



**Nelkuali**  
Centro de Evaluación Educativa  
y de Competencias Profesionales  
de Hidalgo CEECPH.S.C.

# MUCIN

**JUNIO - OCTUBRE 2024 | Edición X**  
**ISSN: 2954-4416**

## **ANÁLISIS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES**

### **ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK PERFORMANCE OF STAFF IN INSTITUTIONS**

#### **Resumen**

El objetivo del presente estudio fue conocer los conocimientos y aportes sobre las perspectivas del clima organizacional, las tendencias del desempeño laboral y su incidencia en las instituciones, de manera principal en la actualización de saberes y aportes en estos temas, la metodología aplicada fue teórico descriptivo de análisis documental, habiéndose efectuado búsquedas de artículos científicos en la base de datos en el periodo que comprende del 2020 al 2024. Cuyo resultado, se enmarca en los fines que tienen las entidades, del cumplimiento de sus metas con eficiencia y eficacia, por ello, es prioritario que las organizaciones deban asignarles un ambiente de trabajo adecuado a los empleados, a fin de mantener un clima laboral que propicie buen rendimiento en sus labores, en afán del logro de los objetivos institucionales. En conclusión, en tanto exista un mejor del clima organizacional surgirá un alto desempeño laboral en las instituciones.

#### **Palabras clave**

Clima organizacional, comunicación, desempeño laboral, ambiente laboral.

#### **Abstract**

The objective of this study was to know the knowledge and contributions on the perspectives of the organizational climate, the trends of work performance and its impact on the institutions, mainly in the updating of knowledge and contributions on these topics, the methodology applied was theoretically descriptive. of documentary analysis, having carried out searches for scientific articles in the database in the period from 2020 to 2024. The result of which is framed

Dr. Andrés Avelino Quispe Quispe  
Universidad César Vallejo, Perú  
[dandreq1509@gmail.com](mailto:dandreq1509@gmail.com)  
ORCID: 0000-0003-2653-3094

Lima- Perú

Sugerencia como citar:

Quispe, A. (2024). Análisis de clima organizacional y desempeño laboral del personal en las instituciones. Revista: Mundo Científico Internacional. Volumen 10. pág. 07-15  
<https://mucin.nelkuali.com/>

Recibido: 05/11/2024

Aprobado: 20/11/2024

Publicado: 09 /12/2024

in the purposes that the entities have, of fulfilling their goals with efficiency and effectiveness, therefore, it is a priority that organizations must assign an appropriate work environment to employees, in order to maintain a work environment that promotes good performance in their work, in an effort to achieve institutional objectives. In conclusion, as long as there is a better organizational climate, high work performance will emerge in institutions.

**Keywords:** Organizational climate, communication, job performance, work environment.

## **Introducción**

En estos tiempos de constante innovación y permanente transformación, las organizaciones están obligadas a preocuparse de su fuerza laboral, reteniendo a los profesionales talentos, se encuentren satisfechos con la labor realizada y con su calidad de trabajo sean más eficientes y eficaces, además, brindándoles un mejor ambiente y sus aportes contribuyan acertadamente a los objetivos empresariales. También son consideradas muy preciadas y valoradas en toda organización, quienes son capaces de generar productividad, como competitividad, asimismo, se les cataloga como fuente principal de producir bienes y servicios en atención a la necesidad de la ciudadanía. Por ello, es vital que las instituciones propicien ambientes saludables para el personal, en busca de su identificación, compromiso y su buen desempeño laboral.

Entonces, para que exista un mejor clima laboral es relevante y urgente los directivos busquen de preferencia, mejor estrategia de comunicación formal, teniendo en cuenta su estructura organizativa por su lado descendente y ascendente, le sea posible coordinar o acordar con los trabajadores sobre el desarrollo de sus labores, es decir, alineados al logro de los objetivos organizacionales. Sin duda alguna, la comunicación ayuda la convivencia en este contexto laboral, (González et al., 2021). Debido las personas dedican gran parte de su tiempo en su trabajo, resulta importante y atinado la entidad cuente y proporcione un ambiente laboral seguro a su vez armónico, (ONU - OIT, 2022). En la medida el trabajador sienta esa consideración especial hacia él, tendrá una motivación suficiente dar lo mejor de sí a la empresa.

