depende en gran medida de prácticas motivacionales. Esto refuerza la idea de que un buen ambiente laboral conduce a una mayor productividad.

Además, Fajardo, Almache y Olaya (2023) destacan que el conocimiento y percepción del clima organizacional pueden conducir a cambios para mejorar el desarrollo institucional. Esto sugiere que comprender el clima organizacional es fundamental para la mejora continua de las organizaciones.

Por último, Sumba, Moreno y Villafuerte (2022) argumentan que las organizaciones deben considerar que el personal debe estar motivado, tener sentido de pertenencia hacia la empresa y estar satisfecho para lograr un buen desempeño. Esto implica que un excelente clima laboral puede aumentar la productividad de una organización.

El análisis exhaustivo de un conjunto diverso de variables revela una conexión intrínseca entre el clima organizacional y el desempeño empresarial, un vínculo que abarca tanto la esfera colectiva como la individual dentro de una empresa. Esta correlación se manifiesta como proporcional: a medida que la percepción del clima organizacional desde una perspectiva psicológica mejora, se observa un aumento correspondiente en el nivel de desempeño en la ejecución de tareas y en el logro de los objetivos empresariales.

Este hallazgo subraya la importancia fundamental de cultivar un ambiente laboral que promueva el bienestar psicológico de los empleados y fomente una cultura de apoyo y colaboración. Cuando los trabajadores se sienten valorados, comprendidos y motivados, están más inclinados a comprometerse plenamente con sus responsabilidades y a contribuir de manera significativa al éxito general de la organización.

Desde una perspectiva más amplia, estos resultados respaldan la noción de que el clima organizacional no solo influye en el desempeño laboral a nivel individual, sino que también repercute en la eficacia y la productividad del equipo en su conjunto. Al fomentar un entorno que promueva la satisfacción y el compromiso de los empleados, las empresas pueden maximizar su capacidad para alcanzar metas y objetivos estratégicos, fortaleciendo así su posición competitiva en el mercado y su capacidad para prosperar a largo plazo.

Discusión

Tras el análisis bibliográfico realizado las consideraciones son que el clima organizacional se mide principalmente a través de la satisfacción y el bienestar que los colaboradores experimentan en su entorno laboral. Un ambiente de trabajo positivo no solo mejora la moral de los empleados, sino que también impulsa su productividad, contribuyendo al éxito general de la organización. Y en el caso de los autores Pilligua y Arteaga (2019) apoyan esta idea, señalando que un clima organizacional favorable, caracterizado por una buena comunicación, colaboración y condiciones físicas adecuadas, es clave para incrementar tanto la satisfacción de los empleados como la productividad organizacional.

En consideración, como autores del presente escrito, se hace énfasis en que el clima organizacional se mide principalmente a través de la satisfacción y el bienestar que los colaboradores experimentan en su entorno laboral. Un ambiente de trabajo positivo no solo mejora la moral de los empleados, sino que también impulsa su productividad, contribuyendo al éxito general de la organización. Además, percibimos que el CO puede ser medido dentro de una empresa a través de la convivencia y la productividad de los colaboradores. La observación directa de estas dinámicas permite evaluar el ambiente laboral y determinar su impacto en el desempeño y la cohesión del equipo, proporcionando así una herramienta práctica para la gestión y mejora continua del CO. Desde otro punto de vista, la percepción del individuo juega un papel crucial en la determinación del CO de una empresa. Según Bermejo, Suárez y Salazar (2022), este clima es el reflejo de la cultura organizacional y cómo el trabajador percibe el desempeño, la productividad y la satisfacción en su labor. Por lo tanto, es esencial que el ambiente laboral sea percibido de manera positiva por los colaboradores para asegurar su satisfacción y eficiencia en el desarrollo de sus tareas. Este enfoque resalta la importancia de una percepción favorable del entorno laboral como un factor clave para el rendimiento y bienestar de los empleados.

A lo que Arcia (2022) también enfatiza el creciente interés en las repercusiones de las interacciones humanas en el ambiente laboral. Destaca la necesidad de medir y evaluar el clima organizacional para enfrentar los retos que surgen de estas interacciones, lo que subraya la importancia de una gestión proactiva y efectiva del clima organizacional para el buen funcionamiento de la organización. En contraste, Álvarez, Cuya et al. (2023) destacan que el clima organizacional es fundamental en cualquier empresa, al describirlo como el

“carácter de una compañía”. Este carácter establece la identidad de la empresa y repercute significativamente en el rendimiento de los colaboradores, la optimización de los procesos, la dirección, la calidad del servicio y producto ofrecido, así como en el nivel de motivación de los empleados. Esta perspectiva resalta la influencia integral del clima organizacional en diversos aspectos del funcionamiento empresarial y su impacto directo en la efectividad general de la empresa.

