

El Clima Organizacional y la productividad laboral en los administrativos de la Red de Salud de Caylloma

The Organizational Climate and Labor Productivity among Administrative Staff in the Caylloma Health Network

Karen Alexandra Ibárcena Lajo ^{1*}, karenibarcena93@gmail.com ORCID 0009-0002-1402-3345

Recibido: 15-abr-2024, Aceptado: 20-jun-2024, Publicado: 01-jul-2024

Resumen

La relación entre el clima organizacional y la productividad laboral es fundamental para el buen funcionamiento de cualquier institución. El objetivo fue determinar de qué manera el ambiente de trabajo afecta el rendimiento y la eficiencia de estos empleados. Se realizó una investigación correlacional con una muestra de 99 trabajadores, empleando el cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer y un cuestionario específico de Productividad Laboral, el cual fue validado con el método Delphi a través de un juicio de expertos para asegurar la validez y confiabilidad. La metodología incluyó el uso de estadística inferencial, aplicando el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa entre un buen clima organizacional y niveles más altos de productividad laboral. Se identificaron factores clave como la comunicación efectiva, el liderazgo adecuado y el reconocimiento laboral, los cuales impactan significativamente en el rendimiento de los trabajadores. Este estudio destaca la importancia de mantener un entorno laboral saludable y ofrece recomendaciones para mejorar el clima organizacional, con el objetivo de incrementar la productividad en instituciones de salud.

Palabras clave: : Clima organizacional, productividad laboral, Trabajadores administrativos.

Abstract

The relationship between organizational climate and labor productivity is essential for the proper functioning of any institution. The objective was to determine how the work environment affects the performance and efficiency of these employees. A correlational research was conducted with a sample of 99 workers, using the Litwin and Stringer Organizational Climate questionnaire and a specific Labor Productivity questionnaire, which was validated with the Delphi method through expert judgment to ensure validity and reliability. The methodology included the use of inferential statistics, applying the Pearson correlation coefficient. The results revealed a positive and significant correlation between a good organizational climate and higher levels of labor productivity. Key factors such as effective communication, adequate leadership and labor recognition were identified, which significantly impact the performance of workers. This study highlights the importance of maintaining a healthy work environment and offers recommendations to improve the organizational climate to increase productivity in health institutions.

Keywords: Organizational climate, labor productivity, Administrative workers.

¹ Universidad Tecnológica del Perú

1 Introducción

El clima organizacional ha sido ampliamente estudiado en los últimos años debido a su influencia en diversos aspectos del desempeño empresarial. Se entiende como el conjunto de percepciones compartidas por los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos de una organización, afectando directamente su comportamiento y bienestar (Castañeda Pérez, 2020). Un clima organizacional positivo se asocia con mayores niveles de satisfacción, motivación y compromiso de los empleados, lo que a su vez mejora el rendimiento organizacional (Velázquez Mariscal, 2021). Recientemente, el estudio del clima organizacional ha cobrado relevancia en Latinoamérica debido a su impacto en la eficiencia y bienestar laboral. El clima organizacional se refiere a la percepción colectiva de los empleados sobre las políticas y prácticas de una organización, influyendo en su motivación y rendimiento (Poma Cuenca, 2021). Un ambiente laboral positivo favorece tanto el compromiso de los trabajadores como su productividad, lo que se traduce en mejores resultados organizacionales (Gómez Pérez, 2020).

En el contexto peruano, investigaciones han demostrado que un clima organizacional favorable mejora significativamente la productividad de los empleados. Un estudio realizado en instituciones de salud de Lima encontró que un buen clima organizacional puede aumentar la productividad en un 20 %, al mejorar la comunicación y la colaboración entre equipos (Sánchez Ruiz, 2020). De manera similar, un análisis realizado en empresas del sector servicios en Arequipa mostró que la satisfacción de los empleados con su ambiente de trabajo se correlaciona directamente con su desempeño laboral (Velarde Torres, 2019).

