# UNEMI

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**

**REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS**

**ARTÍCULO CIENTÍFICO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**

**MAGISTER EN TALENTO HUMANO**

**TEMA:**

# UN ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO SOBRE EL IMPACTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO

**AUTORES:**

**NAZURY ROXANA FAJARDO ABREO**

**MARÍA JÓSE COSTAI CEVALLOS.**

**TUTOR:**

**MSC. ESPINOZA BRAVO MARIA GABRIELA.**

**RESUMEN**

La cultura organizacional se ha convertido en un factor crítico para el éxito organizacional, especialmente en el dinámico y competitivo entorno latinoamericano. Este estudio proporciona un análisis bibliométrico de trabajos científicos recientes que examinan la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del talento en América Latina, centrándose en estudios realizados en Colombia, Brasil, México y Ecuador. La cultura organizacional, entendida como el conjunto de valores, normas y comportamientos compartidos dentro de una organización, influye directamente en variables se utilizaron artículos de Dialnet y Scielo. La revisión de la literatura muestra que la investigación sobre este tema continúa creciendo, utilizando el método PRISMA, las dimensiones más relevantes son la comunicación, el liderazgo y el compromiso organizacional, que tienen un impacto significativo en la cultura organizacional. Estudios recientes también han demostrado que el desempeño laboral fuerte puede aumentar la productividad, mejorar la eficiencia y la eficacia de los procesos organizacionales. Este análisis bibliométrico proporciona una base para futuras investigaciones al tiempo que resalta la importancia de fortalecer la cultura organizacional para optimizar el desempeño del capital humano en América Latina.

**Palabras claves:** cultura organizacional, desempeño laboral, talento humano, análisis bibliométrico.

**ABSTRACT**

Organizational culture has become a critical factor for organizational success, especially in the dynamic and competitive Latin American environment. This study provides a bibliometric analysis of recent scientific works examining the relationship between organizational culture and the job performance of talent in Latin America, focusing on studies conducted in Colombia, Brazil, Mexico, and Ecuador. Organizational culture, understood as the set of values, norms, and behaviors shared within an organization, directly influences variables. Articles from Dialnet and Scielo were used. The literature review shows that research on this topic continues to grow. Using the PRISMA method, the most relevant dimensions are communication, leadership, and organizational commitment, which have a significant impact on organizational culture. Recent studies have also shown that strong job performance can increase productivity and improve the efficiency and effectiveness of organizational processes. This bibliometric analysis provides a foundation for future research while highlighting the importance of strengthening organizational culture to optimize the performance of human capital in Latin America.

**Keywords:** organizational culture, job performance, human talent, bibliometric analysis.

**Un estudio bibliométrico sobre el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral del talento humano en América Latina en el año 2020-2024**

## 1.- INTRODUCCIÓN:

En un mundo cada vez más competitivo y dinámico, la gestión del talento humano se ha convertido en un factor clave para el éxito organizacional, este estudio se lo ha realizado con las revisiones de fuentes de empresas de Latinoamérica que utilizan estrategias para adaptarse a ciertos cambios, y conseguir una mayor eficiencia, los países que se encontraron evidencia científica fue en Colombia, Brasil, México y Ecuador Dávila & Bringas, (2023) en dónde la cultura organizacional, es entendida como el conjunto de valores, normas y comportamientos compartidos dentro de una institución, y que influye directamente en el desempeño laboral de los empleados.

Según Sumba et al., (2022) menciona que la cultura organizacional define el modo en que las personas interactúan en el entorno de trabajo, afectando su productividad, satisfacción y compromiso. Esta relación entre cultura organizacional y desempeño laboral ha sido objeto de múltiples estudios recientes, lo que permite desarrollar un análisis bibliométrico que explore la evolución de esta temática en la literatura académica entre las dimensiones que destaca están la comunicación adecuada, liderazgo eficaz, compromiso institucional.

El desempeño laboral es una variable clave en la administración del talento humano, ya que impacta la eficiencia y efectividad de las organizaciones. No obstante, en muchas instituciones aún persisten desafíos relacionados con culturas organizacionales deficientes que generan insatisfacción, rotación de personal y bajo

rendimiento, las dimensiones de esta variable son productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral, sin embargo aún se ignora el impacto que esta variable puede tener en sectores específicos, como estudios comparativos (Brunet, 2024).

Desde una perspectiva bibliométrica, la producción científica sobre esta temática ha crecido en los últimos años, evidenciando aspectos como el interés académico y profesional en comprender cómo la cultura organizacional impacta el desempeño laboral, investigaciones recientes han utilizado diversas metodologías para abordar esta relación, desde estudios cualitativos hasta enfoques cuantitativos que emplean análisis estadísticos avanzados, esta investigación está enfocada al modelo organizacional.

En el contexto latinoamericano, principalmente en los países de Brasil, México, Ecuador, Colombia estudios como los de García, (2023) ha explorado el impacto de la cultura organizacional en sectores empresariales, identificando patrones comunes y diferencias regionales. Estos hallazgos sugieren la necesidad de adaptar estrategias de gestión del talento humano a las particularidades culturales de cada entorno organizacional.

Asimismo, autores como Zapata et al., (2023) establecieron como objetivo determinar la relación existente entre la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de rubro textil. El tipo de fue descriptivo y un diseño de investigación no experimental, la población estuvo conformada por 105 colaboradores del área de administración.

