

**Influencia de la cultura y clima organización en la productividad y desarrollo  
laboral de los trabajadores**

Emilia Guzmán Bañol

**ID 642514**

Angie Cristina Soto Jaramillo

**ID 671667**

María Victoria Astudillo Astaiza

**ID 641824**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios**

Psicología

Pereira, 2022.

**Influencia de la cultura y clima organización en la productividad y desarrollo  
laboral de los trabajadores**

Emilia Guzmán Bañol

**ID 642514**

Angie Cristina Soto Jaramillo

**ID 671667**

María Victoria Astudillo Astaiza

**ID 641824**

Trabajo para optar por el título de Psicología

**ASESOR**

Cristian Fernán Muñoz Muñoz

**Corporación Universitaria Minuto de Dios**

Psicología

Pereira, 2022.

**PÁGINA DE ACEPTACIÓN**

---

---

---

---

---

---

**Presidente del Jurado**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

**Pereira, noviembre de 2022**

## **Agradecimientos**

Primeramente, a Dios, por habernos permitido vivir este maravilloso proceso con sus altas y bajas, por habernos guiado en cada etapa del mismo y ser nuestro refugio en los momentos difíciles. Por habernos dado la fortaleza, la fe y la sabiduría para seguir adelante y llegar hasta este punto tan importante en nuestras vidas.

A nuestros padres, que con su amor y apoyo incondicional nos han impulsado a perseguir nuestros sueños. Ustedes, son el motor que nos impulsa, quienes nos motivan a seguir y a no desfallecer en este camino.

A nuestros familiares y amigos, por el apoyo, la paciencia y las palabras de aliento que nunca faltaron en los días más difíciles.

A nuestro tutor y asesor, por su compromiso, dedicación y paciencia, sin su guía y apoyo esto no sería posible.

A nuestros docentes, que han sido parte del camino, por transmitirnos los conocimientos necesarios para llegar hasta este punto.

Y a cada uno de nosotros, por el compromiso, la responsabilidad, el sacrificio y la dedicación con la que realizamos este trabajo.

## **Dedicatoria**

A nuestros padres quienes nunca nos dejaron solas, quienes fueron nuestro apoyo y motor para culminar esta gran etapa de nuestras vidas.

## RESUMEN

Una organización es un sistema social formado por elementos que trabajan juntos para lograr un objetivo común; sin embargo, una organización no es solo un grupo de individuos que trabajan juntos y logran objetivos, sino que también es una variedad de actividades que realizan los empleados, los recursos financieros y físicos necesarios para lograrlos, las tecnologías que facilitan y promueven la creatividad, la cultura y el clima organizacional. El clima laboral es un elemento muy importante dentro de la organización ya que en los ambientes físicos y humanos donde se ejecutan frecuentemente las actividades laborales, se debe encontrar un ambiente laboral adecuado para la ejecución de dichas actividades, puesto que con ello se logra influir en la satisfacción de las personas y por ende en su productividad, dentro de la cultura y el clima organizacional, existen muchos aspectos a considerar, entre ellos, la interacción dada a partir de unas normas, valores, creencias, estilos de comunicación, liderazgo, negociación y manejo de conflictos, imagen e identidad, toma de decisiones, comportamiento, lenguaje y símbolos de la organización establecida, entre otros no menos importantes.

El proceso investigativo realizado se centra en dos constructos que se fundamentan en una revisión bibliográfica y documental de las investigaciones y aunque son muchas las investigaciones realizadas en torno a ellos, es poca la atención que se le brinda a la influencia que tienen sobre la productividad y el desarrollo laboral, es por esto que el propósito de la investigación es realizar una recompilación sistemática de la bibliografía con el fin de desarrollar un análisis crítico reflexivo a partir de artículos narrativos, de revisión y de opinión, estudios de casos y estudios empíricos publicados en las bases de datos Scielo, Redalyc, PubMed, Dialnet y Elsevier entre 2017 al 2022.

**Palabras clave:** Cultura Laboral; Clima Organizacional; Organizaciones; Productividad; Desarrollo Laboral.

## ABSTRACT

An organization is a social system made up of elements that work together to achieve a common goal; However, an organization is not only a group of individuals who work together and achieve goals, but it is also a variety of activities that employees perform, the financial and physical resources necessary to achieve them, the technologies that facilitate and promote creativity, culture and organizational climate. The work environment is a very important element within the organization since in the physical and human environments where work activities are frequently executed, an adequate work environment must be found for the execution of these activities, since this is achieved to influence the satisfaction of people and therefore their productivity, Within the culture and organizational climate, there are many aspects to consider, among them, the interaction given from norms, values, beliefs, communication styles, leadership, negotiation and conflict management, image and identity, decision making, behavior, language and symbols of the established organization, among others no less important.

The research process focuses on two constructs that are based on a bibliographic and documentary review of the investigations and although there are many investigations carried out around them, little attention is given to the influence they have on productivity and labor development, which is why the purpose of the research is to perform a systematic recompilation

of the bibliography in order to develop a reflective critical analysis based on narrative, review and opinion articles, case studies and empirical studies published in the Scielo, Redalyc, PubMed, Dialnet and Elsevier databases between 2017 and 2022.

**Keywords:** Labor Culture; Organizational climate; Organizations; Productivity; Labor Development.

## Tabla de contenido

1.	Introducción .....	10
2.	Justificación .....	12
3.	Objetivos .....	14
3.1.	Objetivo general .....	14
3.2.	Objetivos específicos.....	14
4.	Marco referencial .....	15
4.1.	Marco de antecedentes o estado del arte .....	15
4.1.1.	Trabajos Desarrollados a Nivel Internacional.....	15
4.1.2.	Trabajos Desarrollados a Nivel nacional .....	22
4.2.	Marco teórico .....	31
4.3.	Marco conceptual .....	35
4.3.1.	Cultura organizacional .....	35
4.3.2.	Clima organizacional .....	36
5.	Metodología .....	36
6.	Resultados .....	37
7.	Conclusiones .....	40
8.	Referencias bibliográficas.....	42

## **TABLA DE TABLAS**

Tabla 1. Estudios internacionales sobre el clima y la cultura organizacional.....	18
Tabla 2. Estudios nacionales sobre el clima y la cultura organizacional .....	25
Tabla 3. Datos sobre los 25 documentos que son de referencia en la monografía .....	37
Tabla 4. Categorización de los antecedentes por año .....	39
Tabla 5. Categorización por país.....	40

## 1. Introducción

El clima organizacional, es quizás, una de las herramientas más significativas e indispensables para entender la dinámica laboral en la actualidad. Su estudio e identificación dentro de una organización, resulta ser un enfoque importante en la toma de decisiones administrativas que, les permita a los colaboradores de dicha organización, incrementar su productividad, realizar cambios en su gestión y conducir hacia el mejoramiento continuo (Celis, 2014).

