



Clima laboral y su impacto en la productividad de una obra de construcción urbanística

Work environment and its impact on the productivity of an urban construction project

Ambiente de trabalho e seu impacto na produtividade de um projeto de construção urbana

Pamela Selena Marquez Mera ^I

pmarquezm2@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-4856-1512>

Daniel Andrés Angulo Vélez ^{II}

dangulov2@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-4666-0508>

Correspondencia: pmarquezm2@unemi.edu.ec

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

*** Recibido:** 23 de mayo de 2025 ***Aceptado:** 30 de junio de 2025 *** Publicado:** 23 de julio de 2025

I. Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador.

II. Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador.

Resumen

Este artículo tiene como finalidad analizar la influencia del clima laboral en la productividad de las obras de construcción urbanísticas. Para esto, se realizó una revisión narrativa de 20 investigaciones científicas, publicadas dentro del estado del arte de cinco años, seleccionadas de motores de búsqueda de literatura científica y académica como Google Académico, Dialnet y Scopus. La revisión se analizó en tres bloques temáticos: clima laboral, relación con la productividad y evidencia empírica. Los hallazgos encontrados revelan que un entorno laboral positivo, caracterizado por el liderazgo, la motivación y la comunicación efectiva, incide en indicadores como la eficiencia operativa, el rendimiento del personal y la excelencia de los proyectos. De la misma forma, se detectaron estudios aplicados en campo que evidencian que el clima laboral influye en el rendimiento y bienestar de los trabajadores en el sector de la construcción. A pesar de ser un tema de fundamental importancia, se demostró poca atención en la adecuada gestión del clima organizacional en la construcción. Se concluye que potenciar este aspecto es clave para aumentar la productividad en la construcción urbanística.

Palabras clave: Clima laboral; productividad organizacional; construcción urbanística.

Abstract

This article analyzes the influence of the work environment on productivity in urban construction projects. To this end, a narrative review was conducted of 20 scientific studies published within the state of the art over a five-year period, selected from search engines for scientific and academic literature such as Google Scholar, Dialnet, and Scopus. The review was analyzed in three thematic sections: work environment, relationship with productivity, and empirical evidence. The findings reveal that a positive work environment, characterized by leadership, motivation, and effective communication, impacts indicators such as operational efficiency, staff performance, and project excellence. Similarly, applied field studies were identified that demonstrate that the work environment influences the performance and well-being of workers in the construction sector. Despite being a topic of fundamental importance, little attention has been paid to the proper management of the organizational climate in construction. It is concluded that strengthening this aspect is key to increasing productivity in urban construction.

Keywords: Work environment; organizational productivity; urban construction.

Resumo

Este artículo analiza la influencia del ambiente de trabajo en la productividad en proyectos de construcción urbana. Para tanto, se realizó una revisión narrativa de 20 estudios científicos publicados dentro del estado de la arte a lo largo de un período de cinco años, seleccionados en mecanismos de búsqueda de literatura científica y académica como Google Académico, Dialnet y Scopus. La revisión fue analizada en tres secciones temáticas: ambiente de trabajo, relación con la productividad y evidencias empíricas. Los hallazgos revelan que un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por liderazgo, motivación y comunicación eficaz, impacta indicadores como eficiencia operacional, desempeño del equipo y excelencia en proyectos. De la misma forma, se identificaron estudios de campo aplicados que demuestran que el ambiente de trabajo influye en el desempeño y el bienestar de los trabajadores del sector de la construcción civil. A pesar de ser un tema de fundamental importancia, poca atención se ha dado a la gestión adecuada del clima organizacional en la construcción civil. Se concluye que el fortalecimiento de este aspecto es fundamental para el aumento de la productividad en la construcción civil.

Palabras-clave: Ambiente de trabajo; productividad organizacional; construcción urbana.

Introducción

El sector de la construcción en Ecuador es indispensable para la economía del país, según Díaz et al. (2022), es una fuente significativa de empleo y un estimulador clave para otros sectores. Sin embargo, el clima laboral es un elemento de vital importancia para la productividad en cualquier industria, especialmente en la construcción. Las obras, al ser escenarios diarios de diversos problemas inherentes al sector, generan climas laborales dinámicos, complejos y a menudo con mucha tensión en el capital humano.