En paralelo, la productividad laboral, por su parte, ha sido objeto de estudio en su relación con el entorno organizacional. Diversos estudios han demostrado que un ambiente de trabajo favorable no solo incrementa la eficiencia, sino también la calidad del trabajo realizado. Según investigaciones recientes, cuando los empleados perciben que el clima organizacional es adecuado, se incrementa su nivel de compromiso, lo que conduce a un aumento en la productividad (Rodríguez Serrano, 2022). De igual manera, un liderazgo efectivo y una comunicación clara dentro de la organización influyen de manera significativa en la percepción del clima organizacional, lo que repercute directamente en el desempeño laboral (Gómez Valdés, 2020).

1.1 Comunicación

La comunicación dentro de una organización es un elemento clave para el buen funcionamiento de los equipos de trabajo. Se define como el proceso por el cual se intercambia información, se comparten ideas y se establecen relaciones dentro de una empresa. Según Castañeda y Pérez (2019), una comunicación efectiva fomenta la confianza entre los empleados y la dirección, lo que facilita la colaboración y mejora el rendimiento. Además, la comunicación abierta y clara ayuda a evitar malentendidos y conflictos, contribuyendo a un mejor clima organizacional.

1.2 Liderazgo

El liderazgo dentro de las organizaciones implica la capacidad de influir y guiar a los empleados hacia el logro de los objetivos comunes. Según Chiavenato (2021), el liderazgo eficaz es esencial para crear un ambiente de trabajo positivo y orientado a resultados, ya que el líder actúa como un modelo a seguir, promoviendo la motivación y la cohesión del equipo. En un clima organizacional saludable, el liderazgo favorece la toma de decisiones, el manejo de conflictos y la gestión del talento humano (Velázquez Mariscal, 2021).

1.3 Motivación

La motivación se refiere al impulso interno que lleva a los empleados a actuar y alcanzar sus objetivos en el entorno laboral. Es un factor crucial que influye en la productividad y el compromiso. Según Maslow (2018), las necesidades humanas, desde las más básicas hasta las de autorrealización, deben ser satisfechas para mantener altos niveles de motivación en los trabajadores. En el contexto organizacional, recompensas tangibles e intangibles, como el reconocimiento y el crecimiento profesional, son clave para mantener la motivación alta (Gómez Valdés, 2020).

Por otro lado, la productividad laboral, entendida como la relación entre el output generado (producto generado) y los recursos utilizados, está influenciada por diversos factores del entorno laboral, como la satisfacción, el liderazgo y la gestión de recursos humanos. Según Vera y Espinoza (2020), un clima organizacional que fomenta el liderazgo efectivo y una adecuada comunicación interna contribuye significativamente a la mejora de la calidad del trabajo y la eficiencia operativa. En Perú, diversos estudios han destacado la importancia de la gestión de recursos humanos en la mejora del rendimiento laboral y la satisfacción de los empleados. Un estudio de Rodríguez y Pérez (2021) realizado en el sector salud peruano revela que un entorno que prioriza el desarrollo del talento y el bienestar de los trabajadores incrementa su compromiso y productividad. Además, García y Salazar (2019) sostienen que la satisfacción laboral en las organizaciones peruanas se relaciona directamente con la reducción del ausentismo y el aumento del rendimiento laboral.

1.4 Nivel de Rendimiento Laboral

El rendimiento laboral se refiere a la eficacia y eficiencia con la que los empleados cumplen con sus responsabilidades y objetivos. Un alto nivel de rendimiento está asociado con un ambiente de trabajo que apoya el desarrollo profesional y proporciona los recursos necesarios para cumplir las metas (Gómez Pérez, 2020). El rendimiento no solo se mide en términos cuantitativos, sino también cualitativos, donde factores como la innovación y la calidad del trabajo son esenciales.

1.5 Nivel de Satisfacción

La satisfacción laboral es la percepción que los empleados tienen sobre su trabajo y las condiciones en las que lo realizan. Según Rodríguez y Serrano (2022), un entorno laboral que satisface las necesidades profesionales y personales de los trabajadores genera mayor compromiso, lo que se traduce en mayor productividad. Un clima organizacional positivo, donde se valoran las contribuciones de los empleados, tiene un impacto directo en su nivel de satisfacción.