Un adecuado clima organizacional, es un pilar fundamental en toda organización, pues no solo beneficia a los trabajadores, sino también a toda la organización, contribuyendo a que exista una buena relación entre la empresa y sus colaboradores; haciendo que estos, se sienten más comprometidos con los objetivos organizacionales, y a su vez, aumentando su productividad.

Esta opinión es compartida por diversos teóricos y especialistas como Farfán (2017) y Moreira (2018), quienes aseguran que, factores como la falta de reconocimiento e incentivos y los medios de comunicación ineficientes, entre otras variables, afectan la motivación e influyen en el entorno organizacional, reduciendo significativamente la satisfacción y la capacidad productiva del personal.

Respecto a esto, Peñalosa & Mejía (2021) nos indican que, un clima organizacional agradable fortalece proporcionalmente la productividad laboral, esta es una ventaja competitiva en el sector industrial. Cuando los empleados se encuentran a gusto en su lugar de trabajo los niveles de productividad aumentan, creando así un lugar en el que todas las personas querrán trabajar y siempre entregando los mejores estándares de calidad. (P. 9)

Finalmente, se podría decir que para trabajar de forma óptima y alcanzar los objetivos trazados, el colaborador necesita sentirse en un ambiente adecuado. He ahí la importancia de

otorgarle un espacio de trabajo agradable, en el que pueda desenvolverse fácilmente y trabajar de manera óptima; permitiéndole sentirse productivo, cómodo y motivado, logrando un crecimiento no solo a nivel profesional, sino también a nivel personal (Jojoa, 2017).

En ese sentido, el presente documento considera necesario que, desde las organizaciones, se tomen acciones en pro de mejorar el clima organizacional; esto, con el objetivo de favorecer la satisfacción laboral de sus colaboradores. Para esto, plante mediante una reflexión sobre la importancia del clima y la cultura organizacional desde una aproximación teórica, analizar cómo influye la cultura y el clima organizacional en la productividad y el desarrollo laboral de los trabajadores; permitiendo mostrar diferentes perspectivas sobre esta relación y su impacto dentro de la organización.

## **2. Justificación**

En los últimos años, el tema de la cultura y el clima organizacional, se ha convertido en una verdadera ventaja competitiva y en una de las herramientas principales en el cumplimiento de los objetivos de casi cualquier organización que desee mantenerse en el mercado. Principalmente gracias a su enfoque en el capital humano, que nos plantea que un ambiente cómodo, en el que los empleados puedan trabajar adecuadamente, es capaz de garantizar que exista una buena relación entre la empresa y sus colaboradores (Jojoa, 2017).

Esto, en los últimos años, se ha vuelto prioridad para las organizaciones, que al ser conscientes de que la motivación individual por sí sola no es suficiente, apuestan a la optimización del entorno laboral, como una garantía para el cumplimiento de los objetivos. Tal como lo afirma Farfán (2017):

Es importante para las organizaciones identificar y hacer consciencia de los componentes principales del clima organizacional para planificar y aplicar las formas efectivas de influir o manejarlas asertivamente, con el propósito de lograr un excelente ambiente o clima organizacional que redunde en atención oportuna, calidad y rentabilidad (Farfán., 2017, P. 31).

En otras palabras, es importante que las organizaciones, proporcionen al empleado un espacio y ambiente agradable, en el que este pueda trabajar de forma óptima y así, en beneficio propio y de la organización misma, logra cada día una mayor productividad, mayor potencial humano y un mejoramiento en la calidad de su servicio (Farfán, 2017).

Como consecuencia, las organizaciones deben crear una atmósfera que apoye el crecimiento y el éxito de los empleados, esto implica brindar oportunidades de capacitación y desarrollo para que los empleados puedan mejorar sus habilidades y perseguir sus objetivos;

además de crear de un entorno inclusivo donde las personas de todos los orígenes sean bienvenidas y animadas a crecer.

En general, crear un ambiente positivo y saludable requiere mucho ensayo y error, ya que crear en un espacio integrado por diferentes personalidades y antecedentes es muy complejo, pero es posible con un poco de esfuerzo de parte de todos los empleados. Por esta razón, es conveniente analizar y comprender la relación entre la cultura, el clima organizacional, la productividad y el desarrollo laboral de los trabajadores de una organización; puesto que el aprendizaje proveniente de esto, permitirá retroalimentar todos los procesos que inciden en el comportamiento de la organización, permitiendo dictar cambios y tomar acciones para mejorar los sentimientos y conductas de la gente.

De igual forma, es de vital importancia para cualquier empresa determinar qué aspectos que puedan impactar o afectar el ambiente de la empresa, la dinámica organizacional, o cualquier actividad laboral. Por consiguiente, es esencial tomar acciones pertinentes para el debido manejo mediante políticas, normas o procesos que involucren a los colaboradores y en él que se logre, a través de ciertas actividades, una adecuada motivación y satisfacción en el trabajo.

En base a eso, el motivo principal del presente trabajo de investigación sobre la influencia e importancia de la cultura y clima organizacional, es estudiar el impacto de este factor en el desempeño de los trabajadores; puesto que considera de vital importancia, su análisis para facilitar el tratamiento y la adecuación de los entornos laborales como determinante del comportamiento y el desarrollo laboral de los empleados.

Esto, a su vez, permitirá establecer un antecedente sobre la relación entre la cultura, el clima organizacional, la productividad y el desarrollo laboral de los trabajadores de una organización, contribuyendo a estudios futuros enfocados en estudiar este constructo.

### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo general**

Analizar cómo influye la cultura y el clima organizacional en la productividad y el desarrollo laboral de los trabajadores, mediante una revisión de la literatura publicada entre 2017 y 2022.

#### **3.2. Objetivos específicos**

- ✓ Comprender la importancia de la cultura y el clima organizacional en la vida laboral de los trabajadores.
- ✓ Descubrir qué factores inciden o afectan la cultura y el clima organizacional y la vida laboral de los trabajadores.
- ✓ Evaluar qué aspectos de la vida labora afectan el clima y la cultura organizacional.

## **4. Marco referencial**

### **4.1. Marco de antecedentes o estado del arte**

En base a los objetivos planteados durante la conformación de la presente investigación, se realizó una búsqueda de material bibliográfico publicado a nivel nacional e internacional entre 2017 y 2022, con el fin de establecer una base referencial; que permita analizar cómo influye la cultura y el clima organizacional en la productividad y el desarrollo laboral de los trabajadores; teniendo en cuenta, como factores determinantes la motivación, la satisfacción y la productividad organizacional.