Urbáez, Véliz y Sánchez (2023) concluyen que el CO es la unión de percepciones sobre características organizacionales que inciden en el comportamiento laboral y en el ambiente psicosocial. Según esta perspectiva, la estabilidad en ciertos aspectos organizacionales favorece un ambiente psicosocial saludable y positivo, lo cual impacta favorablemente en el comportamiento y bienestar de los colaboradores. En línea con esta idea, Iglesias, Torres y Mora (2020) subrayan que el clima organizacional es de gran interés para una variedad de organizaciones debido a su influencia en procesos organizacionales y psicológicos clave, como la comunicación, la toma de decisiones, la resolución de problemas, el aprendizaje y la motivación. Destacan que un buen clima organizacional no solo mejora la eficiencia de la organización, sino que también incrementa la satisfacción de sus miembros. A su vez, Bravo, Egusquiza, Ruiz y Manrique (2023) afirman que el CO refleja la calidad del entorno psicológico de la empresa, influenciado positivamente por la motivación de los empleados, lo que fomenta relaciones colaborativas y un buen clima laboral. A este respecto, Brito Carrillo, Pitre Redondo y Cardona Arbeláez (2020) añaden que el clima organizacional es una mezcla de factores interrelacionados que afectan cómo los colaboradores perciben y gestionan sus roles en la organización. Esta perspectiva resalta cómo diversos elementos del entorno laboral impactan la percepción de los empleados.

Por otra parte, Agüero, Dávila, Guanilo & Ruiz (2021) destacan que el CO se manifiesta en las características del ambiente laboral, influyendo en el comportamiento de los empleados y en el desempeño general. Finalmente, Arce (2022) enfatiza que el aumento del acoso laboral entre compañeros pone de relieve la responsabilidad del empleador de mantener un ambiente de trabajo saludable, subrayando la necesidad de una gestión eficaz del clima organizacional para evitar conflictos y promover un entorno laboral adecuado.

Conclusiones

Según el desarrollo de los apartados en esta investigación de revisión bibliográfica, se pueden dar como conclusiones frente a la relación existente entre el clima organizacional de una empresa y el desempeño laboral de los trabajadores, los siguientes:

El CO es un conjunto de percepciones, nociones y sensaciones que relativas a la organización o la empresa y sobre el cumulo de características que hay sobre ella, desde las condiciones materiales del trabajo y del quehacer laboral, la relación entre los trabajadores, la relación de estos con el empleador, hasta el sueldo y los tiempos de pago. Siendo características del trabajo en una empresa que tiene influencia directa en el comportamiento de los miembros integrales de la organización y el ambiente psicosocial en el que se pueden llegar desenvolver. Este conjunto de percepciones puede medirse mediante la satisfacción y el bienestar que pueden experimentar los colaboradores en el entorno laboral.

El desempeño organizacional en una empresa se entiende como ese conjunto de acciones de los colaboradores, miembros o trabajadores, tendientes a alcanzar los objetivos organizacionales de acuerdo con las funciones actitudes y conocimientos específicas de cada cargo, teniendo un impacto directo con el crecimiento y decrecimiento empresarial. Este tipo de desempeño se puede medir mediante diferentes variables, entre metas e indicadores como aspectos aptitudinales y operativos, la satisfacción laboral, disciplina, responsabilidad, iniciativa, cantidad de personal, calidad del trabajo y conocimiento del trabajo.

La revisión bibliográfica concluye a través de las diferentes variables de medición del desempeño laboral, existe un relacionamiento significativo entre el clima organizacional (ambiente psicosocial y el conjunto de sus componentes) y la forma en que los miembros de la empresa entre colaboradores y trabajadores desempeñan sus funciones, de acuerdo con el arraigo, las percepciones, sentimientos y compromiso que produzca la empresa en su interior.

Por último, es aconsejable en el ejercicio de la administración empresarial realizar dentro de las organizaciones, desde actividades de integración, hasta encuestas de satisfacción y de ambiente psicosocial entre los miembros de la empresa, teniendo en cuenta que para el mejoramiento del desempeño de una empresa y lograr las metas previstas, se debe mejora la ergonómica laborar (condiciones de trabajo fácticas), y los factores psicosociales.

Referencias

- Aron, L., Builes, S., & Cujía, S., (2023). La comunicación como recurso para optimizar relaciones laborales e incrementar la productividad. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico* N°. 17, 182-193
<http://doi.org/10.5281/zenodo.7527622>
- Agüero, E., Davila, R., Guanilo, C., & Ruiz, J. (2021) Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890538>
- Aguilera, H., Ramírez, E., & Torres, R., (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Universidad Y Sociedad*, 11(5), 342–348.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1381>
- 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), 270-285. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.17>
- Amaguaña, J., Ramón, D., Matamoros, C., & Borja, D., (2023). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, Factores e Influencia en el Desempeño Laboral de las Secretarías. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1), 687-699.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.1351>
- Álvarez, N., Córdoba, N., & Gálvez, C. (2023). Impacto del clima organizacional en la gestión del recurso humano en una institución de educación superior en Panamá. *Societas*, 25(2), 70–84. <https://doi.org/10.48204/societas.v25n2.4109>
- Álvarez, R., Cuya, V., Huamán, N., Muñoz, M., & Placencia, M. (2023). Clima organizacional y productividad laboral en trabajadores de los establecimientos de salud I-3 de Lima Sur, 2020. *Revista Experiencia En Medicina Del Hospital Regional Lambayeque*, 9(2), 38–43. <https://doi.org/10.37065/rem.v9i2.658>
- Aragón, J., López, B., Muñoz, M., Madrid, S., & Tornell, I. (2021). Calidad de Vida Laboral y desempeño laboral en Médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social del Bienestar, en el Estado de Chiapas. *Revista de la facultad de medicina humana*, 21(2), 316-325. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Arce, Y. 2022, El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(S1) , 307-317,
<https://dialnet.proxyusc.elogim.com/servlet/articulo?codigo=9240366>.