Se presentó relación positiva moderada Rho = 0,816 entre la motivación laboral con el desempeño laboral, además se ha logrado demostrar la hipótesis propuesta, confirmando la presencia de una relación significativa en el estudio. Una técnica que propicia la motivación de los colaboradores es promover la participación bajo un consenso de las decisiones tomadas por la organización que involucran a los colaboradores mediante las

sugerencias, consultas de opiniones, instrumentos de evaluación de tareas, talleres que fomenten la creatividad e iniciativa personal; que participen los colaboradores fomenta la confianza Guido et al., (2024) han destacado la relevancia del liderazgo en la configuración de una cultura organizacional que promueva el alto desempeño laboral.

La importancia de esta investigación radica en proporcionar una visión integral sobre cómo la cultura organizacional influye en el desempeño de los empleados, permitiendo a gestores y directivos diseñar estrategias más efectivas para fortalecer el capital humano tendrá una utilidad en evaluar el liderazgo (Leal et al., 2023). Además, este análisis bibliométrico contribuirá a identificar tendencias y brechas en la literatura existente, sirviendo como base para futuras investigaciones en el ámbito de la administración del talento humano para responder a la interrogante: ***¿cómo la cultura organizacional impacta en el desempeño laboral del talento humano?***

Este estudio tiene como objetivo ***analizar la cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral del talento humano***, efectuando la revisión de la producción científica sobre la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del talento humano en los últimos años, con el empleo de un enfoque bibliométrico, identificando tendencias, metodologías utilizadas y vacíos en la literatura.

## 2.- REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.2 Cultura organizacional

La cultura organizacional se define como el conjunto de normas, creencias, valores, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias que son propias de una organización, abarca la forma en que sus miembros interactúan entre sí y con las partes interesadas externas, esta cultura expresa a través de varios componentes, como valores compartidos, estilos de comunicación y comportamiento grupal (Chumpén, 2024).

Al comprender estos componentes, una organización puede comprender mejor su dinámica interna y cómo estos elementos impactan el desempeño general, además, el propósito de la cultura organizacional es más que una mera definición; sirve como marco de referencia para la toma de decisiones y puede influir significativamente en el compromiso y la satisfacción de los empleados (Alonso et al., 2024).

Es fundamental distinguir entre cultura organizacional y cultura corporativa porque ambos conceptos, aunque relacionados, se centran en diferentes aspectos de una organización, la cultura organizacional abarca los valores, creencias y comportamientos más amplios que definen el funcionamiento interno de una organización, mientras que la cultura corporativa generalmente refleja los atributos y prácticas específicos de una empresa, incluida su marca e imagen externa. Esta distinción enfatiza que la cultura organizacional se centra más en la dinámica interna y las interacciones entre los empleados, mientras que la cultura corporativa puede incluir cómo una organización se presenta a los clientes y al público, comprender esta diferencia es fundamental para que los líderes y gerentes creen de manera efectiva un ambiente de trabajo positivo que se alinee con las expectativas internas y externas(Contreras et al., 2023).

Es fundamental distinguir entre cultura organizacional y cultura corporativa porque ambos conceptos, aunque relacionados, se centran en diferentes aspectos de una organización. La cultura organizacional abarca los valores, creencias y comportamientos más amplios que definen el funcionamiento interno de una organización, mientras que la cultura corporativa generalmente refleja los atributos y prácticas específicos de una empresa, incluida su marca e imagen externa.

Para Brunet, (2024) la cultura organizacional se centra más en la dinámica interna y las interacciones entre los empleados, mientras que la cultura corporativa puede incluir cómo una organización se presenta a los clientes y al público. Comprender esta diferencia es fundamental para que los líderes y gerentes creen eficazmente un entorno de trabajo positivo que se alinee con las expectativas internas y externas.

### 2.1.1 Comunicación adecuada

La comunicación eficaz es esencial para promover la colaboración y el trabajo en equipo dentro de una organización, sin canales de comunicación transparentes y abiertos, la colaboración se verá gravemente afectada, una cultura que valora la comunicación efectiva puede crear un entorno donde los miembros del equipo se sientan apoyados y valorados, mejorando así su capacidad de trabajar juntos para lograr objetivos comunes (Moreno et al., 2024).

Los empleadores pueden facilitar esto estableciendo canales de comunicación claros para mitigar las posibles barreras que a menudo impiden un trabajo en equipo eficaz. Por ejemplo, las reuniones de seguimiento periódicas y las actividades de formación de equipos pueden mejorar significativamente la comunicación y la

coordinación entre los empleados, dando como resultado un lugar de trabajo más cohesionado y colaborativo (Bernuy et al., 2024).

### 2.1.2 Liderazgo eficaz

El liderazgo juega un papel vital en la configuración de la cultura organizacional, ya que los líderes juegan un papel importante en definir e influir en la cultura organizacional, su comportamiento y sus comunicaciones marcan el tono de los valores y estándares que defienden los empleados(Ramírez et al., 2024). Los líderes actúan como guardianes de la cultura, guiando al equipo en la toma de decisiones, las interacciones y la comunicación de la visión general. Por ejemplo, cuando los líderes demuestran transparencia e inclusión, fomentan un entorno de confianza y colaboración entre sus empleados, la relación entre liderazgo y cultura organizacional es recíproca, los líderes dan forma a la cultura, y la cultura predominante influye en cómo operan y toman decisiones, al reconocer esta interacción, las organizaciones pueden trabajar para fomentar una cultura que no solo impulse el rendimiento, sino que también se alinee con sus objetivos estratégicos.