#### **4.1.1. Trabajos Desarrollados a Nivel Internacional**

Cañedo, et. Al. (2017), mediante la realización de un estudio compilatorio cuyo objetivo, era conocer la influencia que tienen factores como la motivación y el clima organizacional en el desempeño de los empleados de empresas del sector agrícola mexicano; determinaron, de acuerdo a la percepción de los empleados de una comercializadora, que factores como la motivación y el ambiente son desfavorables en el desempeño organizacional, por lo que recomiendan que las empresas trabajen en estrategias para mejorar las áreas de oportunidad.

Moreira (2018), buscaba demostrar en su estudio, que el clima organizacional influye en la producción laboral de las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí (Ecuador). Se descubrió que el clima organizacional si influye en la producción laboral de las IES públicas de la provincia de Manabí. Afirma, que es necesario que las autoridades y organizaciones, le den mayor relevancia a este tema e implementen los mecanismos y estrategias debidas en la búsqueda del mejoramiento progresivo.

Panchi (2018), en su investigación sobre la incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas, reafirman la importancia del clima

organizacional, como un factor determinante del desarrollo de la organización y el empleado, en sus múltiples dimensiones (Económica, productiva, administrativa y social).

Gonzales, et. Al. (2018), en un estudio de caso, tuvo la finalidad de exponer la importancia del liderazgo transformacional en la empresa en el clima organizacional de una empresa en el Ecuador. En él, analizó el liderazgo y el clima laboral existente, con el objetivo de conocer el nivel de motivación de quienes hacen parte de las empresas, identificando que la existencia de una deficiente comunicación interna, representa un problema de suma importancia para la organización.

Iglesias & Torres (2018) en una revisión bibliográfica, cuyo objetivo era sistematizar la definición de clima organizacional, considerando su relación en el ámbito laboral desde el área de la enfermería; determinaron que el Clima Organizacional influye en el comportamiento de los colaboradores, condicionando los niveles tanto de motivación y satisfacción laboral, como el rendimiento laboral.

Álvarez, García & Navarrete (2019), en un estudio de caso sobre la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de un supermercado de la ciudad de villa Hermosa, Estado de Tabasco en México, en el que pretendían analizar el clima organizacional en un supermercado y su incidencia en el nivel de satisfacción desde el punto de vista de sus colaboradores. Encontraron que, al existir un clima organizacional adecuado, el personal ejercía sus funciones de forma satisfactoria dentro de la organización, demostrando la forma en la que factores como la motivación, el compromiso y la eficiencia en la productividad, están ligados al clima organizacional.

Ortiz (2020), mediante los resultados obtenidos de una revisión literaria, logró evidenciar cómo el clima organizacional incide en la mejora de los índices de productividad de las Pymes de Los Olivos (Perú), durante el año 2019.

Estrada & Meza (2020), en su artículo de revisión sobre motivación, clima organizacional, productividad y satisfacción laboral, nos indican que, para mejorar y aumentar la productividad de los colaboradores de una empresa, es imprescindible contar con un clima laboral eficiente; y que para gozar de este, “se necesita que el ambiente de trabajo sea ameno, que sus empleados tengan buenas relaciones interpersonales, reconocimiento del trabajo que realizan para alcanzar su satisfacción laboral y personal que es lo más importante” (P. 26).

Soto, Ugalde & Allauca (2020), por medio de su investigación buscaban analizar la importancia de la toma de decisiones a nivel gerencial, a la hora de generar un clima organizacional óptimo dentro de una empresa. Encontraron que, el clima organizacional es fundamental para el desarrollo de la producción de cualquier organización, debido a que la interrelación entre este y el recurso humano de la empresa. Afirman también que, tanto el clima como la cultura, aunque diferentes, dependen cada una de la otra, por lo tanto, mientras que exista un buen clima organizacional existirá así mismo una buena cultura.

Silva et. Al (2020), realizaron una revisión narrativa, que tenía como objetivo conocer cuál es la importancia del clima y cultura organizacional, para la atención en las Instituciones de Salud. En ella, resaltaron la importancia que tiene una buena dirección y el liderazgo en la cultura organizacional, luego de determinar que cuando se logra obtener un buen puntaje o satisfactorio en ambas, el conflicto disminuye y se obtiene mayor satisfacción laboral. Así mismo, comprobaron la relevancia que tienen estos dos factores en la toma de decisiones, y

como puede influir en que se proporcionen mejoras en la atención de la salud, principalmente en la atención de pacientes y la instalación de procesos de mejora.

Iglesias, Torres & Mora (2021) en una revisión integrativa de los estudios sobre el clima organizacional, pudieron establecer que el clima organizacional bajo, incide negativamente en el desarrollo del emprendimiento sostenible por lo que los empleados se sienten insatisfechos con el clima organizacional en su área laboral; también, que los niveles de motivación influyen de manera negativa en el clima organizacional y, por lo tanto, en el rendimiento y productividad de la empresa (P.9).

**Tabla 1.**  
**Estudios internacionales sobre el clima y la cultura organizacional.**

<b>Autor(es); Año; País.</b>	<b>Título</b>	<b>Metodología</b>	<b>Resultados relevantes</b>
<b>Cañedo, et. Al. 2017 México</b>	<b>El clima organizacional y el desempeño de una MIPYME agrícola de Guasave – Sinaloa.</b>	Se llevó a cabo un estudio de caso de tipo cualitativo, con la información recopilada a través de entrevistas a empleados de nivel gerencial, administrativo y operarios.	Se logró determinar mediante la percepción de los empleados entrevistados, la existencia de conflictos personales, falta motivación y poca estabilidad laboral.
<b>Moreira 2018 Ecuador</b>	<b>El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador.</b>	Se realizó una investigación descriptiva transversal y observacional con el objetivo de obtener información sobre el tema de estudio.	En base a las repuestas se afirmó que, el clima organizacional influye en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí.
<b>Panchi 2018 Venezuela</b>	<b>La incidencia del clima</b>	Se realizó una revisión de la literatura especializada relacionada al tema de la posmodernidad, el	Se reafirma la importancia del clima organizacional, como elemento determinante del desarrollo de la