1.6 Nivel de Recursos Humanos

El nivel de los recursos humanos en una organización se refiere a la calidad y disponibilidad del capital humano para cumplir con los objetivos empresariales. Las empresas que invierten en el desarrollo de su personal, a través de capacitaciones y programas de bienestar, logran mejorar su competitividad y rendimiento organizacional (Vera Espinoza, 2020). Además, un sistema eficaz de gestión de recursos humanos ayuda a optimizar el uso del talento, reduciendo la rotación y mejorando la retención de empleados calificados.

En este contexto, podemos decir que el propósito de este estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Arequipa Caylloma. Los resultados obtenidos permitieron identificar cómo un ambiente laboral favorable se relaciona directamente en la productividad de los empleados, lo que sugiere que fortalecer las estrategias de clima organizacional, tales como una comunicación más efectiva, un liderazgo participativo y un reconocimiento adecuado, es esencial para mejorar los niveles de productividad. Además, el estudio permitió el desarrollo de un programa para mejorar el clima organizacional, con el objetivo de optimizar la eficiencia dentro de la institución. En este sentido, la pregunta de investigación que orientó el estudio fue: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Arequipa Caylloma?

2 Metodología

2.1 Participantes

La muestra estuvo compuesta por 99 de los 120 trabajadores de diversas áreas administrativas de la Red de Salud Arequipa Caylloma (Administración, logística, dirección, OPPDI) en la ciudad de Arequipa. Para la evaluación, se incluyó a todo el personal disponible en el momento, lo que implicó la aplicación de un muestreo probabilístico debido al tamaño de la población.

2.2 Diseño

La presente investigación es de tipo no experimental, con un diseño descriptivo-correlacional. Se utilizó un enfoque transaccional, que permitió la recolección de datos en un solo momento para analizar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral.

2.3 Instrumentos

Para la investigación se utilizaron dos cuestionarios estructurados con escala de Likert. El primer instrumento de Clima Organizacional consta de 31 preguntas, distribuido en tres indicadores: Comunicación, Motivación y Liderazgo, y emplea una escala ordinal de 1 a 5 (Muy Desfavorable a Muy Favorable). El segundo instrumento evalúa la Productividad Laboral consta de 31 preguntas de distribuido en tres indicadores: Nivel del Rendimiento, Nivel de Satisfacción y Nivel del Recurso Humano, utilizando una escala ordinal de 1 a 4 (Totalmente en Desacuerdo a Totalmente de Acuerdo). Ambos instrumentos garantizaron la confidencialidad y anonimato de las respuestas.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos elaborados por el investigador, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach. Esta evaluación permitió medir la fiabilidad de los cuestionarios sobre Clima Organizacional y Productividad Laboral. Ambos cuestionarios obtuvieron un valor de 0.810, lo que indica un nivel de "excelente confiabilidad", conforme a lo establecido por Oseda, Hurtado, Chávez y Navarro (2019, p. 224).

2.4 Procedimiento

Primero, se validó el instrumento de medición de Productividad Laboral mediante juicio de expertos para asegurar su relevancia y precisión. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis estadístico para evaluar la validez y confiabilidad tanto del instrumento de Productividad Laboral como del cuestionario de Clima Organizacional. Finalmente, se realizaron encuestas presenciales a los trabajadores administrativos, para ello se informó acerca de la importancia del estudio para el desarrollo de un plan de intervención en beneficio de los participantes destinado a abordar los puntos críticos identificados durante la investigación. Inicialmente, se planificó encuestar a 120 trabajadores; sin embargo, se excluyó a aquellos que no estaban presentes durante el proceso de recolección de datos debido a ausencias laborales, llegando a encuestar a la muestra de 99 trabajadores.

2.5 Análisis de datos

Para la recolección de datos, se procesaron mediante un análisis estadístico. Primeramente, se utilizó Microsoft Excel para la tabulación de datos, y posteriormente se emplearon los programas SPSS versión 20 (IBM, 2011) y The jamovi project (2019). jamovi. (Version 0.9) para el procesamiento y análisis de la correlación entre las variables. La estadística descriptiva permitió la creación de tablas de frecuencia y porcentajes, y la estadística inferencial, específicamente el coeficiente R de Pearson, se utilizó para verificar la correlación entre las variables de estudio.

