

Psychosocial factors correlated with the labor productivity of public and private workers in Latin America
Factores psicosociales correlacionados con la productividad laboral de trabajadores públicos y privados de Latinoamérica

Autores:

Andrade-Delgado, Damaris Caroline
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca – Ecuador



damaris.andrade.85@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0006-6456-0455>

Garate-Aguirre, Juan Carlos
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Docente
Cuenca – Ecuador



jgaratea@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-9761-2673>

Fechas de recepción: 18-FEB-2025 aceptación: 18-MAR-2025 publicación: 31-MAR-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigador.com/>



Resumen

Esta investigación se enmarca en el paradigma subjetivo-interpretativo y pretende responder al problema científico: ¿Qué factores psicosociales están correlacionados con la productividad laboral de los trabajadores públicos y privados de Latinoamérica? El objetivo es determinar los factores psicosociales que están correlacionados con la productividad laboral de los trabajadores públicos y privados de Latinoamérica. La metodología se basa en una revisión literaria tomando estudios de revisión y resultados publicados en revistas científicas que se encuentran en bases de datos como: Scopus, Scielo, Redalyc, Dialnet, Latindex, Google Académico, entre otros. Se analizaron 50 artículos y se elaboró una matriz de congruencia con la información de las bases de datos científicas, las revistas revisadas, el autor (es) con el respectivo año, categorías rastreadas y resúmenes de hallazgos a nivel teórico. Las categorías analizadas son: estrés laboral, clima organizacional, satisfacción laboral, acoso laboral; que se estudiaron contra el fenómeno de investigación: productividad laboral. Los resultados indican que el clima organizacional, el liderazgo, la satisfacción laboral y el estrés laboral tienen una relación significativa con la productividad laboral en trabajadores del sector público y privado de Latinoamérica. Se concluye que actuar positivamente sobre los factores psicosociales estudiados se transformará en aumento de la productividad laboral.

Palabras clave: Labor productivity; Work environment; Leadership; Job satisfaction; Job stress; Workplace stress



Abstract

This research is framed within the subjective-interpretative paradigm and aims to answer the scientific problem: What psychosocial factors are correlated with labor productivity of public and private workers in Latin America? The objective is to determine the psychosocial factors that are correlated with labor productivity of public and private workers in Latin America. The methodology is based on a literature review taking review studies and results published in scientific journals found in databases such as: Scopus, Scielo, Redalyc, Dialnet, Latindex, Google Scholar, among others. Fifty articles were analyzed and a congruence matrix was elaborated with the information from the scientific databases, the journals reviewed, the author(s) with the respective year, categories tracked and summaries of findings at a theoretical level. The categories analyzed are: work stress, organizational climate, work satisfaction, work harassment; which were studied against the research phenomenon: work productivity. The results indicate that organizational climate, leadership, job satisfaction and job stress have a significant relationship with labor productivity in public and private sector workers in Latin America. It is concluded that acting positively on the psychosocial factors studied will result in an increase in labor productivity.

Keywords: Software; Accounting; Education; Strategy; Management; Heuristics



Introducción

El término productividad laboral tiene distintas perspectivas que pueden ser resumidas en dos fundamentales: la primera, asociada al ámbito financiero, en la cual los indicadores monetarios analizan la sostenibilidad económica de las organizaciones; y, la segunda, relacionada con medidores de la gestión interna de las entidades, la cual permite comprender mejor la definición de productividad en esta investigación (Arbaiza et al., 2023).

La productividad laboral es una asociación entre la producción y el personal que se encarga de prestar un servicio o elaborar un producto. Refleja la eficacia y eficiencia de los trabajadores asociados al sistema de producción, por tanto, tiene impacto directo en las pequeñas, medianas y grandes empresas que tienen claro que el talento humano es parte de los recursos principales con los que cuentan y el bienestar de los empleados está relacionado con el aumento de la productividad laboral. Es esencial para los empleadores mantener un personal inspirado e involucrado en lograr el crecimiento de la empresa en todos los aspectos, pues, las actividades que realizan dentro de una organización influyen de manera positiva o negativa en ella. Existen múltiples factores psicosociales que influyen en la productividad laboral, en esta investigación se van a analizar cuatro de ellos: estrés laboral, clima organizacional, satisfacción laboral y liderazgo (González et al., 2021).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), después de la crisis financiera mundial comprendida entre los años 2007 y 2009 se ha identificado una disminución del desarrollo de la productividad laboral, lo que ha llevado a dificultades para las empresas, ya que, se obstaculiza el aumento de las remuneraciones, a su vez, se ralentiza el crecimiento económico en el mundo, el cual ha ido cayendo continuamente, puesto que, los índices del crecimiento del producto interno bruto (PIB) por persona empleada mostraron sus mejores tendencias en las tasas de aumento de la productividad laboral entre 1980 hasta el 2007. Se debe mencionar también a la pandemia Covid-19 como causante de la disminución de la productividad laboral, pues, además de las trágicas consecuencias sociales también afectó la economía mundial (OIT, 2023).