	<b>organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas.</b>	clima y el desarrollo organizacional.	organización y el empleado.
			El análisis y
		Investigación empírica de corte cualitativo destinada a indagar la forma como incide el liderazgo transformacional en el clima organizacional de una empresa de la ciudad de Ambato, en el Ecuador, mediante la aplicación de encuestas y entrevistas a los empleados.	observación del caso permitió registrar de manera directa el desempeño laboral de los empleados y directivos en la empresa; que a su vez permitió identificar la existencia de una comunicación deficiente entre los miembros, generando dudas y desconfianza entre los trabajadores.
<b>Gonzales, et. Al.</b>	<b>La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas.</b>		
2018			
Ecuador			
		Se realizó una	A través de
<b>Iglesias &amp; Torres</b>	<b>Un acercamiento al Clima Organizacional.</b>	revisión sistemática con el fin de desarrollar un análisis crítico reflexivo sobre la tematica abordada, en base a	percepciones estudiadas, se pudo comprobar que el Clima Organizacional influye en el comportamiento
2018			
Cuba			

		documentos publicados entre 2001 y 2014.	de los individuos y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.
		Se utilizó un	
	<b>Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de un supermercado de la ciudad de villa Hermosa, Estado de Tabasco, México.</b>	estudio no experimental, descriptivo de corte cuantitativo con el objetivo de revisar la literatura y así, construir un marco con una perspectiva histórica, recolectar datos y analizarlos con métodos estadísticos.	Se percibe que existe un clima adecuado para que el personal ejerza sus funciones de forma satisfactoria dentro de la organización.
<b>Álvarez, García &amp; Navarrete</b>			
2019			
México			
	<b>El clima organizacional y la productividad, en las pymes, Los Olivos, 2019: una revisión de la literatura científica.</b>	Se realizó una revisión sistemática de la bibliografía disponible en la base de datos de Scopus, para su posterior análisis.	Como resultado, se evidenció que el buen clima organizacional es importante para el éxito de las Pymes, puesto que influye directamente en la
<b>Ortiz</b>			
2020			
Perú			



	<b>instituciones de salud.</b>	cultura y clima organizacional en instituciones de salud.	la productividad sino en el desempeño a nivel general; contribuyendo principalmente a que se brinden mejoras en la atención de salud.
			Se encontró que el clima organizacional en algunas incide
<b>Iglesias, Torres &amp; Mora</b>	<b>Estudios de clima organizacional: Revisión integrativa.</b>	Se realizó una revisión integrativa de la biografía desarrollada entre 2013 y 2018, sobre la evaluación del clima organizacional.	negativamente en el desarrollo y la productividad del emprendimiento, principalmente por la falta de motivación e incentivos.
2021			
Cuba			

---

**Fuente:** De autor.

#### **4.1.2. Trabajos Desarrollados a Nivel nacional**

Farfán (2017), en un ensayo sobre los aspectos del clima laboral que inciden en la productividad y crecimiento organizacional en instituciones de salud, buscaban identificar que variables del clima laboral generan impacto en la productividad y crecimiento de estas entidades. Los autores, reflejan en este estudio la importancia de que las organizaciones en general, identifiquen, planifiquen y apliquen las estrategias necesarias para lograr un clima organizacional asertivo.

Salas, García & Murillo (2017) realizaron un estudio empírico, cuyo propósito era identificar el efecto de los diferentes tipos de cultura organizacional en el rendimiento en las pymes del sector manufacturero y alta tecnología de la ciudad de Cali (Colombia). En base a los resultados, concluyeron que, en las PYMES del sector manufacturero y tecnológico de Santiago de Cali, existe una predominancia de la cultura clan, caracterizada por la iniciativa personal, la innovación y compromiso; que al igual que la cultura adhocrática y contrario a la cultura mercado y la cultura jerárquica, posee un efecto positivo sobre el rendimiento de los colaboradores de las pequeñas y medianas empresas, logrando mayores ganancias en términos de participación de mercado, rentabilidad y productividad.

Jaimes, Luzardo & Rojas (2018) mediante la realización de una revisión bibliográfica sobre los factores que determinan la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga (Colombia), pretendían identificar los factores determinantes de la productividad laboral en las Pymes confeccionarías bumangueses. Según sus hallazgos concluyeron desde la dimensión del proceso productivo que, factores como el comportamiento grupal y el ambiente social de trabajo, son importantes para la adecuada gestión de los procesos, al igual que, contar con las capacidades necesarias y hacer control del entorno organizacional para favorecer la productividad del talento humano.

Pilligua & Arteaga (2019), en una investigación denominada ‘El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas’, cuyo objetivo era evaluar el clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de la empresa Hardepex Cía. Ltda. Concluyeron que, “las organizaciones deben prestar atención, en generar ambientes laborales adecuados en los trabajadores, para que estos, a su vez, puedan mejorar su nivel de productividad” (P. 23).

Ortiz C., Ortiz O. y Coronell (2019), en un estudio sobre la incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS), determinaron que si existe una correlación en las estadísticas significativa entre los constructos clima organizacional y productividad laboral; afirmando que, a mayor nivel percibido del clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral y mayores son las proporciones en cada una de sus dimensiones. Concluyeron que es necesario implementar estrategias como programas de incentivos y jornadas de capacitación, para el mejoramiento del clima organizacional y la productividad laboral.

Prada, Rueda & Ocampo (2020), a través de una revisión bibliográfica, cuyo objetivo era investigar el impacto que tiene el clima laboral en la satisfacción personal de los empleados de ciertas organizaciones de tecnología de la información (TI); lograron demostrar que, existe una relación significativa entre las dimensiones del clima laboral como la productividad laboral, el liderazgo y la motivación, y las variables de la productividad laboral como la responsabilidad por el cumplimiento de los deberes.

Peñalosa & Mejía (2021) en su estudio ‘Cultura y clima: condiciones para la productividad laboral’, teniendo como propósito principal establecer la relación del clima y cultura organizacional con la productividad, lograron identificar que, el modelo de cultura explícito, limita la productividad de los recursos en las organizaciones, mientras que el modelo de cultura humanitaria aumente el rendimiento y la eficiencia de los trabajadores.

González & Riascos (2022), luego de abordar un artículo de revisión, que pretendía analizar la influencia que tiene el clima organizacional en la productividad de las empresas colombianas, determinaron que el grado de satisfacción laboral condicionado por el clima organizacional, influye de forma directa en la productividad, incidiendo en la toma de decisiones, el grado de responsabilidad y participación en la organización. Manifiestan, como

opinión personal, la importancia de que las empresas se preocupen por las condiciones físicas y psicológicas de los empleados, de tal forma que contribuyan a construir su proyecto de vida y mejorar su calidad de vida.