3 Resultados

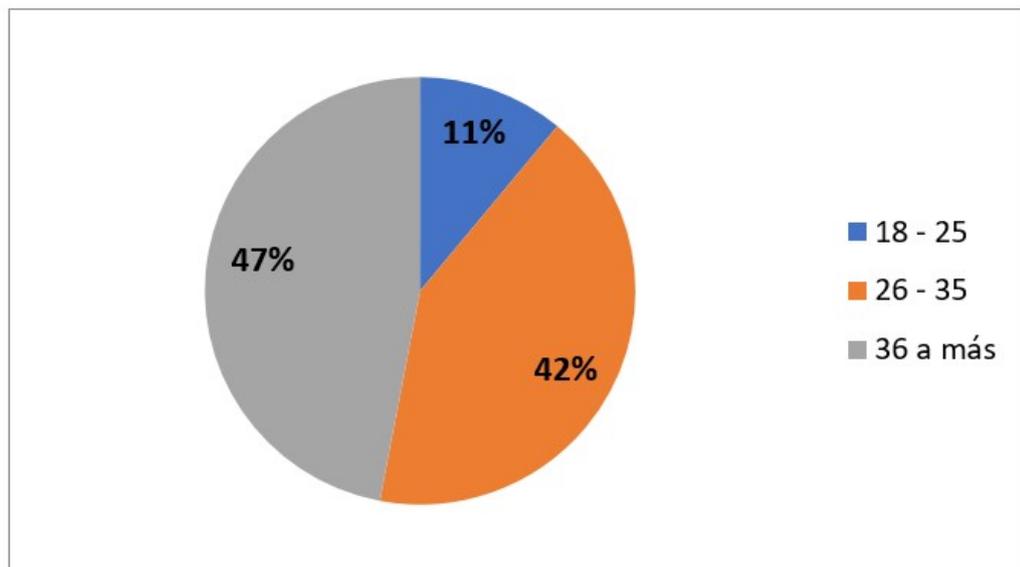
3.1 Análisis descriptivos

En primer lugar, se tienen los valores descriptivos de las variables de estudio. Se observa en la tabla 1 que los datos recopilados en la investigación incluyeron una muestra de 99 trabajadores administrativos. El análisis sociodemográfico reveló la siguiente distribución por edad: el 11 % de los trabajadores tiene entre 18 y 20 años, el 42 % se encuentra en el rango de 26 a 35 años, y el 47 % tiene 36 años o más.

Tabla. 1. Rangos de Edad de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
18 - 25	11	11
26 - 35	42	42
36 a más	46	47
Total	99	100

Fuente: Base de datos. Elaboración propia, Arequipa 2019.