Teniendo en cuenta a Flores & Delgado (2022), exteriorizan que, integrantes de una institución son quienes fijan el clima organizacional y se manifiestan por las impresiones de sus miembros puedan ser convenientes o lo contrario, esto altera de modo directo el desempeño laboral de servidores, resultando indispensable allí una adecuada autoridad para promover interacciones armoniosas relacionadas con el rendimiento con el trabajo. Adco (2023), señala, en la empresa o en diferentes instituciones

gubernamentales, la motivación y desempeño laboral se encuentran como punto de prioritaria observación en diversos estamentos de gobiernos, ya que el fin de su funcionamiento están enfocadas de manera fundamental en ejecución de sus metas, así como, de los objetivos institucionales.

De la misma manera, se puede mencionar a Aldaz et al. (2022), expresan el clima organizacional incide en la ejecución de tareas del servidor, además, señalan la forma en la cual una persona valora su empleo, es analizando el entorno donde efectúa su actividad diaria, incidiendo sobre su productividad, por ello, es un factor importante de mayor relevancia en las instituciones que prefieren de forma exclusiva apostar para aumentar el clima laboral con el fin acrecentar la actividad laboral. Vale decir, el desempeño en el empleo depende entrínsecamente del ambiente de labores. En consecuencia, se determina que cuando aumenta la satisfacción del personal crece también la calidad de las tareas de los trabajadores en las entidades.

Bernal et al. (2023), refieren, clima organizacional es un elemento imprescindible para el desarrollo ocupacional con relación a su estancia en la entidad. Por consiguiente, un clima laboral adecuado conllevará ejecutar una labor óptima, que repercutirá en el desarrollo de actividades en un contexto organizativo o unidades orgánicas, incluso, a nivel institucional. Ortega et al. (2024), exponen que, la implicancia del ambiente laboral y el ejercicio de actividades de trabajo se logra de manera parcial, recomendando ampliar dicho estudio incluyendo otras dimensiones con sus alcances para sean más significativo. El empleador, dado su papel directriz y responsable de asignar o disponer tareas en función a los cargos existentes, la organización debe ocuparse de las debilidades que afectan el contexto laboral y su rendimiento en puesto que ocupa, con la finalidad de elaborar planes en mejora del ambiente de empleo, entre otros.

El objetivo de la presente indagación es dar a conocer de manera concreta de los conocimientos y aportes sobre cuáles son las perspectivas del clima organizacional, las tendencias del desempeño laboral y la incidencia en el personal en las instituciones, con el fin de preparar los planes y las estrategias correspondientes.

## **Metodología**

La presente investigación es teórico descriptivo de análisis documental, se considera como un método científico y sujeta a un procedimiento que consiste por ser sistemático para recolectar, organizar, analizar e interpretar informaciones o datos con relación a un hecho materia de estudio (Martínez et al., 2023). Con este apoyo

metodológico se posibilita este tipo de indagaciones.

Se efectúa una adecuada selección se encontraron documentos sobre los temas de estudio en artículos científicos, en las plataformas o bases de datos como: Livre, Ebsco, Proquest, SciELO, Doaj, Dialnet, Redalyc, Latindex y OJS/PKP. Se usaron en la búsqueda palabras principales y adicionales, para tratar y analizar cada materia propuesta (Martínez et al., 2023).

Al efectuar la búsqueda documental, se dio preferencia a las literaturas comprendidas en el período de 2020 a 2024, encontrándose un total 20, documentación ubicada en artículos científicos que han sido publicados en revistas Open Access. Asimismo, se ha realizado un análisis descriptivo, se dio énfasis a cada resultado publicado, a fin de encontrar información importante y actualizada. Para cada análisis se tuvo en cuenta los datos respectivos del rango del tiempo estudiado, las técnicas y fuentes usadas, así como, los resultados conseguidos. Para este fin se consideraron las preguntas siguientes: ¿Cuál es la perspectiva del clima organizacional? ¿Cuáles son las tendencias en el desempeño laboral? ¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral?