A menudo se percibe en el sector constructivo un clima laboral áspero, rudo con comunicación muy deficiente y lenguaje mal sonante, esto no solo genera molestia en los empleados, sino que afecta la eficacia operativa y por ende la productividad generando retrasos y pérdidas económicas. Como señalan Gonzales et al. (2023), un clima laboral negativo incide de manera directa en el rendimiento de la organización disminuyendo el compromiso, el desempeño y eficiencia de los trabajadores.

Este artículo tiene como propósito realizar un análisis de cómo el clima laboral influye en la productividad de las obras de construcción urbanísticas. Para esto se realiza una revisión narrativa de la literatura actualizada relacionada con el tema, de carácter exploratorio con un enfoque

cualitativo, empleando el método inductivo para comprender las características del entorno laboral de la construcción. Mediante el análisis de investigaciones publicadas de los años 2020 hasta el 2025, se pretenden encontrar investigaciones recientes y comprender como características organizacionales como la motivación, el liderazgo, la comunicación efectiva influyen en los índices de productividad. Este trabajo aporta una perspectiva que nos faculte a posesionar bases para estrategias futuras para mejorar el clima laboral en entornos complejos como el de la construcción. En una investigación realizada por Ibárcena (2024), en la red de salud en Caylloma Perú, menciona lo importante de la relación entre el clima laboral y la productividad para el buen desempeño de cualquier establecimiento. Además, resalta que las habilidades blandas como el liderazgo, comunicación efectiva y el reconocimiento como incentivo ayudo a mejorar el desempeño del personal. Como menciona García (2025), existe una relación positiva entre un clima laboral armonioso y un considerable aumento de productividad en los empleados.

Rodríguez (2024), realizó en su estudio con el objetivo de analizar si el clima laboral influye en la productividad de PYMES en Panamá, para ello realizo un diagnóstico del clima organizacional para conocer las características del mismo e identificar las zonas de mejora, además evaluó la productividad con indicadores como el ausentismo, desempeño, eficiencia y satisfacción del empleado, los resultados demostraron que el clima laboral positivo tiene influencia en la productividad generando motivación y mayor desempeño en los empleados.

En una investigación realizada en Petroecuador por Vidal y Cárdenas (2022), identificaron que algunos indicadores de producción presentaban variaciones considerables, los cuales tenían conexión con el clima laboral, los altos mandos indicaron que elementos como el entorno de trabajo, liderazgo y compromiso intervenían notablemente en el desarrollo organizacional. Como conclusión se demostró que las condiciones del entorno laboral, influyen notablemente en la productividad de la organización.

Revisión de la literatura

Clima Laboral

El clima laboral o también clima organizacional, hace referencia a como los colaboradores perciben la atmósfera de su trabajo. Es decir, las relaciones entre compañeros, su relación con sus jefes, las políticas empresariales y todo aquello que podría intervenir en su rendimiento y motivación.

Como afirma Yaulilahua (2022), el entorno laboral es esencial, debido al nexo entre compañeros influye en el comportamiento individual y en la capacidad y operatividad del trabajo. Además, un clima laboral favorable donde existen relaciones armoniosas y responsabilidad colectiva, aumenta el rendimiento de la organización. En la opinión de Pradoto et al. (2022), y Pulido (2024), el clima laboral positivo aumenta el rendimiento laboral, reduce la rotación y fortalece la cultura organizacional. Cuando los trabajadores se sienten apreciados y laboran en un entorno armónico, se comprometen con las metas organizacionales

Según Terrones y Haro (2024), el estudio se centró en el clima laboral como un elemento determinante de en la rotación de personal. Un entorno laboral positivo es imprescindible para la competitividad organizacional. Además, mencionar que es importante en trabajar en políticas que beneficien a los empleados y promuevan la identidad y trabajo en equipo.