### 2.1.3 Compromiso institucional

Definir el compromiso institucional es crucial para comprender su importancia en la cultura organizacional. Este concepto se refiere al apego psicológico y la lealtad que los empleados tienen hacia su organización, que puede manifestarse de diversas maneras, el compromiso organizacional es un mecanismo para que la gerencia analice la lealtad y el compromiso de los empleados, además, el compromiso no es un concepto unidimensional; Abarca múltiples factores como el apego emocional, la identificación con los valores organizacionales y el sentido de pertenencia, al obtener una comprensión clara del

compromiso organizacional, las organizaciones pueden abordar mejor las complejidades de las relaciones con los empleados y mejorar su cultura organizacional general (Quintero, 2024).

## 2.2 Desempeño laboral

El desarrollo de habilidades y destrezas es otro factor importante que afecta el desempeño laboral del talento, el desarrollo profesional continuo permite a los empleados mejorar las habilidades existentes y adquirir nuevas competencias, lo que es esencial para adaptarse a las demandas cambiantes del entorno de trabajo, al implementar una estrategia de gestión del talento basada en competencias, las organizaciones pueden identificar oportunidades de mejora y garantizar que los empleados estén capacitados para realizar sus tareas de manera eficaz, habilidades como el liderazgo, la resolución de problemas, la toma de decisiones y la gestión del tiempo son particularmente importantes porque permiten a los empleados sobresalir en sus funciones y contribuir al éxito de la organización(Ortega et al., 2024). Por lo tanto, invertir en el desarrollo de los empleados no sólo mejora el rendimiento individual, sino que también mejora la competitividad general de la organización.

La motivación y el compromiso de los empleados son factores clave que afectan el desempeño del talento, cuando los empleados se sienten motivados, muestran un mayor compromiso con su trabajo, lo que se traduce en una mayor productividad laboral y satisfacción laboral, los empleados comprometidos tienen más probabilidades no solo de cumplir con las expectativas, sino también de esforzarse por superarlas, lo que ayuda a mejorar la productividad general de la organización, la correlación entre la motivación y el desempeño laboral es obvia, ya

que los empleados motivados tienden a tener menores tasas de ausentismo y rotación, lo que es crucial para mantener una fuerza laboral estable y reducir los costos de reclutamiento(Vilca Montalvo, 2024). Por lo tanto, crear un entorno que fomente la motivación y el compromiso puede traer enormes beneficios a los empleados y a las empresas.

### 2.2.1 Productividad laboral

Un buen ambiente de trabajo fomenta la comunicación abierta y el trabajo en equipo, aumentando así la productividad, esencial para alcanzar los objetivos organizacionales. Factores como el espacio de trabajo físico, el apoyo emocional y las prácticas de gestión influyen en el clima laboral general, que ha demostrado influir significativamente en el comportamiento y el desempeño de los empleados, a l fomentar una cultura organizacional saludable, las empresas pueden mejorar el desempeño de los empleados y, en última instancia, aumentar su productividad (Torres & Huamanchumo, 2024).

### 2.2.2 Eficacia laboral

Un espacio de trabajo bien diseñado puede crear una cultura de colaboración eficiente y mejorar significativamente el compromiso y la productividad de los empleados. Factores como la iluminación, los niveles de ruido y la disposición de los muebles pueden promover o distraer la concentración. Por ejemplo, los espacios de oficina abiertos pueden fomentar el trabajo en equipo, pero también pueden generar distracciones, mientras que las áreas tranquilas designadas pueden brindar a los empleados la soledad que necesitan para un trabajo profundo, cuando las organizaciones invierten en la creación de una cultura laboral positiva, eliminan las barreras a la participación y empoderan a los empleados para

maximizar sus contribuciones. Este empoderamiento no sólo mejora el desempeño individual sino que también contribuye al éxito general de la organización (Rodríguez, 2023).