## **Resultados**

Se consideran los trabajos publicados y seleccionados con el afán de actualizar saberes en estos temas estudiados, en el cual se ha conseguido datos e información organizada y relevante, para procesar e interpretarla, de manera tal que, sirvan de contribución y aporte a los objetivos e interrogantes planteados. Lo que de manera detallada se describe a continuación:

### **¿Cuál es la perspectiva del clima organizacional?**

Al respecto, Pinedo & Delgado (2020), indican que, el clima organizacional es sustentada en las sensaciones del personal, lo que hace se vinculen con el ambiente laboral (espacio físico o lugar de trabajo), influyen en el desempeño del trabajo. La organización es un entorno ambiental de actitudes que se manifiesta en grupo o individual, es decir, si el ambiente laboral es el adecuado, la producción general y particular aumentará a través de un trabajo de calidad, logrando los objetivos previamente fijados, (Salazar et al. 2021). Daza et al. (2021), expresan que, estos aspectos laborales deben ser una permanente observación de las organizaciones y de su personal directivo, efectuando las mejores

prácticas de un clima laboral óptimo, logrando con creces la identificación, dedicación, compromiso y lealtad de los trabajadores.

Por su lado, Bermejo et al. (2022), manifiestan el manejo del clima organizacional, más allá de una urgencia indispensable debe considerarse como actividades necesarias que atañe a la alta dirección de diferentes organizaciones, realzan en estricto este importante rol de la administración de personas al interior de las instituciones. Conforme a Medina y Heredia, (2023), arguyen que, un buen ambiente laboral favorece la productividad, esto es, mediante esa actitud positiva, mostrada por los trabajadores se podrá dar una continuación a los proyectos y planes establecidos, concluyendo que, en ese estudio los países de México, Perú, Ecuador y Brasil, se observan un clima laboral inadecuado, mientras que en los países de Chile, Colombia, Brasil y Venezuela, se aprecian un clima organizacional excelente.

De igual modo, Rojo et al. (2023), mencionan que, el espacio laboral en donde el trato amable marca la diferencia, resulta imprescindible para conseguir un mayor desempeño personal y grupal de los colaboradores, ello, mediante un buen equipo de trabajo. En esa misma dirección, Tovar (2023), determina que, el clima laboral está ligado al ambiente físico de la misma organización. Dicho ambiente influye directamente en el proceder y la conducta de sus integrantes. Por ello, se puede decir que, el clima organizacional es la mejor evidencia de la cultura más importante de toda entidad. Se debe añadir a ello, que el clima laboral fija la manera que la persona observa su labor, su rendimiento, su efectividad y el agrado de la función que efectiviza en el puesto de trabajo con relación a su área laboral y de la misma institución.

### **¿Cuáles son las tendencias en el desempeño laboral?**

Altindag (2020), afirma que, se denomina desempeño laboral de manera integral a las conductas y actividades que son tratadas por los empleados en el puesto de labores, las cuales contribuyen con preponderancia al objetivo institucional. Por tanto, de suma importancia gestionar con mucha estrategia el rendimiento de los servidores. En este caso, Olivera et al. (2021), arguyen que, el desempeño de actividades es como una habilidad mostrada por quien desarrolla un puesto laboral donde cumple su tarea aportando a la consecución de resultados de la entidad, teniendo el factor de interés su competencia laboral relacionados con su conocimiento, actitud y la habilidad, que coadyuva de manera esencial sobre el rendimiento grupal como de manera particular a lo individual, por su perseverancia, voluntad, colaboración.