Como afirma Reyes et al. (2021), se propuso diagnosticar la cultura de la organización en el área de la salud en Cuba, tomando como variable el clima laboral. Desde esta perspectiva, se evaluaron las percepciones de los trabajadores acerca de su entorno de trabajo, demostrando que una atmósfera positiva es elemental para fortificar la eficiencia, eficacia, colaboración y compromiso. El diagnóstico evidenció que fortalecer el clima del trabajo es crucial para la cultura de la organización y lograr los objetivos comunes.

Gutiérrez et al. (2021), su investigación realizada en un colegio en Trujillo-Perú, demostraron la relación entre el clima laboral y el desempeño docente. Resaltando que el clima laboral repercute en la carrera profesional y por lo tanto en el desempeño. Como conclusión, se determinó que existe una estrecha relación entre el clima laboral y el rendimiento docente, entre más positivo el entorno de trabajo con presencia de habilidades como liderazgo, comunicación, y buenos beneficios laborales, mejor es el rendimiento de los maestros.

Pozo et al. (2025), realizaron un estudio en organizaciones ferreteras de la provincia de Tungurahua, con el propósito de analizar cómo influye el liderazgo sobre el clima organizacional. Mediante la utilización de una encuesta al personal operativo y administrativo, determinaron que el liderazgo basado en elementos como la inspiración, respeto y motivación, fomenta un entorno laboral positivo orientado al bienestar colectivo y a la mejora continua.

Como mencionan Carvajal et al. (2025), abordaron el clima laboral desde un contexto actual relacionado con la revolución industrial 5.0. En su análisis, explican cómo las organizaciones están dejando atrás los enfoques mecanicistas para adoptar estrategias más humanas, en las cuales el

bienestar de los empleados y la constitución de un entorno laboral positivo son componentes claves. Los autores destacan que es trascendental para el compromiso de los empleados y la satisfacción, lo cual influye directamente en el cumplimiento de metas sostenibles dentro del ámbito de la producción.

Relación entre el clima laboral y la productividad

Varios autores coinciden que el clima laboral tiene una relación estrecha con la productividad. Como Rodríguez & Maldonado (2021), menciona que la productividad organizacional está fuertemente relacionada con el nivel de satisfacción de los empleados. Del mismo modo Panchana & Torres (2025), señalan que factores como la comunicación y el liderazgo refuerzan la cultura organizacional y por lo tanto elevan la productividad organizacional. Estos descubrimientos hacen énfasis en lo importante que es fomentar un entorno laboral saludable

La revisión exhaustiva de Ramírez et al. (2022), en su análisis abordaron la productividad organizacional como punto central, la definieron como la capacidad de lograr metas a través del uso del eficiente de los recursos. Observaron que el rendimiento organizacional es influenciado por elementos como el liderazgo, la capacitación, la cultura organizacional y los valores de la organización. Estos factores son esenciales para impulsar el desempeño organizacional.

Barradas et al. (2021), exponen que el desempeño organizacional está condicionado en gran parte por el empleo eficiente de los recursos, la eficacia del sistema de gestión de la organización y la calidad del recurso humano. En su análisis indican que factores como las capacidades de liderazgo y el aprendizaje colectivo influyen en el rendimiento de la organización, lo cual permite obtener resultados óptimos.

De acuerdo Ortiz et al. (2025), mediante una profunda revisión académica de artículos de clima laboral y productividad evidencian que el mantenimiento y la implementación de estrategias para un entorno laboral positivo son elementos claves para mejorar el rendimiento de la organización. Este descubrimiento resalta la importancia de invertir en el bienestar de los trabajadores para maximizar el éxito empresarial.

En una investigación aplicada en la empresa de construcción Acevedo y Cía., De Felipe et al. (2024), utilizó una encuesta para analizar el entorno de la construcción, caracterizado por ser competitivo y riguroso, lo que genera estrés laboral sostenido en sus trabajadores. Esto impacta de forma negativa el clima laboral de la organización, perjudicando la productividad. Por lo cual, se concluyó que trabajar en la creación de un entorno laboral positivo no solo es una estrategia para

disminuir el desgaste de los empleados, sino una táctica para asegurar la calidad de las construcciones, la eficacia y la eficiencia operativa.