En Latinoamérica la situación no es distinta a la comentada en el mundo, debido a que, los mayores índices de productividad laboral se encuentran en el periodo comprendido entre 1950 y 1979. A pesar de que en 1980 se documentó el nivel superior de productividad laboral



en la región desde 1950, ésta se detuvo, y en 41 años no se ha logrado recuperar (CEPAL & OIT, 2022). Analizando el contexto de América Latina, Franco, et al. (2021) menciona que, en la región, la pobre productividad lleva a un débil crecimiento y a una detenida acumulación de capital.

En el Ecuador la productividad medida a través de la productividad total de los factores (PTF) muestra un aumento positivo del 0.9 % desde el año 2001 hasta el 2008, mostrando posteriormente un descenso, seguido de una pronta recuperación que se mantuvo hasta el 2015 (OIT, 2023).

Sobre la base de lo citado previamente, se establece la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué factores psicosociales están correlacionados con la productividad laboral de los trabajadores públicos y privados de Latinoamérica? El propósito de esta investigación es determinar los factores psicosociales que están correlacionados con la productividad laboral de los trabajadores públicos y privados de países como Ecuador, Colombia, Perú y Chile.

Esta investigación se justifica debido a la importancia de aportar al bienestar y salud de los trabajadores y mejorar la productividad, contribuye también para que las empresas desarrollen políticas y programas que fomenten un entorno laboral saludable, cuyo fin sea el aumento de la productividad laboral.

MARCO TEÓRICO

Teorías alrededor del fenómeno de investigación: Productividad laboral

Teoría de la motivación de Maslow.

Maslow desarrolló una teoría en el ámbito de la psicología humanista donde propone una escala jerárquica para abordar la esencia de las necesidades y motivaciones de los individuos, esta escala va configurada desde las necesidades básicas como el hambre, la sed y el sueño; las necesidades de seguridad que comprende aquella sensación de estabilidad en todos los ámbitos de la vida, incluido estabilidad física y emocional; las necesidades de pertenencia que implican el deseo de aceptación, afecto y amistad; las necesidades de estima que abarca el sentirse competente, necesario, que reconozcan y aprecien su trabajo; y, finalmente, la autorrealización que es la sensación reconfortante para el individuo, ya que alcanza su potencial y cumple sus propias metas. Si en una organización se logran satisfacer todas estas necesidades, se contará con individuos con bienestar, seguridad laboral, conectado con sus



colegas y con la organización, valorados, reconocidos y satisfechos laboralmente, lo que se traduce en aumento de la productividad laboral (Montag et al., 2020).

Teoría X e Y de McGregor.

Esta teoría se basa en dos hipótesis (x e y) sobre el comportamiento humano en el ámbito laboral, que ayudan a discernir aquellos aspectos que inspiran y/o motivan la mejora de la productividad de una persona (Abane et al., 2022).

La teoría X se basa en la necesidad de que exista alguien que dirija y tome decisiones sobre el uso del dinero, materiales o empleados para lograr el propósito de una empresa, ya que, según esta hipótesis, los empleados tienen una conducta inherente de no rendir al 100% si el entorno laboral y una débil gestión directiva así lo obligan, pudiendo llevar a una baja productividad laboral. Este tipo de trabajadores necesitan alguna recompensa o motivación que los incite a cumplir con los objetivos de la entidad (Abane et al., 2022).

Mientras que, en la teoría Y, estos recursos como el dinero, los materiales y los empleados se organizan eficazmente para contribuir al éxito corporativo, en esta hipótesis se asume que los trabajadores están involucrados al máximo con lograr las metas y los objetivos de la organización a la que pertenecen contribuyendo a aumentar la productividad laboral, con base en esto, dicha organización tiene el deber de brindar condiciones laborales adecuadas que ayuden a que los trabajadores desarrollen todo su potencial y se alcance ese éxito tan anhelado (Abane et al., 2022).

Teoría de Justicia Organizacional.