Palmar y Valero (2022), comentan que, se entiende por desempeño de trabajo al desarrollo de actividades del personal dentro de su jornada laboral en el interior de las instituciones, el cual deben cumplir con sus responsabilidades, exigencias y requerimientos de la empresa en su calidad de empleador, con el fin que sea eficiente y eficaz en su rendimiento de sus actividades asignadas para conseguir el objetivo establecido, por ende, coadyuve al éxito empresarial. Zaragoza et al. (2023), declaran que, el desempeño laboral revela con seguridad las competencias y habilidades de los colaboradores en las entidades, los cuales, si son valoradas de forma adecuada, deben ser gestionadas, capacitadas y fortalecidas para el bien de la institución, los mismos, son posibles con una buena planificación y el debido y oportuno seguimiento.

Del Pino & González (2023), indican que, en la actualidad, las organizaciones frustran su éxito por diversos motivos externos o internos, como, la carencia administrativa referidos a lo financiero, principalmente del capital humano. Sin embargo, para establecer que una entidad avance tenga prosperidad es muy importante invertir en la gestión en el talento humano, quién debe estar capacitado y comprometido con la ejecución de sus actividades para alcanzar los resultados, porque se le considera como el representante máximo valioso de las instituciones. En ese sentido, las personas agregan valor son el activo principal de cualquier organización, a través de ellos, las entidades buscan ser eficientes y eficaces logrando la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía.

### **¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral?**

Considerando a los autores, Gonzáles et al. (2021), expresaron que, la comunicación sirve de apoyo a la convivencia en el ámbito laboral. Asimismo, Adco (2023), describió que, motivación y el desempeño laboral son temas de particular atención en el sector empresarial ya que están orientadas a la consecución de sus fines y objetivos organizacionales. En ese mismo enfoque, Bernal et al. (2023), arguyeron el clima organizacional es tema esencial del desempeño laboral. Finalmente, Ortega et al. (2024) determinaron que, las organizaciones deben preparar sus programas de acción que propicien condiciones de trabajo adecuadas en mejora del clima organizacional y no afecten su rendimiento laboral, sin menoscabo de metas institucionales.

### **Conclusiones**

De acuerdo a los resultados que se obtienen, el presente estudio, se ampara en los fines que tienen las entidades, del cumplimiento de sus objetivos con eficiencia y eficacia, además, de atender necesidades, otorgar bienes y servicios de calidad a la población. Por ello, de mucha trascendencia se ocupen de manera prioritaria en la gestión de personas que les ayudará enfocarse al desarrollo de su personal para lograr resultados favorables para la entidad. Es decir, poner énfasis en la interrelación que debe existir entre el personal directivo y los colaboradores de la organización.

En cuanto al Clima Organizacional, resulta un tema de mucha trascendencia porque es considerado un proceso de vital importancia que forma parte de la administración del capital humano en las diferentes entidades. La percepción que puedan tener los empleados de sus relaciones y de sus entornos reflejan de manera positiva en sus actitudes para agregar valor a la productividad. Asimismo, la mejora del ambiente laboral implica de todas maneras observar un desempeño eficiente a nivel individual también en lo grupal. Una debida gestión de los factores como: comunicación, relaciones interpersonales y un buen estilo de liderazgo determinará un compromiso e identificación por parte de los trabajadores en beneficio de las instituciones.

Respecto del desempeño laboral, se denota en la calidad de trabajo que los empleados aportan de sus labores periódicas en un periodo de tiempo que coadyuvan en los resultados esperados por las instituciones. Está referido también a la competencia que involucra conocimientos, actitudes y habilidades del personal, lo cual permite evaluar o medir su eficiencia, a través de sus logros y contribuciones desde su labor en el puesto asignado. En tal sentido, para que las organizaciones tengan éxito, es necesario pongan especial interés en la gestión del capital humano, asignándole tareas acordes a sus habilidades y experiencia, además, brindándole la capacitación técnica o especializada según necesidades requeridas por el personal.