### 2.2.3 Eficiencia laboral

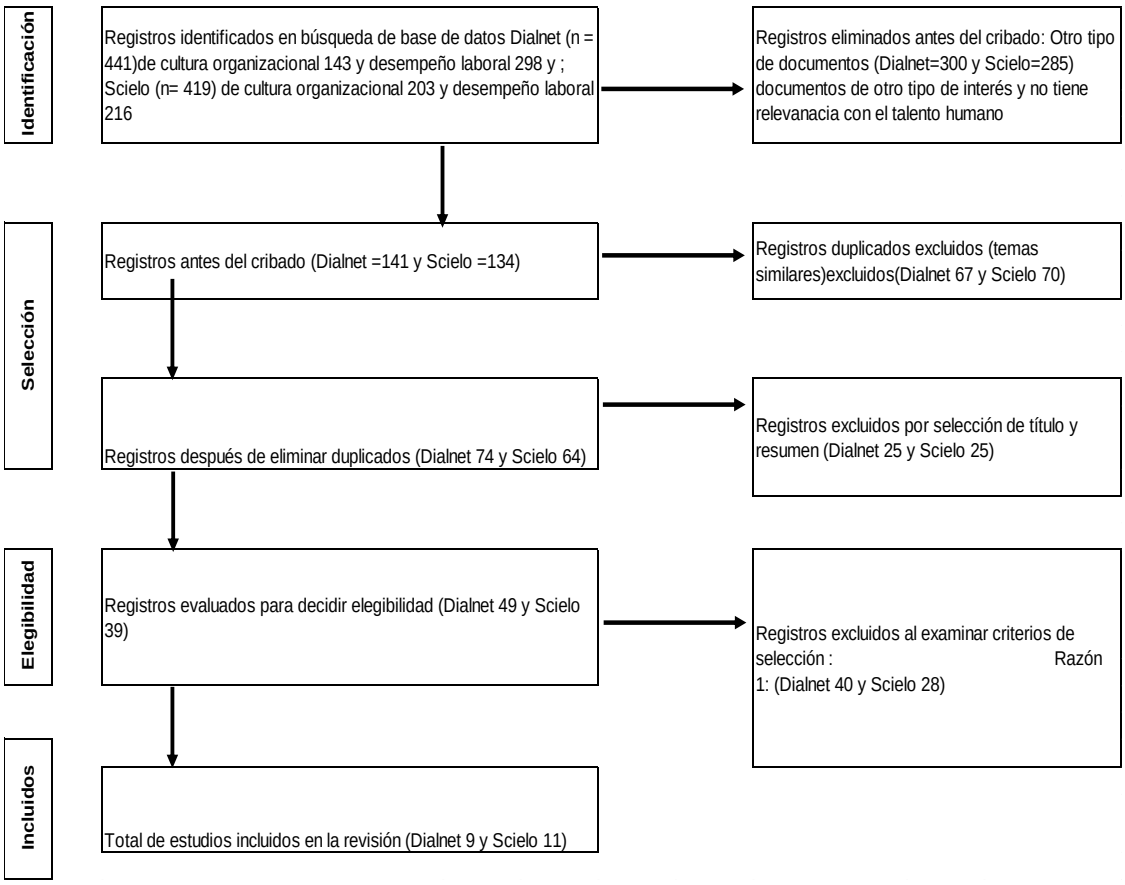
El desarrollo de habilidades y la capacitación juegan un papel vital en la mejora de la eficiencia laboral dentro de una organización, el desarrollo continuo de las habilidades y capacidades de los empleados no sólo mejora el desempeño individual, sino que también aumenta la productividad general, los programas de capacitación eficaces que incluyen tanto habilidades técnicas (como el dominio de herramientas o software específicos) como habilidades interpersonales (como la comunicación interpersonal) son fundamentales para desarrollar una fuerza laboral calificada que pueda adaptarse a las necesidades cambiantes. Las organizaciones que invierten en una estrategia de capacitación integral generalmente obtienen un fuerte retorno de su inversión porque los empleados bien capacitados son más competentes y tienen más confianza en sus trabajos (Argandoña, 2023).

Por el contrario, un entorno de trabajo negativo puede reducir la moral y la productividad, lo que resalta la importancia de estrategias de gestión efectivas para crear un entorno de trabajo saludable y una cultura de apoyo, al priorizar estos elementos, las organizaciones pueden mejorar la eficiencia de la fuerza laboral y retener a los mejores talentos (Moreno Ponce et al., 2022).

## 2.3 METODOLOGÍA

Para el estudio se llevó a cabo una revisión bibliométrica, considerando artículos de alta relevancia al tema investigado y a sus variables. La literatura científica siguió las pautas de "Preferred Reporting Ítems for Systematic Reviews and Meta-Analyses – PRISMA"; el proceso de selección de bases teóricas se describe a continuación:

**Figura 1: Método Prisma.**




**Fuentes de Información**

Las fuentes utilizadas para recolectar la información fueron en español y procedieron de artículos científicos pertenecientes a las bases de datos DIALNET y SCIELO; Esto garantizó la calidad de la literatura seleccionada, ya que fueron artículos revisados a ciegas para

asegurar su confiabilidad y calidad. Esta búsqueda corresponde a un rango de fuentes, como se indica a continuación:

En relación a DIALNET, se trabajó con una base de datos inicial de 143 documentos, correspondientes a artículos del período 2022 y 2024, para la variable cultura organizacional, la misma que se rastreó con el nombre de "cultura organizacional". Posteriormente se efectuó el rastreo de la variable Desempeño Laboral, con el nombre de "Desempeño Laboral empresarial", filtrando por años 2022 y 2024 e idioma español, generándose 298 artículos científicos, sumando un total de 441 artículos.

Otra base de datos empleadas correspondió a SCIELO, donde la búsqueda de la variable "Cultura Organizacional" consideró el período del 2022 al 2024, características como idioma español y área de conocimiento de ciencias administrativas, obteniendo un total de 203 artículos para revisión. La variable "Desempeño Laboral" llevó las mismas restricciones de búsqueda para filtrar artículos, obteniéndose un total de 216.

**Cadena de Búsqueda**

Al utilizar bases regionales como DIALENTE y SCIELO, no ha sido necesario generar una cadena de búsqueda específica.

**Criterio de Elegibilidad**

Para dar paso a la revisión, se trabajó con criterios como:

- Trabajar con la base de datos de DIALNET y SCIELO

- Acceder a artículos científicos relacionados con las variables de estudio, en este caso Variable independiente “Cultura Organizacional” y Variable Dependiente “Desempeño Laboral”
- Analizar que los artículos fueran del campo empresarial.
- Se consideraron que los problemas recayeran en el área de la Gestión del Talento Humano
- No hubo restricciones si el problema recae en empresas independientemente de su tamaño y actividad económica.

**Proceso de Selección**

Se eliminaron 285 artículos de Scielo y 300 artículos de DIALNET, esto por motivo de tener documentos muy antiguos y no relevante al área de Gestión del Talento Humano, lo que llevó a depurar la base de datos, de acuerdo a lo establecido en método PRISMA. La selección permitió dejar 141 artículos de DIALNET y 134 artículos de SCIELO.

Continuando con la selección, se eliminaron artículos duplicados, esto bajo el parámetro de presentar temas similares, lo que llevó a excluir 67 artículos de DIALNET y70 artículos de la base de datos de SCIELO.