**Tabla 2.**  
**Estudios nacionales sobre el clima y la cultura organizacional**

<b>Autor(es); Año; País.</b>	<b>Título</b>	<b>Metodología</b>	<b>Resultados relevantes</b>
			Destaca
<b>Natalia Farfán González 2017 Colombia</b>	Aspectos del clima laboral que inciden en la productividad y crecimiento organizacional en instituciones de salud	Se han tomado referencias de investigadores de gran trascendencia en la psicología y en las ciencias humanas para establecer cuáles son los elementos que determinan el llamado clima organizacional.	aspectos como la relaciones entre compañeros, liderazgo, la calidad de la comunicación, aspectos motivacionales salariales y no monetarios y la influencia de las jefaturas para administrar y conciliar estos factores.
<b>Laura Salas Arbeláez; Mónica García Solarte; Guillermo Murillo Vargas.</b>	Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali	Este artículo muestra en su primera parte la revisión de la literatura bajo la cual se trabajó, indagando la cultura organizacional, el rendimiento y los estudios previos que muestran la relación entre ambas. Una metodología cuantitativa con una	Los resultados de esta investigación dan cuenta de que la cultura adhocrática y la cultura clan tienen un efecto sobre el rendimiento de manera positiva en el primer tipo de cultura y negativa para el segundo tipo, mientras que la cultura mercado

<b>2017</b>	<b>Colombia</b>	<p>descripción de la muestra y las variables seleccionadas. Finalmente, en la tercera parte, se evidencian los resultados obtenidos a través de una regresión lineal y las principales conclusiones.</p>	<p>y la jerárquica no lo tienen.</p>
<b>Ludym</b>	<p>Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas</p>	<p>Artículo de revisión</p>	<p>Según los hallazgos de la investigación se concluye sobre la relevancia de evaluar y propender por la mejora de los factores asociados a la dimensión humana. En las condiciones propias de estudio se identificó que los factores determinantes para la PL en las pymes de confecciones son: comportamiento grupal, ambiente social de trabajo, gestión del</p>
<b>Jaimes;</b>	<p>Medianas</p>		
<b>Marianela</b>	<p>Empresas de Confecciones del</p>		
<b>Luzardo;</b>	<p>Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia.</p>		
<b>2018</b>	<b>Colombia</b>		
<b>Miguel D. Rojas.</b>			

			proceso y capacitación/control.
<b>Cristhian Fabricio Pilligua Lucas,; Flor María Arteaga Ureta. 2019 Colombia</b>	El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas - estudio caso: Hardepex Cía. Ltda	Para el desarrollo de la investigación, se utilizó un tipo de investigación descriptiva con técnicas cualitativas, a través de aplicación de encuestas, con una muestra estratificada.	Se encontró que el clima laboral en los trabajadores dentro de la organización no es el adecuado, impactando negativamente en el rendimiento productivo de la empresa.
<b>Laura Ortiz Campillo Luis Eduardo Ortiz Ospino Rubén Darío Coronell Cuadrado 2019 Colombia</b>	<b>Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional</b>	Para el desarrollo de este trabajo se utilizó un tipo de estudio correlacional. Los estudios de investigación de tipo correlacional, tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o	Se demostró que existe una correlación estadística significativa entre los constructos clima organizacional y productividad laboral; es decir, que, si el nivel percibido del clima organizacional es alto, la actitud de la satisfacción laboral también se manifiesta en estas proporciones

**Ricardo Prada;**  
**Milton Rueda;**  
**Pablo Ocampo.**  
**2020**  
**Colombia**

**Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología**

variables en un contexto particular, para el que se seleccionaron dos casos. De igual forma, se establece un diseño de investigación no experimental de tipo transversal.

El estudio utilizó un enfoque mixto de investigación, abordando aspectos relacionados con la investigación cuantitativa y cualitativa, relacionados con la población de empleados de algunas organizaciones de TI. Se recolectaron datos a través de un cuestionario estructurado sobre las dimensiones de las

en cada una de sus dimensiones.

El estudio ha demostrado que existen relaciones estadísticamente significativas entre el clima laboral y la productividad laboral, presente en casi todas las dimensiones de clima laboral: motivación del personal, responsabilidad por el cumplimiento de los deberes, rotación de cargos y retiros del

<p><b>Luisa</b> <b>Valery Peñalosa</b> <b>Peñalosa;</b> <b>Gabriela</b> <b>Fernanda Mejia</b> <b>Salazar.</b> <b>2021</b> <b>Colombia</b></p>	<p><b>Cultura y</b> <b>clima: condiciones</b> <b>para la</b> <b>productividad</b> <b>laboral</b></p>	<p>variables objeto de estudio.</p> <p>Este trabajo se basa en identificar y consultar, las cuatro variables de entrada que caracterizan a la cultura en las organizaciones, de acuerdo a la metodología y modelo de caracterización por (Méndez Álvarez, 2006), en su libro</p>	<p>personal, que tienen relaciones estadísticamente significativas con las variables de productividad laboral: liderazgo , inclusión en la toma de decisiones y emoción en la permanencia y propósitos de cumplimiento de labores con su trabajo, en general.</p> <p>Se logró identificar que el modelo de cultura que se destaco es el modelo explícito, limitando la productividad de los recursos en las organizaciones. Con el modelo de una cultura humanitaria el rendimiento y la</p>
		<p>variables objeto de estudio.</p>	<p>personal, que tienen relaciones estadísticamente significativas con las variables de productividad laboral: liderazgo , inclusión en la toma de decisiones y emoción en la permanencia y propósitos de cumplimiento de labores con su trabajo, en general.</p>

**Beyanira  
González  
García;  
Daniela Riascos  
Isaza  
2022  
Colombia**

**Influencia  
del clima  
organizacional en  
la productividad de  
las empresas  
colombianas**

Cultura y Clima: eficiencia son mayores fundamentos para el que un modelo de cambio en la cultura explícita. organización.

Este artículo de Al abordar lo revisión bibliográfica anteriores estudios del analizó las tema de investigación implicaciones que tiene influencia del clima el espacio organizacional en la organizacional con el productividad de las cumplimiento de empresas colombianas, objetivos de las el marco de variables empresas y sobre todo como los son, la mostrará la importancia comunicación, la de las directrices que se formación, el carácter tomen desde la alta de las pruebas, gerencia para que la medibles que se aplican consecución de para establecer el nivel objetivos se logre llevar o grado de qué tan sano a cabo en una sinergia es el clima entre empresa y organizacional no se colaboradores y toma con la relevancia promueva el bienestar que debería, el nivel de tanto de empleados sensibilización frente a como de empleadores. una buena práctica de

---

medición, la honestidad y vinculación empresarial tras un diagnóstico del que se puede partir para establecer las estrategias del cambio y el mundo de oportunidades que se pueden ofrecer hoy a las personas.

---

**Fuente:** De autor.

#### **4.2. Marco teórico**

De acuerdo con Jojoa (2017), mantener un clima organizacional adecuado, garantiza la motivación de los empleados, aumentando la productividad de la empresa y mejorando sus resultados.

“Las organizaciones pensaban que el salario bastaba para ello, pero el tiempo ha demostrado que hace falta mucho más para mantener y mejorar la productividad en una empresa y uno de los pilares es un clima laboral adecuado” (Jojoa, 2017, P. 2).