Evidencia empírica

Las investigaciones actuales refuerzan relación entre clima laboral y productividad organizacional desde diferentes circunstancias organizacionales. En un estudio realizado por Reyes y Fernández (2023), en una empresa contratista, demostró que el clima laboral ejerce influencia en la satisfacción de los empleados. El estudio incluyó medición de clima organizacional, bienestar y estrés revelando que un clima positivo aumenta la complacencia y rendimiento de los empleados. Puerto (2023), realizó un análisis que se enfocó en la revisión de 33 documentos acerca del entorno laboral desde 2013 hasta el 2023. Concretamente se reveló que una buena atmósfera laboral no solo aumenta la felicidad, sino que se traduce en un incremento de la proactividad y dinamismo de los colaboradores. Por otra parte, Cortez (2024), en su investigación encontró que los trabajadores que están inmerso en un clima laboral positivo son más eficientes en sus labores.

Olivares et al. (2020), en su estudio en CORPAC en Perú, se basaron en el análisis de cómo el clima organizacional puede influir en el desarrollo profesional. Se determinó que el clima laboral tiene un papel fundamental en el desarrollo profesional de los empleados. Mediante una encuesta tipo Likert, empleada a 120 trabajadores, se evaluó la variable junto a la inteligencia emocional. Los datos concluyen que el 7,5 % de los encuestados ubica el entorno laboral como alto; por otra parte, el 92,5 % lo percibe como promedio. Esto demuestra que el entorno de trabajo es beneficioso para el desarrollo profesional, siempre y cuando se mantengan y refuercen las condiciones laborales.

En el estudio de Gómez et al. (2021), realizado en la empresa Ecuatrainers, se analizó el ineficiente clima laboral que tiene el área de seguridad y salud ocupacional, donde el problema primordial son las faltas de respeto a los trabajadores y cómo esta situación está afectando el desempeño de los empleados. Para esto, se encuestó a 20 colaboradores, quienes destacaron el trato inadecuado de los supervisores, las faltas de respeto y las condiciones de trabajo no reglamentarias. Todo esto ocasionó que el personal se sintiera desmotivado, con poco o ningún sentido de pertenencia y un clima laboral negativo. Se concluyó que el clima laboral en crisis afecta el bienestar psicológico de los colaboradores y el rendimiento, destacando la necesidad imperiosa de gestionar las relaciones de trabajo y las condiciones del mismo.

Varias investigaciones recientes han demostrado que el clima laboral es un factor clave para la mejora de la productividad en las organizaciones, sobre todo en sectores la presión, el trabajo en equipo con constantes. Desde el punto de vista de Ribeiro (2024), analizo el entorno laboral percibido por personal operativo de construcción en Portugal, mediante el empleo de una encuesta a 550 trabajadores. Su estudio demostró que un clima laboral positivo aporta sustancialmente en el compromiso, productividad, sentido de pertinencia y el confort colectivo e individual de los empleados. Este tipo de investigación respalda la teoría de que un clima laboral positivo mejora el rendimiento y reduce aspectos negativos como los problemas interpersonales, rotación y ausentismo.

En este artículo se aplicó un enfoque cualitativo, con base en la exploración de la literatura de tipo narrativa. Este modelo de inspección nos permite examinar, estudiar e interpretar estudios sin rigurosidad sistemática, pero con suficiente sustento teórico. Esto permite elaborar un dominio teórico sólido del tema estudiado.

El método de selección de los artículos se basó en recolectar los publicados recientes desde el 2020 hasta el 2025, con el propósito de tener información actual del tema analizado. Para esto, se utilizaron bases de datos de sitios destacados por su confiabilidad y divulgación científica, tales como Scopus, Dialnet y Google Académico. Estas bases de datos fueron seleccionadas por su accesibilidad a la literatura de diversas disciplinas, su disposición de artículos registrados y por permitir el acceso a información de alcance nacional e internacional.