El nuevo resultado fue de 74 artículos de DIALNET y 64 artículos de SCIELO, En el registro de los excluidos se lo realizo leyendo el resumen en donde se excluyeron (Dialnet 25 y 25 artículos de Scielo) antes de elegibilidad.

**Evaluación de calidad**

Se consideraron artículos de calidad por que pertenecen a base de datos cuyos criterios llevan al empleo de pares ciegos lo que aseguran la máxima calidad de los artículos científicos

publicados. Cada articulo seleccionado reportó positivamente para responder a la interrogante de investigación: ¿Cómo la cultura organizacional influye en el desempeño laboral? La elegibilidad de los registros evaluados fue de (49 artículos de Dialnet y 39 de Scielo). Luego de la lectura se excluyeron 40 artículos de Dialnet y 28 artículos de Scielo. Posteriormente se analizó el objeto de estudio generado una nueva depuración o afinamiento quedando una base de 20 artículos 9 de Dialnet y 11 de Scielo.

La calidad de los 20 artículos seleccionados se puede realizar en la siguiente tabla:

**Tabla 1: 20 artículos seleccionados para el estudio luego de evaluación de calidad**

| Autor /Año | Titulo | Muestra | Resultados Relevantes |
|---|---|---|---|
| Vallejo (2023)<br><br>Dialnet | La Cultura Organizacional en España. Editorial Tecnos.meto | Muestra internacional | La cultura organizacional, que mantiene una clara línea de continuidad con el desarrollo teórico analizado en la teoría del comportamiento organizacional. |
| Dávila (2023)<br><br>Dialnet | Cultura Organizacional en Pymes Latinoamericanas | se recopilaron y analizaron los datos de los estudios incluidos en la revisión | La contribución del estudio consistió en identificar los pasos y las tácticas que deben darse para optimizar y/o mejorar la eficacia en la gestión de las PYME latinoamericanas. |
| Sumba et al. (2022)<br><br>Dialnet | Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador | investigación bibliográfica y exploratoria, | el clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador se deben tomar en cuenta la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, |
| Jara et al. (2024)<br><br>Scielo | Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración | Investigación no experimental a 20 colaboradores | Se presentó relación positiva moderada Rho = 0,812 entre la motivación laboral con el desempeño laboral, |
| Alvarado et al. (2024)<br><br>Scielo | Estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral en servidores públicos | Diseño experimental preexperimental, | el análisis comparativo entre el pretest y el postest, donde se observa un incremento del 83.3% en el nivel de desempeño laboral después de la implementación de dichas estrategias |
| Vilca (2023)<br><br>Dialnet | Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en una Empresa de Lima, 2023 | La muestra fue no probabilística, | Se logró determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la empresa, a través del estadístico de Rho de Spearman, cuyo resultado fue 0.954, |
| Chumpén (2023)<br><br>Dialnet | Riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, 2023 | descriptivo correlacional, el diseño de investigación es transversal proporcional, | Los resultados revelan una correlación positiva entre riesgos psicosociales y desempeño laboral, indicando una relación directa. |
| Torres & Huamanchumo (2024)<br><br>Dialnet | Relación del feedback en el desempeño laboral en una empresa constructora | de 38 trabajadores, a los que se les aplicó una encuesta por conveniencia | Los datos fueron procesaron con SPSS v25. Los resultados revelan que el 63.2% de los participantes considera que el Feedback se experimenta a un nivel elevado, destacando la dimensión de claridad en la retroalimentación. De manera similar, el 57.9% indica que el Desempeño laboral se sitúa en un nivel adecuado |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Argandoña (2023)<br><br>Dialnet | El home office y el desempeño laboral de una empresa peruana de servicios digitales | diseño no experimental y de alcance descriptivo-correlacional. La población de estudio la constituyeron 115 trabajadores de la empresa | El resultado general sobre este caso específico fue que la variable home office tiene una relación de 0.340 en el desempeño laboral, lo que significa que su grado de correlación positiva es baja, lo que valida nuestra hipótesis alterna |
| Rodríguez (2023)<br><br>Dialnet | Filosofía de gestión como marco de orientación del desempeño laboral | diseño no experimental, transeccional y de campo Para la recolección de la data se trabajó con una población censal de 21 empleados administrativos, los cuales representan la unidad de estudio | se calculó mediante la aplicación de la técnica del Juicio de Expertos y la confiabilidad a través del coeficiente de Alpha Cronbach, el cual arrojó un valor de 0,87 |
| Moreno et al. (2022)<br><br>Dialnet | El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado en el cantón Jipijapa | Revisión bibliográfica en bases científicas | El análisis que se realizó en los procesos administrativos en el GAD del Cantón Jipijapa, determina que la administración no aplica correctamente el proceso administrativo, incidiendo de manera negativa en el desempeño laboral de los empleados. |
| Quintero (2024)<br><br>Scielo | Estilos actuales de diseño organizacional: redes organizacionales internacionales en la ciudad de Bogotá | Se trató de una muestra probabilística. Con 15 organizaciones | Además del procedimiento estadístico. No solo a partir de los datos obtenidos, sino que también se realizaron pruebas estadísticas a fin de validar el instrumento y el modelo propuesto empleando el alfa de Cronbach. |
| Moreno (2024)<br><br>Scielo | Variables que influyen en el fortalecimiento de la cultura orgaanizacional y la tributaria a través de la gestión de conocimiento | Revisión de literatura | mediante la implementación de un enfoque de gestión de riesgos, es posible ejercer una mayor diligencia en la detección temprana de fallos y en la minimización de su impacto en el contexto del desarrollo del negocio en marcha. |
| Ramírez & Lajud (2024)<br><br>Scielo | Impacto de la motivación laboral en el desempeño del personal administrativo en home office: un caso de estudio en una empresa comercializadora de plásticos. | La muestra seleccionada es un grupo de 15 personas de las diferentes áreas, lo que corresponde a un 68% de colaboradores participantes | Los resultados revelan que los empleados enfrentaron problemas como la falta de espacios adecuados para trabajar en casa, dificultades para comunicarse e interactuar con sus colegas, así como desafíos para organizar el tiempo para realizar sus actividades laborales |
| Ortega et al. (2024)<br><br>Scielo | El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional | La metodología fue correlacional. Se usaron fuentes primarias mediante la recolección de datos *in situ*, utilizando como instrumento la encuesta a 64 servidores públicos | Se lo validó mediante el Alpha de Cronbach. Para el tratamiento de la información se utilizó el programa SPSS 24. |
| Ramírez & Lee (2024)<br><br>Scielo | Investigación en psicología organizacional positiva en Chile: una revisión sistemática de la literatura | revisión sistemática de la literatura | mostró que la mayoría de los estudios habían investigado variables positivas relacionadas con la investigación organizacional, |
| Contreras et al. (2023)<br><br>Scielo | Componentes psicosociales que repercuten en el desempeño laboral de los administradores públicos: la realidad ecuatoriana | revisión bibliográfica, | Los resultados de la revisión permitieron identificar coincidencias entre los factores estresores siendo estos el clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo, |
| Leal et al. (2023)<br><br>Scielo | Efectos de la justicia organizacional en la relación entre la consistencia en la gestión del desempeño y el compromiso laboral | cuantitativa, descriptiva y de tipo encuesta | Los resultados proporcionan una visión de la importancia de la consistencia del sistema en el sector público y contribuyen a reafirmar que los factores de comportamiento de los servidores públicos son parte importante de la búsqueda de mejores resultados organizacionales. |
| Zapata et al. (2023)<br><br>Scielo | Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil | muestra fue censal y la conformaron 105 colaboradores de Super Sport | a correlación hallada fue de (r=0,764) indicando que la relación es directa y positiva, concluyendo que la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en Industrias Súper Sport |