Figura. 1. Rangos de Edad de la muestra

Fuente: Elaboración propia

3.2 Correlación

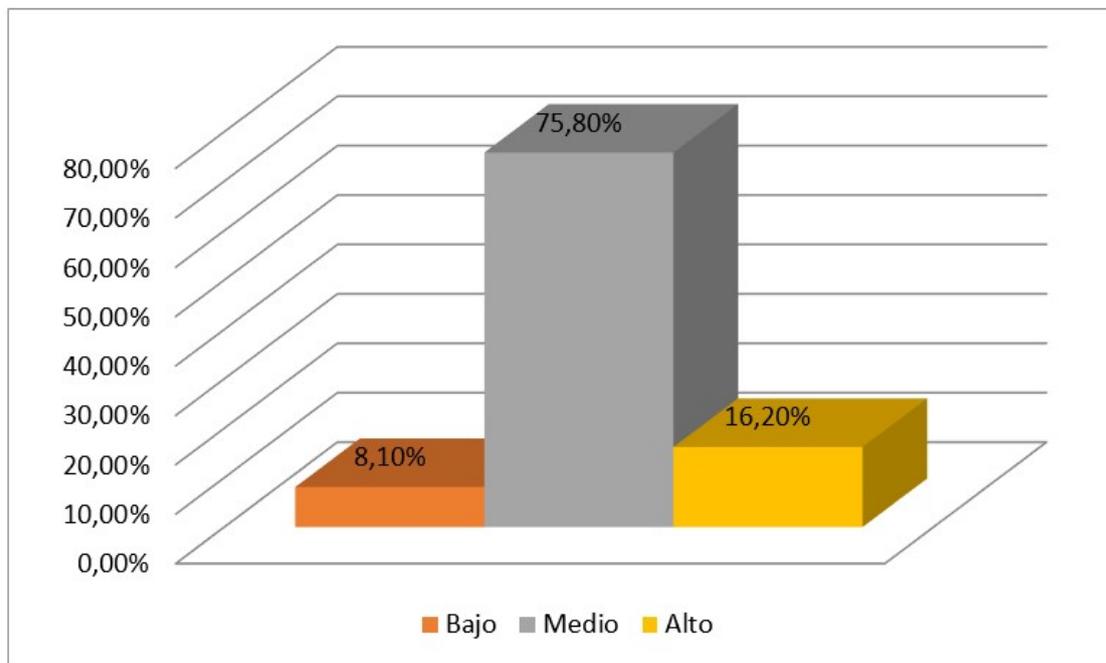
Para determinar la productividad laboral, se analizaron indicadores de nivel del rendimiento laboral, nivel de satisfacción y nivel de los recursos humanos. La tabla y figura 1 muestran que un 16.20 % de los trabajadores administrativos presenta un nivel de productividad laboral bueno o alto, seguido por un 75.80 % que muestra un nivel regular o indiferente, y un 8.10

Con respecto a la satisfacción laboral se determinó que es moderada (58.6 %), lo que sugiere que mantener a los colaboradores motivados y satisfechos es crucial para alcanzar los objetivos organizacionales. Asimismo, el rendimiento laboral es regular (51.5 %), influenciado significativamente por la motivación. Por otro lado, la gestión de recursos humanos en la institución es adecuada, oscilando entre bueno e indiferente en cuanto a capacitación y reconocimiento, pero presenta deficiencias en la evaluación del desempeño, con un nivel regular (78.5 %) en la calidad de la gestión de recursos humanos.

Tabla. 2. Nivel de Productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	8.1 %
Medio	75	75.8 %
Alto	16	16.2 %

Fuente: Base de datos. Elaboración propia, Arequipa 2019

Figura. 2. Nivel de Productividad laboral

Fuente: Elaboración propia

3.3 Clima Organizacional

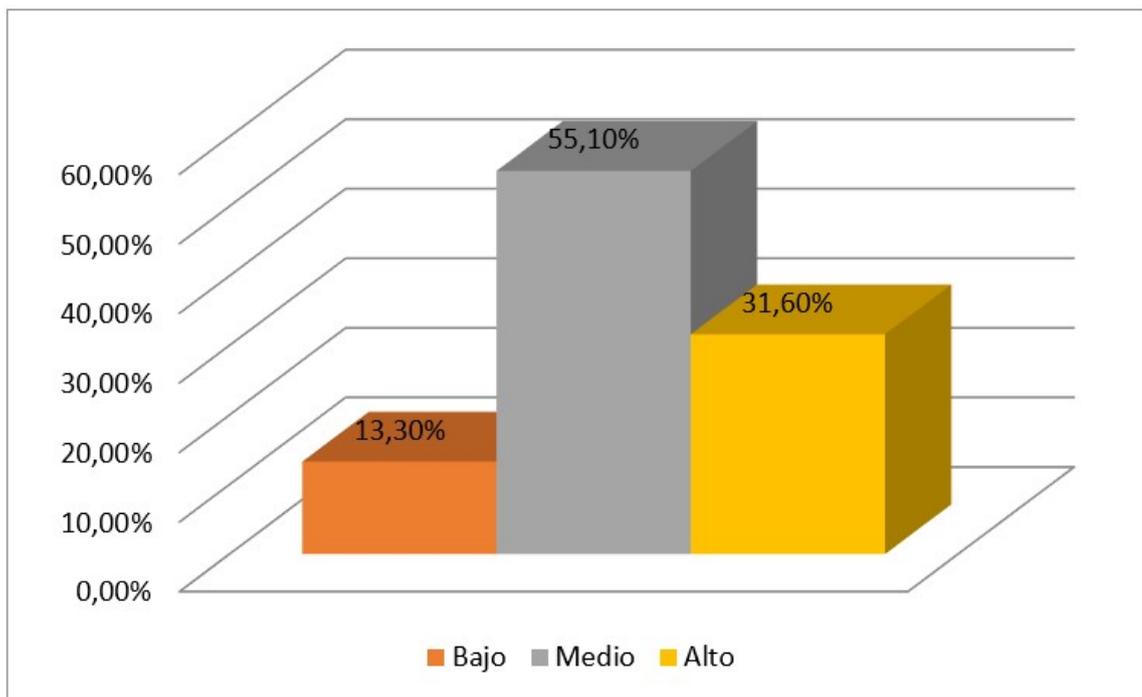
Los resultados de los datos recogidos de la variable Clima Organizacional resumen el análisis de los tres indicadores propuestos: comunicación, motivación y liderazgo. La tabla 3 mostró que el 13,30 % del personal administrativo percibe el clima organizacional como bajo. La mayoría de la muestra, un 55,10 %, evaluó el clima organizacional como medio o regular. Estos hallazgos sugieren la necesidad de intervenciones en la empresa para mejorar los aspectos negativos identificados, mediante un plan de mejora basado en los datos de esta investigación.