Resulta indispensable y una prioridad constante que las organizaciones pongan especial énfasis y urgente atención de las necesidades del clima organizacional y desempeño laboral en aras del logro de objetivos como resultados institucionales, esto es, creando un ambiente de trabajo saludable también seguro, que motive sobre todo satisfaga las expectativas de los empleados. En conclusión, en tanto exista un mejor clima organizacional surgirá un alto desempeño laboral en las instituciones.

## Referencias

- Adco Mamani, J. (2023). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021 - 2022. *Revista de Pensamiento Crítico Aymara*, 4(2), 39-50. <https://doi.org/10.56736/2023/65>
- Aldaz Quinto, M. A. D. R., Alvarado Torres, M. W. Y., Castro Ramírez, M. N. A., & Fajardo Campaña, M. C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Altindag, O. (2020). Relationship between stress management and job performance in organizations. *International Journal of Research in Business and Social Science* 9(2), 43–49. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.636>
- Bernal Álava, Ángel F., Bello Holguín, J. K., Cedeño Garcia, G. A., & Bernal Álava, M. del C. (2023). Clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa Dr. Isidro Ayora Cueva. *Dominio De Las Ciencias*, 9(1), 197-226. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3131>
- Bermejo-Salmon, Marianela; Suárez-Caimary, Isis Leonor; Salazar-Danger, Maylen (2022). El clima laboral en el contexto organizacional Ciencias Holguín. Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín, Cuba. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>
- Daza Corredor, A., Beltrán García, L. de J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Del Pino-Yépez, G. M., & González-Gómez, Ámbar M. (2023). Talento Humano y Desempeño Laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Paján. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun* - 7(13), 57-77. <https://doi.org/10.46296/yc.v7i13.0354>
- Flores Tang, J. P., & Delgado Bardales, J. M. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 634-647. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2608](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608)
- Gonzáles, J., Ramírez, R., Terán, N. y Palomino G. (2021). Clima Organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.318](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318)
- Martínez Corona, [J. I.](#); Palacios Almón, [D. B.](#) y [Oliva Garza, G. E.](#) (2023). [Guía para la revisión y el análisis documental: propuesta desde el enfoque investigativo.](#) [Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible](#), (19)1, 67-83. [doi.org/10.35197/rx.19.01.2023.03.jm](https://doi.org/10.35197/rx.19.01.2023.03.jm)



- Medina Pariente, Nury Madeleyne and Heredia Llatas, Flor Delicia (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.* [online]. (19)1, 55-68. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>.
- ONU - OIT (2022), La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Olivera-Garay, Yuliana Janette, Leyva-Cubillas, Laura Lorena, & Napán-Yactayo, Ana Cecilia. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Ortega Galarza, Máximo, Altamirano Pérez, Hólguez Rodrigo, & Tovar Pinzón, María Eugenia. (2024). Work Performance of Digeim's Public Servants. an Analysis From the Organizational Climate. *Ciencias administrativas*, (23), 9. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e131>
- Palmar G, Rafael S.; Valero U, Jhoan M. (2022). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, [S.l.], 17(39). Disponible en: <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442>
- Pinedo Dávila, C. J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Clima Organizacional en el Desempeño Organizacional de Las Instituciones Públicas. *Horizonte Empresarial*, 7(2), 213–226. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486>
- Rojo Urrea, R., Tong Núñez, S. R. I., & Núñez Valenzuela, I. A. (2023). Factores que intervienen en el desarrollo del clima organizacional en un centro educativo. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 1239–1250. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.334>
- Salazar, E., Alvarado, D. y Holguín, G. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Revista Dominio de las Ciencias*, 7(5), 481-496. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2269/4895>
- Tovar Carpio, M. de L. (2023). Clima Organizacional y su Impacto en los Procesos de Gestión dentro de la Gerencia Pública. *Revista Critica Con Ciencia*, 1(2), 441–457. Recuperado a partir de [https://uptvallesdeltuy.com/ojs/index.php/revista\\_criticaconciencia/article/view/182](https://uptvallesdeltuy.com/ojs/index.php/revista_criticaconciencia/article/view/182)
- Zaragoza Andrade, W. A., Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., & Silva Aguilar, G. I. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>