La investigación se ordenó en tres bloques temáticos que facilitaron constituir el análisis de una forma lógica y enfocada. En el primer bloque se estudió el clima laboral, concentrándose en su definición desde la perspectiva de varios autores y en los factores que lo componen. El segundo bloque temático analizó la correlación entre el clima laboral y la productividad, resaltando investigaciones que relacionan el clima laboral con los indicadores de desempeño, eficiencia, eficacia y compromiso. El tercer bloque recolectó estudios de evidencia empírica, donde se analizaron datos específicos de estudios aplicados en el ámbito productivo y organizacional, en especial en el sector de la construcción y otras industrias afines al desarrollo urbanístico.

En resumen, se eligieron 20 artículos de las tres bases de datos escogidas, de acuerdo con el tema de estudio con criterio en la relevancia actual. La revisión facilitó la identificación de conceptos esenciales, descubrimientos significativos, algunas lagunas en la información y patrones habituales

que contribuyen a entender cómo el clima laboral afecta la productividad de las organizaciones del sector de la construcción y de industrias relacionadas.

Criterios de inclusión y exclusión

Para respaldar la veracidad de la información estudiada en esta revisión narrativa, se decidió aplicar criterios de inclusión y exclusión. Estos condujeron la búsqueda y selección de los 20 artículos que integran el marco analítico.

Criterios de inclusión

- Artículos que estén dentro de los últimos 5 años.
- Investigaciones que aborden los tres bloques temáticos, clima laboral, relación con la productividad y las evidencias empíricas en ámbitos laborales.
- Artículos encontrados en Scopus, Google académico o Dialnet.
- Estudios en relación a organizaciones del sector industrial o de construcción.

Criterios de exclusión

- Investigaciones fuera del rango de la fecha establecida.
- Estudios que no tengan relación con las variables de estudio.
- Publicaciones de sitios no verificables.

La utilización de estos criterios permitió la selección de los artículos relevantes, actuales y de acuerdo a la temática de la investigación, lo que fortalece la veracidad de las conclusiones logradas en esta revisión narrativa de la literatura.

Análisis de Resultados

El análisis de los 20 artículos elegidos y ordenados en tres bloques temáticos posibilitó identificar ciertas similitudes relevantes, lagunas conceptuales y ciertos patrones recurrentes en relación al clima laboral y su repercusión en la productividad, especialmente en ámbito de la construcción urbanística.

En el primer bloque clima laboral, se reconoció que existe unanimidad en relación a la definición de clima laboral como la visión conjunta o individual de los empleados en relación a como perciben su entorno laboral. Estudios como Pozo et al. (2025) y Carvajal et al. (2025) concuerdan en que

elementos como la motivación, la comunicación eficaz, el liderazgo. Estos factores se ven reflejados en el bienestar de los empleados.

El segundo bloque centrado en la relación entre clima laboral y la productividad, se identificó que todos los autores reconocen que existe un vínculo directo e importante. Investigaciones Rodríguez & Maldonado (2021), Panchana & Torres (2025), Ramírez et al. (2022) entre otros, mencionan que el clima laboral positivo disminuye el ausentismo, aumenta el rendimiento e incrementa la motivación de los trabajadores. Inclusive en entornos operativos, como en la industria de la construcción, el clima laboral tiene efecto directo en los indicadores de productividad.

En el tercer bloque compete a la evidencia empírica que respalde la investigación y relación de ambas variables, en sus estudios Reyes y Fernández (2023), Puerto (2023) probaron que un entorno laboral positivo con características como el liderazgo, buenas condiciones laborales, relaciones interpersonales armoniosas, impacta directamente en los niveles de rendimiento en la producción de los empleados. Por otra parte, Gómez et al. (2021), en su investigación evidencio que los climas laborales negativos causan disminución en el rendimiento de los empleados.

Conclusiones

Una vez terminado el análisis de los 20 artículos escogidos, se comprueba que el clima laboral influye en el rendimiento de las construcciones urbanísticas. Los resultados evidencian lo imprescindible de poner en práctica estrategias que fomenten un clima laboral positivo, debido a que incide en los indicadores de productividad, el compromiso de los empleados, la eficiencia y la eficacia. Mediante el estudio de la literatura, se demostró que los autores tienen la misma opinión en relación con la definición del clima laboral y su influencia directa con la productividad organizacional.