Según Chiavenato (2011), el término clima organizacional hace referencia a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional; refiriéndose a los aspectos que la organización utiliza para estimular o provocar diferentes tipos de motivaciones en sus colaboradores. Este favorece no solo la productividad sino también las necesidades personales elevando la moral y el entusiasmo.

El clima organizacional, es la interacción entre las culturas de los colaboradores y de las organizaciones, estando relacionado en el saber hacer, determinándolo en su manera de trabajar y relacionarse.

Esta interacción con la empresa y con las máquinas que utilizan en la propia actividad de cada uno. El empleado puede ser motivado o estimulado ya sea por un medio económico o algún tipo de compensación, es decir la solicitud de algún tipo de permiso siendo tenido en cuenta su desempeño y eficiencia en sus actividades laborales.

Al ser tenidas en cuenta y cubrir las necesidades básicas, se busca que el empleado tenga un mejor desempeño en sus actividades laborales cotidianas, impactando positivamente el clima organizacional, en caso tal de no cubrir dichas necesidades se podrán ver aspectos negativos los cuales afectaran la organización y el ambiente laboral. Según la teoría del Clima Organizacional, planteado por Likert (1968), se determina que el comportamiento asumido por los subordinados está basado en el comportamiento administrativo, actuando este como ejemplo y así mismo en las condiciones organizacionales que estos perciben.

Las organizaciones pensaban que el salario bastaba para ello, pero el tiempo ha demostrado que hace falta mucho más para mantener y mejorar la productividad en una empresa y uno de los pilares es un clima laboral adecuado (Jojoa, 2017, P. 2).

En base al clima organizacional, este maneja una atmosfera psicológica y social, de la cual depende los sucesos que ocurran en la organización, siendo así el reflejo de la cultura organizacional de la empresa, haciendo referencia a la percepción del personal en cuanto a su área de trabajo, toma de decisiones y relaciones interpersonales independiente de sus niveles jerárquicos logrando determinar si sus empleados cuentan con un buen desempeño y eficiencia en sus actividades laborales, así mismo si cuentan con sentido de pertenencia respecto a la organización, logrando obtener un buen ambiente laboral basado en el grado de

motivación en el cual se encuentra el trabajador, destacando los factores motivacionales que la organización ofrece para el empleado.

El clima organizacional se encuentra compuesto de diversos elementos entre los cuales los principales son:

- El ambiente físico
- Características estructurales
- Comportamiento organizacional
- Ambiente social

Dichos componentes, se encuentran ligados unos con otros, puesto que cada uno de ellos genera un impacto dentro de la organización, ya que al contar con un ambiente físico y estructural adecuado se logra desarrollar las actividades laborales de manera más eficiente, adicionalmente el comportamiento y ambiente influye en la motivación y adecuado seguimiento de las actividades llevadas a cabo, logrando validar los intereses y necesidades de cada uno de los empleados.

“El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el saber hacer del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.” (Navarro, 2006 como se citó en Noguera, 2020, P. 2),

El clima laboral, realiza una intervención directa en la conducta de los empleados, ya que por medio de esta se determina el equilibrio para la organización, en la evaluación del clima laboral se busca determinar tres aspectos importantes, procesos y procedimientos, relaciones interpersonales en el grupo de trabajo.

La empresa debe de saber y conocer sobre el comportamiento de las personas siendo este un factor de mayor cuidado y atención.

- Desde la psicología, basándonos en el enfoque humanista, los principales autores asociados a esta corriente, son teóricos de la motivación: Abraham Maslow (1943), Teoría sobre la motivación humana
- Frederick Herzberg (1959), Teoría de la motivación para trabajar (Teoría de los dos factores)
- Douglas Mc Gregor (1960), Teoría X e Y

Con dichas teorías se logra determinar que el comportamiento de las personas se moldea por el comportamiento del entorno en el que interactúa, en este caso el comportamiento del individuo puede influir en la organización, logrando la construcción y transformación de la organización, así mismo el área de gestión humana debe de buscar la mejor manera en dirigir el comportamiento, lo cual beneficiara el desarrollo y consolidación de ventajas competitivas, para la organización.

Lo que Chiavenato propone en su libro es que la cultura organizacional se puede visualizar desde una pirámide donde debemos dividirla en 2 bases, abajo “aspectos informales y ocultos”, arriba aspectos formales y visibles. Esto nos dice que es un iceberg de cultura organizacional.

Hemos visto que la administración de las organizaciones es un proceso relativo y contingente que no está regido por normas o principios universales. Así, la administración nunca es igual en todas las organizaciones y puede incluir funciones diferentes, de acuerdo con las condiciones internas y externas de la organización (Chiavenato, 2017), como se citó en Pérez., 2015, (P.48).

Cuando se habla de cultura y clima organizacional se debe revisar en una empresa u organización la batería de riesgo y analizar en qué nivel se encuentra, en caso de que el nivel se encuentre en alto se debe hacer un informe epidemiológico para analizar cómo se puede mejorar estos niveles altos y medios. Es indispensable que en cada empresa se tenga una batería de riesgo actualizada, al igual que en cada organización depende de su personal se solicitan ciertos criterios o requisitos para el cumplimiento de esta batería de riesgo.

Para la determinación del clima organizacional se puede realizar la aplicación de los siguientes instrumentos.

Dichos instrumentos se encuentran compuestos por 4 a 6 dimensiones, evaluando entre 16 y 20 dimensiones. Dichos instrumentos son:

- Cuestionario de Clima Organizacional Universitario (C-CLIOU) (Mujica y Pérez, 2008).
- El Organizational Climate Measure (OCM) (Patterson et al, 2005)
- El Inventario de Clima Organizacional (ICO) (Rodríguez et al., 2010).

### **4.3.Marco conceptual**

#### **4.3.1. Cultura organizacional**

Se entiende como cultura organizacional aquellas normas y valores por los que se rige una empresa; aquellos principios relacionados con la estructura y los procesos de la compañía que influyen en el desempeño del trabajo (Flores, 2002).

De acuerdo con Segredo et. Al. (2017), son “los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización y su desempeño organizacional”.

### **4.3.2. Clima organizacional**

El clima organizacional se define como un conjunto de atributos propios de un espacio de trabajo que influyen en la motivación y el comportamiento de los empleados; que implica una comprensión compartida de las políticas, prácticas y prácticas de la organización relacionadas con la experiencia del empleado (Flores, 2002).

De acuerdo con Segredo et. Al. (2017), “se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio, que tiende a repercutir en el comportamiento laboral”.

En conjunto, el clima, la cultura y el desarrollo organizacional forman un sistema altamente dinámico e interdependiente en el que la estructura, la función y el comportamiento individual son los determinantes del desarrollo.