| | | | |
|---|---|---|---|
| García (2023)<br><br>Scielo | Impacto del clima organizacional proambiental en el compromiso y comportamiento sostenible de los trabajadores en Perú | Se realizó una encuesta mediante un cuestionario en línea, y se recolectó información de 863 trabajadores de empresas | Los resultados mostraron un efecto positivo significativo del CPA en EME, COA, AE y CPLT. |

## 3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Se realizó un análisis bibliométrico con dos variables "Cultura Organizacional" y "Desempeño laboral, por la cual se realizó una base al modelo PRISMA y se hizo un resumen, palabras claves, año de publicación, idiomas, preferencia solo de artículos científicos que fueron pasados a revisiones por pares ciegos ante de la publicación del mismo.

El total de artículos revisados fueron de 20 desglosados 9 Dialnet y 11 de Scielo.

## 4. DISCUSIÓN

Para analizar la información de los artículos científicos utilizamos el enfoque PRISMA. La metodología es un marco que proporciona un conjunto estructurado de pautas diseñadas para optimizar la calidad y la transparencia de las revisiones sistemáticas.

En este estudio donde se recopilaron y analizaron información, permitieron determinar que la cultura organizacional impacta en el desempeño laboral del talento humano, esto quedó demostrado con las exposiciones de varios autores, especialmente de Ramírez & Lajud (2024)que expone que los empleados enfrentaron problemas como la falta de espacios adecuados para trabajar en casa, dificultades para comunicarse e interactuar con sus colegas, así como desafíos para organizar el tiempo para realizar sus actividades laborales; Vallejo (2023) que indica que la cultura organizacional, que mantiene una clara línea de continuidad con el desarrollo teórico analizado en la teoría del comportamiento organizacional. Estas posturas sostienen lo antes mencionado, dejando claro que la cultura organizacional es

importante en las empresas; y, fomentarla debe ser prioridad de sus gestores, como una estrategia que lleve a despertar el sentido de pertenencia en los empleados; y, por ende, contribuya a un mejor desempeño laboral.

Por consiguiente una cultura organizacional bien definida ayuda a alinear los intereses individuales con los objetivos corporativos, promoviendo la colaboración y el sentido de pertenencia entre los empleados en donde impacta significativamente en el desempeño laboral del talento humano, en la motivación él compromiso que tienen los empleados para lograr los objetivos de la empresa, haciendo que los colaboradores sean mas productivos aumentando su eficiencia y eficacia en el desarrollo de su actividades, facilitando una correcta coordinación entre los equipos de trabajo mejorando así la toma de decisiones.

## 5. CONCLUSIÓN

En un entorno organizacional cada vez más competitivo, la gestión del talento y la cultura organizacional se han convertido en factores clave para el éxito empresarial. Este estudio, basado en una revisión de fuentes de empresas en América Latina (específicamente Colombia, Brasil, México y Ecuador), analiza cómo la cultura organizacional afecta el desempeño de los empleados. La cultura organizacional es un conjunto de valores, normas y comportamientos compartidos que influyen en la productividad, la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Desde un punto de vista bibliométrico, se ha producido un aumento de la producción científica sobre el tema utilizando métodos tanto cualitativos como cuantitativos. El estudio destaca la necesidad de adaptar las estrategias de gestión a las características culturales de cada país para fortalecer el capital humano. Por tanto, los principales objetivos de este estudio son analizar la evolución de la literatura reciente sobre la relación entre la cultura

organizacional y el desempeño laboral, identificar las tendencias y métodos utilizados e identificar brechas para futuras investigaciones.