Con respecto a la comunicación entre trabajadores y directivos, el resultado fue regular (51,1 %), indicando que los canales de comunicación no son efectivos y los empleados no se sienten escuchados. En cuanto a la motivación se determinó como media (55,6 %), reflejando descontento en la superación de obstáculos y en los beneficios recibidos. En cuanto al liderazgo, el nivel también fue regular (56,1 %), con insatisfacción en la toma de decisiones.

Tabla. 3. Nivel del Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	13.3 %
Medio	54	55.1 %
Alto	31	31.6 %

Fuente: Base de datos. Elaboración propia, Arequipa 2019

Figura. 3. Nivel del Clima Organizacional

Fuente: Elaboración propia

A nivel correlacional se presenta las correlaciones entre las dimensiones del clima organizacional y la productividad laboral. Los valores muestran la fuerza de la relación entre cada dimensión y la productividad laboral, con todas las correlaciones siendo positivas y altamente significativas ($p < .001$). Específicamente, comunicación ($r = 0.398$), motivación ($r = 0.449$), liderazgo ($r = 0.373$), y clima organizacional ($r = 0.429$) tienen correlaciones moderadas y significativas con la productividad laboral. Estos resultados indican que mejoras en comunicación, motivación, liderazgo y clima organizacional están asociadas con un aumento en la productividad laboral, subrayando la importancia de estos factores en la eficiencia del desempeño de los empleados.

Tabla. 4. Correlación de R Pearson para Clima Organizacional y Productividad Laboral

	Productividad Laboral	
Comunicación	0.398	***
Motivación	0.449	***
Liderazgo	0.373	***
Clima	0.429	***

Note. H_a is positive correlation

Fuente: Elaboración propia

Tabla. 5. Correlación de R Pearson para Clima Organizacional y Productividad Laboral

	Rendimiento	Satisfacción	RRHH	Productividad Laboral
Comunicación-i	0,129	0,489	0,394 ***	0,398 ***
Motivación-i	0,170	0,517	0,453 ***	0,449 ***
Liderazgo-i	0,070	0,441	0,422 ***	0,373 ***
Clima-i	0,132	0,505	0,449 ***	0,429 ***