## **5. Metodología**

Se propone una compilación sistemática de la bibliografía con el fin de desarrollar un análisis crítico reflexivo a partir de artículos narrativos, de revisión y de opinión, estudios de casos y estudios empíricos publicados en las bases de datos Scielo, Redalyc, PubMed, Dialnet y Elsevier entre 2017 al 2022.

Se plantea un estudio cualitativo que corresponde a una revisión narrativa de la bibliografía, porque permite organizar, describir, interpretar y comparar la información, de acuerdo con ciertos procedimientos que garanticen confiabilidad y objetividad en la obtención de los resultados.

La población estaría compuesta de más de dos mil artículos indexados en las siguientes bases de datos: Scielo, Redalyc, PubMed, Dialnet y Elsevier sobre la cultura y el clima organizacional. La muestra corresponde a 20 documento que una vez revisados, se comprobó de cumplían con los criterios de inclusión y exclusión establecidos. Estos son que

hubiesen sido publicado entre 2017 y 2022 y que trataran el tema de la influencia del clima y la cultura organizacional sobre la productividad y el desarrollo laboral de los trabajadores o temas relacionados.

**Criterios de inclusión:**

- Personal que trabaje en varias áreas diferentes a su grupo.

**Criterios de exclusión:**

- Personal que se encuentre de vacaciones
- Personal con cargos administrativos.
- Personal asistencial que labore con menos de un año en la institución.
- Personal que se encuentren remplazando vacaciones, descansos prolongados, etc.

**6. Resultados**

El objetivo de la siguiente monografía es analizar la influencia de la cultura y el clima organizacional en la productividad y el desarrollo laboral de los trabajadores, mediante una revisión documental que consta de investigaciones publicadas entre 2016 y 2022

*Tabla 3.*

*Datos sobre los 25 documentos que son de referencia en la monografía*

<b>N°</b>	<b>Título</b>	<b>Autor(es)</b>	<b>País</b>	<b>AÑO</b>
<b>1</b>	Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de un supermercado de la ciudad de villa Hermosa, Estado de Tabasco, México.	Carolina del Carmen Álvarez Morales; Cecilia García Muñoz Aparicio; María del Carmen Navarrete Torres.	México	2019
<b>2</b>	El clima organizacional y el desempeño de uns MIPYME agrícola de Guasave - Sinaloa	Deyre Odette Cañedo Obeso; Ramón Martínez Huerta; María de los Ángeles Cervantes Rosas; José de Jesús López López.	México	2017
<b>3</b>	Motivación, Clima Organizacional, Productividad y Satisfacción Laboral	Jorge Luis Estrada Serrano; Maria Fernanda Meza Rodriguez.	Perú	2020

<b>4</b>	Aspectos del clima laboral que inciden en la productividad y crecimiento organizacional en instituciones de salud	Natalia Farfán González	Colombia	2017
<b>5</b>	La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas	Jorge Vladimir Gonzales Reyes; Medardo Andrés Paredes Núñez; Rocío Núñez López; Veronica Paredes Nuñez; Isaac Israel Paredes Nuñez.	Ecuador	2018
<b>6</b>	Influencia del clima organizacional en la productividad de las empresas colombianas	Beyanira González García; Daniela Riascos Isaza	Colombia	2022
<b>7</b>	Un acercamiento al Clima Organizacional	Annia Lourdes Iglesias Armenteros; Julia Maricela Torres Esperón.	Cuba	2018
<b>8</b>	Estudios de clima organizacional: Revisión integrativa.	Annia Lourdes Iglesias Armenteros; Julia Maricela Torres Esperón; Yuliett Mora Pérez.	Cuba	2021
<b>9</b>	Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia.	Ludym Jaimes; Marianela Luzardo; Miguel D. Rojas.	Colombia	2018
<b>10</b>	Importancia del clima organizacional en la productividad laboral.	Ana Milena Jojoa Vargas	Colombia	2017
<b>11</b>	El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador	Luis Mario Moreira Moreira	Ecuador	2018
<b>12</b>	Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional	Laura Ortiz Campillo Luis Eduardo Ortiz Ospino Rubén Darío Coronell Cuadrado	Colombia	2019
<b>13</b>	El clima organizacional y la productividad, en las pymes, Los Olivos, 2019: una revisión de la literatura científica	Jeyssy Yomara Ortiz Rabanal	Perú	2020
<b>14</b>	La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas	Viviana Pastora Panchi Mayo	Venezuela	2018
<b>15</b>	Cultura y clima: condiciones para la productividad laboral	Luisa Valery Peñalosa Peñalosa; Gabriela Fernanda Mejia Salazar.	Colombia	2021
<b>16</b>	El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda	Cristhian Fabricio Pilligua Lucas,; Flor María Arteaga Ureta.	Colombia	2019

<b>17</b>	Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología	Ricardo Prada; Milton Rueda; Pablo Ocampo.	Colombia	2020
<b>18</b>	Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali	Laura Salas Arbeláez; Mónica García Solarte; Guillermo Murillo Vargas.	Colombia	2017
<b>19</b>	La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud.	Diego Silva Jiménez; Paula Beatriz Méndez Celis; Diego Arancibia Morales; Fernando Cortes Tello.	Chile	2020
<b>20</b>	La importancia de la decisión gerencial para generar un clima organizacional óptimo en una empresa.	Luis Enrique Soto Chávez; José William Ugalde Vicuña; María Allauca Amaguaya	Ecuador	2020
<b>21</b>	Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual.	Alina María Segredo Pérez; Ana Julia García Milian; Pablo León Cabrera; Irene Perdomo Victoria.	Cuba	2016
<b>22</b>	Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa “Concreteiras Granizo”	Daniela Cristina Castañeda Velasco	Ecuador	2016
<b>23</b>	Liderazgo, clima organizacional y productividad empresarial	Betsy Camila Muñoz Ramos	Colombia	2016
<b>24</b>	Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud	Javier Viloria Escobar; Saúl Pertúz Gutiérrez; Alexander Daza Corredor; Lilibeth Pedraza Álvarez.	Colombia	2016
<b>25</b>	Importancia del clima organizacional en la productividad laboral.	Claudia Patricia Celis Morales	Colombia	2014

Se presenta el análisis de los datos cuantitativos sobre los principales 25 documentos que sirvieron de referencia para la presente monografía, donde se caracterizan por año de publicación y País.

*Tabla 4.*

*Categorización de los antecedentes por año*

<b>Año</b>	<b>Cantidad</b>
------------	-----------------

2016	5
2017	4
2018	5
2019	3
2020	5
2021	2
2022	1

En la anterior tabla se puede evidenciar que, se logra mantener un promedio por año, puesto que la línea base logra mantenerse con el pasar de los años, a pesar de que en el año 2021 el promedio bajo a 2.