Algunos estudios recientes, como el de Sumba et al. (2022) y García (2023) destacan que aspectos como la comunicación adecuada, el liderazgo efectivo y el compromiso institucional son claves para mejorar el desempeño. Sin embargo, algunas organizaciones aún enfrentan desafíos debido a una cultura pobre que genera insatisfacción y rotación de empleados. El estudio de Zapata et al. (2023) demostraron una relación positiva entre la motivación y el desempeño, demostrando la importancia de alentar a los empleados a participar en la toma de decisiones.

## 6. BIBLIOGRAFÍA


Alonso-Ramírez, K., Nahum-Lajud, P., Alonso-Ramírez, K., & Nahum-Lajud, P. (2024). *Impacto de la motivación laboral en el desempeño del personal administrativo en home office: Un caso de estudio en una empresa comercializadora de plásticos.* https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-56932024000200041&lang=es

Argandoña Arratea, M. A. (2023). El home office y el desempeño laboral de una empresa peruana de servicios digitales. *The Anáhuac Journal, ISSN 1405-8448, ISSN-e 2683-2690, Vol. 23, Nº. 2, 2023 (Ejemplar dedicado a: The Anáhuac Journal, Vol. 23, num. 2, 2023, Second Semester), págs. 122-145, 2*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9295424

Bernuy Álvarado, C. K., Carbonell García, C. E., Sosa Aparicio, L. A., & Ruíz Gómez, P. J. (2024). Estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral en servidores públicos. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, ISSN-e 2542-3088, Vol. 9, Nº. Extra 1, 2024 (Ejemplar dedicado a: Edición Especial. 2024), págs. 161-170, Extra 1*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9948414

Brunet Icart, I. (2024). Vallejo-Peña, A. (2022): La Cultura Organizacional en España. Editorial Tecnos. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones, ISSN-e 1886-4171, ISSN 2013-570X, Nº. 33, 2024 (Ejemplar dedicado a: Monográfico "La cultura organizacional y los nuevos desafíos de investigación en la sociedad digital), págs. 231-238, 33*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9899948

Chumpén Elera, A. C. (2024). Riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, 2023. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, ISSN-e 2789-3855, Vol. 5, Nº. 1, 2024 (Ejemplar dedicado a: LATAM XI; 1 – 15), 1*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9540884

Contreras-Paredes, E. I., Pincay Aguilar, I. L., Burgos-Silva, N. E., Donoso Reinoso, H. N., Contreras-Paredes, E. I., Pincay Aguilar, I. L., Burgos-Silva, N. E., & Donoso Reinoso, H. N. (2023). *Componentes psicosociales que repercuten en el desempeño laboral de los administradores públicos: La realidad ecuatoriana*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000600101&lang=es

Dávila Velásquez, J. A., & Bringas Rios, V. Y. (2023). Cultura Organizacional en Pymes Latinoamericanas, 2016—2023. *Revista de Investigaciones Científicas y Tecnológicas Industriales, ISSN-e 2961-211X, Vol. 4, Nº. 2, 2023 (Ejemplar dedicado a: Journal of Scientific and Technological Research Industrial (July - December) 2023), págs. 7-13, 2*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9302358

García-Salirrosas, E. E. (2023). *Impacto del clima organizacional proambiental en el compromiso y comportamiento sostenible de los trabajadores en Perú*. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182023000200205&lang=es

Guido Jara, J. E., Carbonell García, Z. M., Pérez De La Cruz, N. M., & Alva Olivos, M. A. (2024). Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, ISSN-e*

*2542-3088, Vol. 9, Nº. Extra 1, 2024 (Ejemplar dedicado a: Edición Especial. 2024), págs. 228-237, Extra 1*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9948420

Leal Guimarães, D. E., Sausen Soares, C., da Silva Zonatto, V. C., dos Santos, E. A., Pimentel Gonzaga, R., Leal Guimarães, D. E., Sausen Soares, C., da Silva Zonatto, V. C., dos Santos, E. A., & Pimentel Gonzaga, R. (2023). *Efectos de la justicia organizacional en la relación entre la consistencia en la gestión del desempeño y el compromiso laboral*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232023000300368&lang=es

Moreno Hernández, J. J., Castiblanco Sánchez, K. L., Ortiz Guevara, K. D., Hernández Aros, L., Moreno Hernández, J. J., Castiblanco Sánchez, K. L., Ortiz Guevara, K. D., & Hernández Aros, L. (2024). *Variables que influyen en el fortalecimiento de la cultura empresarial y la tributaria a través de la gestión de conocimiento*. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2477-90752024000200020&lang=es

Moreno Ponce, M. R., Moreira Bueno, E. M., & Merchán Alay, J. A. (2022). El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado en el cantón Jipijapa. *Dominio de las Ciencias, ISSN-e 2477-8818, Vol. 8, Nº. 3, 2022 (Ejemplar dedicado a: Julio-Septiembre 2022), 3*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635242

Ortega Galarza, M., Altamirano Pérez, H. R., Tovar Pinzón, M. E., Ortega Galarza, M., Altamirano Pérez, H. R., & Tovar Pinzón, M. E. (2024). *EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIGEIM, UN ANÁLISIS DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL*.

https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382024000100009&lang=es

Quintero Landinez, O. H. (2024). *Estilos actuales de diseño organizacional: Redes organizacionales internacionales en la ciudad de Bogotá*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612024000200006&lang=es