- Arcia, I. (2022). El clima organizacional y su impacto en la calidad de servicio del personal administrativo del Centro Regional Universitario de Barú (CRUBA). *Revista Plus Economía*, 10(2), 58–71. <https://revistas.unachi.ac.pa/index.php/pluseconomia/article/view/570>
- Arteaga, F., Pilligua, L. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol 28. Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Ayala, M., & Vera, R. (2023). Efecto del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores. caso: Hospital Universitario de Guayaquil 2023. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 3. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i3.1219>
- Barradas, M., Maya, I., & Rodríguez, J., (2021). Desempeño organizacional: Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 2021, vol. 10, núm. 28.: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637968301002>
- Bermejo, M., Salazar, M. & Suárez, I. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, vol. 28 (3), Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>.
- Bolaños, C., Méndez, J., & Méndez, M., (2023) La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial. *REVISTA ERUDITUS*, 4(1), 59–74. <https://doi.org/10.35290/re.v4n1.2023.71>
- Bravo, C., López, M., Hernández, A., Negrin, E., Palacios, & W., Sarmentero, I., (2020). Mejora del desempeño de empresas comercializadoras basado en el comportamiento organizacional. *Ingeniería Industrial*, vol. XLI núm 2, pag 120. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360464740009>
- Bravo, L., Egusquiza, M., Manrique, M., & Ruiz, M. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28 (101), pág 171-184. 10.52080/rvgluz.28.101.12
- Brito, C., Cardona, D., & Pitre, R., (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño de los empleados en una empresa de servicios. *Informacion Tecnológica*, Vol 31 (1), pag141-148. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>.
- Burbano, V., Mendoza, J., & Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral. *Revista Información Tecnológica*, vol 33, Nº. 6, pag157-166. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>.

- Cantú, M., Madero, S., & Pedraza, M.(2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación Universitaria*, vol 16(4), pag (11-20). <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>.
- Córdoba, N. (2024). Incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral. *Revista FAECO Sapiens*, 7(1), 132–144. <https://doi.org/10.48204/j.faeco.v7n1.a4737>
- Coronell, R., Orozco, E., Ortiz, L., Ortiz, L., Hamburger, K. (2019)Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional
- Hernández, M., Huerta, I., Salazar, J., Ruiz, E., & Valdivia, M., (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Revista Academia & Negocios*, 9(2), pag 169-182. <https://doi.org/10.29393/RAN9-13ELEI50013>
- Huamán, A. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en una Caja Municipal. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 174-188. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2276>
- Iglesias, A., Mora, Y., & Torres, J. (2020). Estudios de clima organizacional. *Revisión integrativa MediSur*, vol 18 (6), pag 1189-1197. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571015>.
- Mingorance A., & Pampillón, R. (2023), Productividad laboral para que crezca el empleo. *Economistas*, N 181, 120-128, <https://dialnet.proxyusc.elogim.com/servlet/articulo?codigo=8911510>
- Moreno, R., Sumba, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Febrero Especial*, 1. <https://dialnet.proxyusc.elogim.com/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Navarrete, M., Vera, L., & Zambrano, G. (2024). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral: Cooperativa de Ahorro y Crédito 15 de abril Ltda. *593 Digital Publisher CEIT | ISSN 2588-0705*, 9(2), 511-523. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.2.2337>.
- Noriega, N., Guerrero, M., Silva, D., & Zambrano, F. (2023). Desempeño organizacional en las empresas: un análisis bibliométrico. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, vol 25 (2), pag 509-522. doi.org/10.36390/telos252.18.
- Sánchez, G., Urbáez, M., Véliz, L. (2023). Clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout en empresas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales*, vol 29 (3). [10.31876/rcs.v29i3.40715](https://doi.org/10.31876/rcs.v29i3.40715).

- Reyes, E., León, F., & Medina, E. (2024). Productividad laboral y consumo de la cafeína de los trabajadores en México. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(105), 229-238. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.105.15>.
- Rodríguez, P., & Wilches, M. (2022). Análisis bibliométrico sobre el desempeño institucional público en organizaciones estatales. *Revista Interamericana de Bibliotecología*. 45, 3, 18. DOI:<https://doi.org/10.17533/udea.rib.v45n3e347012>.
- Yaulilahua, 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), 25–38. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n3/71>