Note. H_a is positive correlation

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001, one-tailed

Fuente: Elaboración propia

En este sentido, las diferentes dimensiones de clima organizacional como son: comunicación, motivación y liderazgo se ha correlacionado con las dimensiones de rendimiento, satisfacción y recursos humanos en la productividad laboral, lo cual revela importantes hallazgos: La comunicación mostró una correlación positiva moderada con Recursos Humanos ($r = 0.394$, $p < .001$) y productividad laboral ($r = 0.398$, $p < .001$), así como una fuerte correlación con la satisfacción ($r = 0.489$, $p < .001$). Estos resultados sugieren que una comunicación eficaz en el entorno laboral está estrechamente vinculada con una mayor satisfacción y puede influir positivamente en la productividad y la gestión de recursos humanos. Por otro lado, la motivación también tuvo un impacto notable, con una fuerte correlación positiva con la satisfacción laboral ($r = 0.517$, $p < .001$). Adicionalmente, las correlaciones moderadas con la productividad laboral ($r = 0.449$, $p < .001$) y los Recursos Humanos ($r = 0.453$, $p < .001$) indican que una mayor motivación está asociada con mejoras en estos aspectos. Esto subraya la importancia de fomentar un ambiente motivador para aumentar la satisfacción y la eficiencia laboral. Asimismo, el liderazgo y clima organizacional mostraron correlaciones positivas moderadas con la satisfacción ($r = 0.441$, $p < .001$ y $r = 0.505$, $p < .001$, respectivamente), la productividad laboral ($r = 0.373$, $p < .001$ y $r = 0.429$, $p < .001$) y los Recursos Humanos ($r = 0.422$, $p < .001$ y $r = 0.449$, $p < .001$).

Los resultados del estudio revelaron una correlación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral en el personal administrativo de la Red de Salud Arequipa Caylloma. La correlación obtenida, con un coeficiente de Pearson de $r = 0.429$ y un valor de significancia $p < .001$, indica una relación positiva y moderada entre ambas variables. Dado que la investigación es de tipo relacional, se centró en examinar la interacción entre el clima organizacional y la productividad laboral. Este análisis confirma que un clima organizacional favorable está asociado con un aumento en la productividad laboral, subrayando la importancia de mejorar el entorno de trabajo para optimizar el desempeño de los empleados administrativos (Pérez, 2020; Fernández, 2019).

Para finalizar, estos resultados respaldan la hipótesis que, el clima organizacional contribuye positivamente a la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma. Por lo tanto, la hipótesis de investigación es aceptada, concluyendo que la mejora del clima organizacional efectivamente potencia la productividad laboral.

Tabla. 6. Correlación de R Pearson para Clima Organizacional y Productividad Laboral

	Productividad Laboral
Clima	0.429 ***

Note. H_a is positive correlation

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001, one-tailed

Fuente: Elaboración propia

4 Discusión

El análisis de la correlación entre el clima organizacional y la productividad laboral en el personal administrativo de la Red de Salud Arequipa Caylloma para el año 2019 reveló una correlación positiva y moderada ($r = .429$, $p < .001$). Este hallazgo sugiere una relación directamente proporcional entre estas dos variables, indicando que un clima organizacional más favorable tiende a estar asociado con un incremento en la productividad laboral, mientras que un clima menos favorable puede reducir dicha productividad. Aunque la magnitud de la correlación observada es moderada y, por lo tanto, no extremadamente fuerte, es suficientemente significativa para inferir que las mejoras en los aspectos del clima organizacional, como la comunicación, la motivación y el liderazgo, podrían tener un impacto positivo en la productividad. Este resultado es consistente con estudios previos que destacan cómo la percepción del entorno laboral influye en el desempeño de los empleados, subrayando la relevancia de estos factores para la eficiencia organizacional (Judge Bono, 2001). Así, aunque la relación no sea de alta magnitud, los datos proporcionan una base sólida para considerar la optimización del clima organizacional como una estrategia efectiva para mejorar la productividad laboral.

Los resultados obtenidos en este estudio son consistentes con la evidencia reciente en la literatura sobre la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral. González y Martínez (2022) han demostrado una correlación positiva significativa entre un clima organizacional favorable y la productividad en el sector salud, destacando cómo un entorno laboral positivo incrementa el rendimiento de los empleados. De manera similar, Rodríguez y Pérez (2021) encontraron que, en el contexto de instituciones educativas, un clima organizacional positivo está asociado con una mayor eficiencia y satisfacción laboral. Estos estudios corroboran los hallazgos de la presente investigación, subrayando que mejorar el clima organizacional no solo afecta positivamente la percepción del entorno laboral, sino que también contribuye significativamente a la productividad de los empleados. Por tanto, es importante reforzar la necesidad de focalizar las estrategias de gestión en la optimización del ambiente de trabajo para potenciar el desempeño organizacional.