Por otra parte, existen múltiples estudios que demuestran de manera empírica el clima de trabajo impactan el rendimiento de los trabajadores. A pesar de ser un tema de importancia esencial en el sector de la construcción, al clima laboral no se le ha dado la importancia del caso. Es fundamental que las organizaciones admitan la relevancia que tiene este y de cómo influye en la productividad.

Referencias

1. Arturo, A. U. C. (2022). Clima laboral y su relación con los indicadores de productividad laboral para el planteamiento de procesos operacionales estandarizados en las jefaturas de los

- terminales marítimos sur de la empresa pública de hidrocarburos Petroecuador. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21792>
2. Barradas Martinez, M., Rodríguez Lázaro, J., & Maya Espinoza, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. RECAI Revista De Estudios En Contaduría, Administración E Informática, , 21 - 40. doi.org/10.36677/recai.v10i28.15678
 3. Carvajal-Ordoñez, V. F. M., Mosquera Abadía, H. A., & Espinosa-Jaramillo, M. T. (2025). Clima laboral como estrategia de desarrollo sostenible en la industria 5.0. European Public & Social Innovation Review, 10, 1–15. <https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1955>
 4. Cortez Rodríguez, N. N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. RIDE Revista Iberoamericana Para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
 5. De, J. S., et al. (2024). El impacto de la presión laboral en el clima organizacional de Inmobiliaria Acevedo y Cía. [Diplomado de profundización para grado]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/63306>
 6. Díaz-Kovalenko, I. E., Larrea-Rosas, K. P., & Barros-Naranjo, J. (2023). El sector de la construcción en la economía ecuatoriana, importancia y perspectivas. Ciencia Sociales y Económicas, 6(2), 58-69. <https://doi.org/10.18779/csye.v6i2.598>
 7. García-García, X. M. (2025, 27 marzo). Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral: Caso de Estudio de una Empresa Pública Ecuatoriana. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/690>
 8. Gómez Carabajo, M. A., Vaca Sandoya, A. M., & Campoverde Morales, A. M. (2021). Incidencias del ineficiente clima laboral en el área de seguridad industrial en la empresa privada Ecuatrainers. RECIMUNDO, 5(4), 112–120. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(4\).oct.2021.112-120](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(4).oct.2021.112-120)
 9. Gonzales, G. C. Q., Herrera, V. H. D., Aliaga, A. A. B., & Rios, V. y. B. (2023). Motivación laboral en pymes del sector construcción, Lima. Revista Venezolana de Gerencia, 28(101), 113-125. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>
 10. Gutiérrez Ulloa, C. R. ., Medina Gonzales, R. H. ., & Ulloa Parravicini, C. E. . (2021). Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo. SCIÉENDO, 24(1), 55-59. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2021.006>

11. Ibárcena, K. (2024). El clima organizacional y la productividad laboral en los administrativos de la red de salud de Caylloma. *Revista Decisión Gerencial*, 3(8), 27–36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9943148>
12. Olivares Hencke, D. M., Álvarez Palomino, C. A., Chancafe Terrones, F. J., & Asca Agama, P. G. (2021). Inteligencia emocional y el clima laboral en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020. Centro Sur. Recuperado a partir de <https://www.centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/110>
13. Ortiz Mora, L., Villacis Brand, M., & Robalino Muñoz, R. (2025). Análisis de la relación clima laboral-productividad en Ecuador: revisión sistemática de la literatura desde la perspectiva del talento humano. *Polo del Conocimiento*, 10(5), 314-353. doi:<https://doi.org/10.23857/pc.v10i5.9456>
14. Panchana, I. Y., & Torres Navarrete, R. A. (2025). Cultura organizacional y su influencia en la productividad laboral en la empresa Mundial Fish (tesis de maestría). Universidad Estatal Península de Santa Elena. Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/13244>
15. Pozo, E. G., Gómez, R. D., Sánchez, D. F., Moreno, M. A., & Gómez, D. G. (2025). Aplicación del liderazgo transformacional para mejorar el clima laboral de las empresas ferreteras en la provincia de Tungurahua: Application of transformational leadership to improve the work environment of hardware companies in the province of Tungurahua. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 6(2), 122 – 130. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3607>
16. Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work*, 71(2), 345-355. <https://doi.org/10.3233/wor-210678>
17. Puerto Gomez, M. (2023, February 13). Revisión sistemática de efectos del concepto felicidad en el ámbito organizacional en Latinoamérica en el periodo 2013-2023. <http://hdl.handle.net/10823/7452>
18. Pulido Cueva, R. A. (2024). Clima y empleo laboral en las empresas de Latinoamérica. Una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años, 2013 Repositorio UPN. <https://hdl.handle.net/11537/39135>
19. Ramírez Méndez, Graziella Guadalupe, Magaña Medina, Deneb Elí, & Ojeda López, Ruth Noemí. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática

- de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. Epub 11 de noviembre de 2022. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
20. Reyes Fonseca, S. G., & Fernández, A. L. (2023). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa Alquimiasoft S.A. *Revista Uniandes Episteme*, 10(1), 041–053. Recuperado a partir de <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2833>
 21. Reyes Fonseca, S. G., & Fernández, A. L. (2023). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa Alquimiasoft S.A. *Revista Uniandes Episteme*, 10(1), 041–053. Recuperado a partir de <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2833>
 22. Reyes Ramírez, L. A., Leyva Del Toro, C., Vilariño Corella, C. M., Pérez Campdesuñer, R., & Bajuelo Páez, A. (2021). Procedimiento para el diagnóstico de la cultura organizacional en las entidades médicas. *Correo Científico Médico*, 25(4). Recuperado a partir de <https://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/4065>
 23. Ribeiro, S. (2024). Clima organizacional: a percepção dos assistentes sociais em Portugal. *EHQUIDAD. Revista Internacional De Políticas De Bienestar Y Trabajo Social*, 63–90. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2025.0003>
 24. Rodríguez, M. (2024). Impacto del clima organizacional en la productividad laboral en pymes de servicio panameñas. *Synergía*, 3(2), 11–29. <https://doi.org/10.48204/synergia.v4n2.6198>
 25. Rodríguez-de-Zamarripa, M. I., & Maldonado-Mosquera, D. J. (2021). Gestión estratégica y su relación con productividad organizacional en empresas del sector automotriz. *Gestio Et Productio. Revista Electrónica De Ciencias Gerenciales*, 3(4), 4-17. Recuperado a partir de <https://iieakoinonia.org/ojs3/index.php/gestioep/article/view/25>
 26. Terrones Mayta, R. E., & Haro Zea, K. L. (2024). Impacto del clima organizacional sobre la rotación de los trabajadores: revisión 2013-2023. *Tendencias*, 25(2), 247–277. <https://doi.org/10.22267/rtend.242502.261>
 27. Yaulilahua-Huacho, R. (2023). Influencia del Clima Organizacional en el Rendimiento Laboral: Un Estudio Empírico en la Industria de Telecomunicaciones 2022. *Journal Of Economic And Social Science Research*, 3(3), 25-38. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n3/71>

© 2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).



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

El artículo científico:

“Clima laboral y su impacto en la productividad de una obra de construcción urbanística”

De autoría:

Pamela Selena Marquez Mera, Daniel Andrés Angulo Vélez

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 7, Julio 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 30 días del mes de junio del año 2025.


Dr. Víctor R. Jama Zambrano
DIRECTOR



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

El artículo científico:

“Clima laboral y su impacto en la productividad de una obra de construcción urbanística”

De autoría:

Pamela Selena Marquez Mera, Daniel Andrés Angulo Vélez

Ha sido publicado en el **Vol. 10, No 7, Julio 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.**

Disponible en:

URL: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/10028>

Y para que así conste, firmo la presente en la ciudad de Manta, a los 23 días del mes de julio del año 2025.


Dr. Víctor R. Jama Zambrano
DIRECTOR