Ramírez-Pérez, M., Lee-Maturana, S., Ramírez-Pérez, M., & Lee-Maturana, S. (2024). *Investigación en psicología organizacional positiva en Chile: Una revisión sistemática de la literatura*. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50652024000100217&lang=es

Rodríguez, A. (2023). Filosofía de gestión como marco de orientación del desempeño laboral. *Experior: Revista de investigación ADEN University, ISSN-e 2953-3090, Vol. 2, Nº. 1, 2023 (Ejemplar dedicado a: Enero-Junio 2023), págs. 5-14, 1*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9591914

Sumba Bustamante, R. Y., Moreno Gonzabay, P. L., & Villafuerte Peñafiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias, ISSN-e 2477-8818, Vol. 8, Nº. Extra 1, 2022 (Ejemplar dedicado a: Febrero Especial 2022), págs. 234-261, Extra 1*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360

Torres Pérez, B. V., & Huamanchumo Venegas, H. I. (2024). Relación del feedback en el desempeño laboral en una empresa constructora. *Revista Científica en Ciencias Sociales, ISSN-e 2708-0412, Nº. 6, 2024, 6*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9611412

Vilca Montalvo, A. J. (2024). Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en una Empresa de Lima, 2023. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar, ISSN-e 2707-2215, ISSN 2707-2207, Vol. 8, Nº. 4, 2024, págs. 1079-1092, 4*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9784565

Zapata Huamaní, Z. A., Napán, A. C., Meza Rodríguez, R., Zapata Huamaní, Z. A., Napán, A. C., & Meza Rodríguez, R. (2023). *Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil*. https://scielo.iics.una.py//scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522023000200020&lang=es

# Informe de originalidad

NOMBRE DEL CURSO
SEMINARIO DE TITULACIÓN PARALELO A2

NOMBRE DEL ALUMNO
MARIA JOSÉ COSTAIN CEVALLOS

NOMBRE DEL ARCHIVO
ARTÍCULO CIENTIFICO - GRUPO 52 pasar plagio sin caratula.docx

SE HA CREADO EL INFORME
1 may 2025

## Resumen

| | | |
|---|---|---|
| Fragmentos marcados | 2 | 2 % |
| Fragmentos citados o entrecomillados | 1 | 1 % |

Coincidencias de la Web

| | | |
|---|---|---|
| scielo.org | 2 | 3 % |
| freshpeople.team | 1 | 0,6 % |

1 de 3 fragmentos
Fragmento del alumno MARCADO

**El tipo de fue descriptivo y un diseño de investigación no experimental, la población estuvo conformada por** 105 **colaboradores del área de administración. Se presentó relación positiva moderada Rho =**...

Mejor coincidencia en la Web

**El tipo de fue descriptivo y un diseño de investigación no experimental, la población estuvo conformada por** 20 **colaboradores del área de administración** de la UGEL Huarmey. **Se presentó relación**...

Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de ... https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882024000300228

2 de 3 fragmentos
Fragmento del alumno CITADO

**Una técnica que propicia la motivación de los colaboradores es promover la participación bajo un consenso de las decisiones tomadas por la organización que involucran a los colaboradores mediante las**...

Mejor coincidencia en la Web

**Una técnica que propicia la motivación de los colaboradores es promover la participación bajo un consenso de las decisiones tomadas por la organización que involucran a los colaboradores mediante las**...

Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de ... https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882024000300228

---

3 de 3 fragmentos

Fragmento del alumno MARCADO

**En un entorno** organizacional **cada vez más competitivo, la gestión del talento y** la **cultura organizacional se** han **convertido en** factores clave **para el éxito**

Mejor coincidencia en la Web

Talento y Cultura: ¿Por qué es importante alinearlos? **En un entorno** empresarial **cada vez más** dinámico y **competitivo, la gestión del talento y cultura organizacional se** ha **convertido en** un pilar...

Talento y Cultura: ¿Por qué es importante alinearlos? - Fresh People https://freshpeople.team/hrfreaks/talento-y-cultura/

---

Polo del Conocimiento
ISSN: 2550-682X
Revista multidisciplinar de innovación y estudios aplicados
Artículos científicos, de revisión, cortos, casos clínicos
CASEDELPO

***Casa Editora del Polo (CASEDELPO), hace constar que:***

El artículo científico:

**"Un Estudio Bibliométrico sobre el Impacto de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral del Talento Humano"**

De autoría:

**Nazury Roxana Fajardo Abreo, María José Costain Cevallos, María Gabriela Espinoza Bravo**

Habiéndose procedido a su revisión y analizados los criterios de evaluación realizados por lectores pares expertos (externos) vinculados al área de experticia del artículo presentado, ajustándose el mismo a las normas que comprenden el proceso editorial, se da por aceptado la publicación en el **Vol. 10 No 6, Junio 2025**, de la revista Polo del Conocimiento, con ISSN 2550-682X, indexada y registrada en las siguientes bases de datos y repositorios: **Latindex Catálogo v2.0, MIAR, Google Académico, ROAD, Dialnet, ERIHPLUS.**

Y para que así conste, firmo la presente en la ciudad de Manta, a los 09 días del mes de mayo del año 2025.

Dr. Víctor R. Jama Zambrano
**DIRECTOR**

**Dirección:** Ciudadela El Palmar II Etapa Mz. E. No 6
**Teléfono:** 0991871420
**Email:** polodelconocimientorevista@gmail.com
www.polodelconocimiento.com
Manta – Manabí- Ecuador