Finalmente, los resultados subrayan la necesidad de que la Red de Salud Arequipa Caylloma enfoque sus esfuerzos en optimizar los indicadores de clima organizacional. Implementar estrategias para mejorar la comunicación, el liderazgo y la motivación puede tener un efecto significativo en la productividad laboral del personal administrativo. La investigación refuerza la idea de que el clima organizacional es un factor determinante en la percepción del entorno de trabajo por parte de los empleados y, en consecuencia, en su nivel de productividad. Por lo tanto, para maximizar la eficiencia y el desempeño del personal, es crucial que se implementen prácticas orientadas a la mejora continua del ambiente laboral (Cameron Quinn, 2011).

5 Referencias

- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Jossey-Bass.
- Castañeda, A., & Pérez, R. (2020). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en empresas de servicios. *Revista de Psicología del Trabajo*, 12(3), 45-57.
- Castañeda, A., & Pérez, R. (2019). *Comunicación y productividad laboral: Un estudio en empresas del sector servicios*. Bogotá: Editorial Universitaria.
- Chiavenato, I. (2021). *Introducción a la teoría general de la administración* (11ª ed.). México: McGraw-Hill.
- García, M., & Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el rendimiento en el sector público peruano. *Revista de Psicología Organizacional*, 12(3), 45-59.
- González, L., & Martínez, J. (2022). Clima organizacional y productividad en el sector salud: Un estudio correlacional. *Revista de Psicología Organizacional*, 14(2), 87-102. <https://doi.org/10.2345/rpo.2022.014.02.087>
- Gómez, P., & Valdés, L. (2020). Liderazgo y su impacto en el rendimiento laboral. *Revista Iberoamericana de Psicología Organizacional*, 18(2), 67-80.

- Gómez, P., & Valdés, L. (2020). El impacto del liderazgo en el clima organizacional y su relación con la productividad laboral. *Revista Iberoamericana de Psicología Organizacional*, 18(2), 67-80.
- Gómez, R., & Pérez, L. (2020). Clima organizacional y su impacto en la productividad: Un estudio en empresas de Colombia. *Revista Latinoamericana de Administración*, 32(1), 89-102.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Maslow, A. (2018). *Motivación y personalidad* (3ª ed.). Buenos Aires: Paidós.
- Poma, A., & Cuenca, L. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en instituciones públicas de Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 145-159.
- Rodríguez, J., & Serrano, M. (2022). Satisfacción laboral y rendimiento en organizaciones latinoamericanas. *Estudios Gerenciales*, 38(162), 33-47.
- Rodríguez, J., & Serrano, M. (2022). Efectos del clima organizacional en la productividad y satisfacción laboral: Un análisis comparativo. *Estudios Gerenciales*, 38(162), 33-47.
- Rodríguez, M., & Pérez, A. (2021). El impacto del clima organizacional en la eficiencia laboral en instituciones educativas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 18(3), 55-70. <https://doi.org/10.5678/rlp.2021.018.03.055>
- Sánchez, E., & Ruiz, M. (2020). Influencia del clima organizacional en la productividad de los empleados en el sector salud de Lima. *Revista Peruana de Psicología del Trabajo*, 8(3), 22-30.
- Velázquez, I., & Mariscal, F. (2021). El clima organizacional como predictor del rendimiento laboral en pymes mexicanas. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 11(2), 23-34.
- Velarde, M., & Torres, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en empresas del sector servicios de Arequipa. *Estudios Empresariales Latinoamericanos*, 15(4), 102-118.
- Vera, S., & Espinoza, G. (2020). Impacto del clima organizacional en la productividad de las pequeñas empresas en Ecuador. *Revista Iberoamericana de Psicología Organizacional*, 13(2), 45-59.
- Velázquez, I., & Mariscal, F. (2021). Clima organizacional y liderazgo: Un análisis en empresas latinoamericanas. *Revista Mexicana de Psicología Organizacional*, 11(2), 23-34.
- Vera, S., & Espinoza, G. (2020). Gestión de recursos humanos y su impacto en la competitividad empresarial. *Revista Iberoamericana de Psicología Organizacional*, 13(2), 45-59.