*Tabla 5.*

*Categorización por país*

<b>PAIS</b>	<b>CANTIDAD</b>
Colombia	12
Ecuador	4
Cuba	3
México	2
Chile	1
Perú	2
Venezuela	1

Las investigaciones referenciadas en la monografía fueron tomadas de países de Latinoamérica, por lo cual, se puede evidenciar que 12 de ellas son de Colombia, 4 de Ecuador, 3 de Cuba, 2 de México, 2 de Perú, una de Chile y una de Venezuela.

## **7. CONCLUSIONES**

La revisión de la literatura seleccionada en relación al tema de estudio sobre la influencia del clima y la cultura organizacional en la productividad y el desarrollo laboral de los trabajadores, permite concluir que, a pesar de ser un tema ampliamente investigado y

aplicado a varias disciplinas productivas, es relevante seguir aportando a este estudio; ya que este constructo varía de acuerdo a condiciones específicas y variables, permitiendo la afectación de diversas formas. Por tanto, la identificación de los factores determinantes de la influencia de este constructo, es un hallazgo valioso y pertinente en el estudio del bienestar laboral de las personas sector, debido a su impacto en la productividad y el desarrollo empresarial y económico.

Este documento, también permitió conocer qué factores relacionados al clima y la cultura organizacional, como la participación y el liderazgo, influyen en la motivación, la cohesión, la satisfacción laboral, y el compromiso del trabajador. Se establece, de acuerdo a los hallazgos de esta investigación, que es de gran importancia la evaluación y tratamiento de factores asociados a la dimensión humana en el ámbito laboral, teniendo en cuenta su relevancia el bienestar emocional de los individuos.

En base a la investigación se considera, que las organizaciones debe de ser conscientes y priorizar la motivación individual y grupal, puesto que con ello no solo lograran un incremento en su productividad, sino también serán tenidas en cuenta las necesidades de sus empleados, contribuyendo e impactando de manera positiva en sus actividades, adicional a esto se contribuye también en el cumplimiento de metas y objetivos del empleado, esto se logra por medio de capacitaciones, orientación y acompañamiento, por parte del área de gestión humana.

En base a lo anterior se recomienda que, desde el área de recursos humanos o gestión humana, se trabaje en la adecuada gestión de los procesos y en el desarrollo de actividades que contribuyan al mejoramiento del ambiente organizacional y el favorecimiento a la productividad del talento humano.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Morales, C. D. D.; García Muñoz Aparicio, C.; & Navarrete Torres, M. D. C. (2019). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de un supermercado de la ciudad de villa Hermosa, Estado de Tabasco, México. *Revista Visión Gerencial*, Vol. 2. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/journal/4655/465566915002/465566915002.pdf>
- Cañedo Obeso, D. O.; Martínez Huerta, R.; Cervantes Rosas, M. D. L. A. & López López, J. D. J. (2017). El clima organizacional y el desempeño de una MIPYME agrícola de Guasave – Sinaloa. EUMED. Disponible en: <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/7-el-clima-organizacional-y-el-desempeno.pdf>
- Chiavenato, A. (2017). *Comportamiento organizacional* . mexico : Mc graw hill.
- Estrada Serrano. J. L. & Meza Rodriguez, M. F. (2020). Motivación, Clima Organizacional, Productividad y Satisfacción Laboral. Repositorio UCSP. Disponible en:  
[http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16419/1/ESTRADA\\_SERRANO\\_JOR\\_MOT.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16419/1/ESTRADA_SERRANO_JOR_MOT.pdf)
- Farfán González, N. (2017). Aspectos del clima laboral que inciden en la productividad y crecimiento organizacional en instituciones de salud. Repositorio Unimilitar. Disponible en:  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16985/FARFANGONZALEZNATALIA2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Gonzales Reyes J. V.; Paredes Núñez, M. A.; Núñez López, R.; Paredes Nuñez, V. & Paredes Nuñez, I. I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, Vol. 42-No. 95. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/376160247012.pdf>
- González García B. & Riascos Isaza, D. (2022). Influencia del clima organizacional en la productividad de las empresas colombianas. Repositorio Areandina. Disponible en:  
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4488/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Iglesias Armenteros A. L. & Torres Esperón J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. Revista Cubana de enfermería, Vol. 34-No. 1. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>
- Iglesias Armenteros A. L.; Torres Esperón J. M. & Mora Pérez, Y. (2021). Estudios de clima organizacional: Revisión integrativa. Revista Medisur, Vol. 18-No. 6. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1189.pdf>
- Jaimes, L.; Luzardo, M. & Rojas, M. D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia.
- Jojoa Vargas, A. M. (2017). Importancia del clima organizacional en la productividad laboral. Repositorio Unimilitar. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16749/JojoaVargas%20Ana%20Milena2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Moreira Moreira, L. M. (2018). El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador. Repositorio CYBERTESIS. Disponible en: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7763/Moreira\\_ml.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7763/Moreira_ml.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Ortiz Campillo, L.; Ortiz Ospino, L. E. & Coronell Cuadrado, R. D. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. Repositorio Unisimón, Vol. 14-No. 2. Disponible en: <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/3289/IncidenciaClimaOrganizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortiz Rabanal, J. Y. (2020). El clima organizacional y la productividad, en las pymes, Los Olivos, 2019: una revisión de la literatura científica. Repositorio UPN. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26061/Trabajo%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Panchi Mayo, V. P. (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas. Revista Sapienza Organizacional, Vol. 5-No. 9.

Disponible en:

<https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570009/553056570009.pdf>

Peñalosa Peñalosa, L. V. & Mejía Salazar, G. F (2021) Cultura y clima: condiciones para la productividad laboral. Repositorio Unirosario. Disponible en:

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/22078/PeñalosaPenaloza-LuisaVarely-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pilligua Lucas, C. F. & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas - Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración, Vol. 16-No. 28. Disponible en:

<https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686/2177>

Prada, R.; Rueda, M; Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. Revista Espacios, Vol. 41-No. 6. Disponible en:

<http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>

Salas Arbeláez, L.; García Solarte, M. & Murillo Vargas, G. (2017). Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali. Revista Suma de Negocios, Vol. 8-No. 18. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/6099/609964243002/609964243002.pdf>

Silva Jiménez, D.; Méndez Celis, P. B.; Arancibia Morales, D.; Cortes Tello, F. (2020). La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud. Neutrosofía y ciencias afines: una necesidad para la toma de decisiones en estos tiempos de alta incertidumbre y complejidad. Revista Universidad & Sociedad, Vol. 12-No. 7. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751/1753>

Soto Chávez, L. E.; Ugalde Vicuña, J. W.; Allauca Amaguaya, M. (2020). La importancia de la decisión gerencial para generar un clima organizacional óptimo en una empresa. Revista Dominio de la Ciencias, Vol. 6-No. 4. Disponible en:

<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/download/1463/2666>