La justicia organizacional se entiende como la percepción que tienen los trabajadores sobre lo que es justo o no en el entorno de la organización. Esta teoría mantiene la idea de que los empleados permanecen más motivados si evidencian relaciones equitativas, generando así, un ambiente laboral saludable. Las prácticas organizacionales comunes conllevan a desigualdad social, es por esto que, para mejorar la productividad de sus empleados, las organizaciones deben desarrollar nuevas técnicas organizacionales que propongan una mejora respecto a los problemas sociales, esto a su vez, ayudará a cumplir las metas y los objetivos de la empresa (Rashkova et al., 2023).

Teoría del Compromiso Organizacional.



Se define el compromiso organizacional como aquella conexión entre una persona y una entidad, incluyendo tres componentes, el afectivo, el normativo y el de continuidad. Respecto al componente afectivo, se considera que los trabajadores crean un vínculo emocional con la organización y se mantienen laborando porque se identifican con ella; el componente normativo comprende aquella sensación de deuda con la organización que, de cierta forma, lo obliga a permanecer en la misma; en tanto que, el componente de continuidad se relaciona con el déficit monetario percibido por el trabajador si deja la organización. En otras palabras, el compromiso de los empleados y la satisfacción laboral están relacionados positivamente con la productividad y la reducción de las tasas de ausentismo, y negativamente con el estrés, el aburrimiento y el agotamiento (Santana et al., 2022).

Teoría de la Autodeterminación.

Esta teoría considera al ser humano como una entidad cuyo funcionamiento puede ser activado o inhibido según el contexto en el que se encuentre. La motivación de cada individuo se ve influenciada por sus necesidades psicológicas básicas. Por ejemplo, existen individuos que participan en ciertas actividades porque les interesa o porque disfrutan hacerlas, lo que se denomina como motivación autónoma, estas personas tienen una sensación de autoaprobación, lo que hace que continúen participando en dichas actividades. Por otro lado, están aquellos individuos que se unen a diversas actividades simplemente por utilidad social o por algún objetivo marcado, sin necesidad de estar interesados en participar en dichas actividades, estas personas están sujetas a una motivación controlada, por lo que es más probable que no actúen de manera espontánea y se dejen llevar por presiones. Aquellas personas que eligen y participan en determinadas actividades basándose en sus propias necesidades y preferencias tienen más probabilidades de estar motivadas por el interés en la actividad en sí y el placer que se deriva de ella que por los beneficios que se generan por el desempeño de la actividad. Se ha evidenciado que los empleados que tienen autonomía y están motivados para participar en ciertas estrategias y/o actividades tienen más probabilidades de mantenerse comprometidos con su trabajo, lo que conlleva un mejor desempeño, innovación, creatividad y por tanto aumento de la productividad laboral (McAnally & Hagger, 2024).



Definición del concepto de las variables

Productividad laboral

Según Dávila, et al. (2022), la productividad laboral se determina como la relación entre la cantidad producida y los recursos empleados en el proceso de producción. Los mismos autores indican que también se puede medir mediante la cantidad producida y la cantidad de empleados que participaron en el ciclo de producción. Para Quijia, et al. (2021), la productividad es una de las características de las empresas que determina que tan óptimo es el uso de los activos en la creación de bienes y servicios.

Para comprender la relación de ambas definiciones citadas con los factores psicosociales, se debe tener claro que el talento humano es el recurso más importante de una empresa. La productividad debe ser evaluada y de esta manera se puede conocer sobre el desempeño y eficacia de los trabajadores (Dávila et al., 2022).

Existen factores externos e internos que determinan la productividad, las necesidades de la empresa van a jugar un papel fundamental en la determinación de estos factores. Los factores externos son aquellos que no pueden ser controlados por la dirección organizacional, en tanto que, los factores internos, sí dependen de las determinaciones de la organización, además, constituyen áreas de mejora continua para aumentar la productividad laboral; algunos de los más importantes son: gestión de talento, entorno laboral, clima organizacional y organización del trabajo (Ramírez et al., 2022).

Relacionado con este concepto inicial de productividad laboral, se encuentra también el desempeño laboral, que puede definirse como la eficacia y eficiencia de una persona en un puesto de trabajo específico dentro de la organización, al igual que la productividad, puede ser modificado por factores externos e internos (Zaragoza et al., 2023). El desempeño laboral también puede ser evaluado; así se obtiene una interpretación sobre la contribución que el trabajador realiza a la empresa en la tarea asignada (Guartán et al., 2019).

Estrés Laboral

Para Patlán (2019) “el estrés laboral es una reacción que presenta el trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y recursos, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar una situación” (p. 159).

Clima Organizacional



En palabras de Gonzáles, et al. (2021) el clima organizacional es el “conjunto de percepciones que el individuo se forma acerca de las realidades presentes del trabajo y la organización las cuales están relacionadas con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales tanto formales como informales” (p.1159).

Satisfacción laboral

Tal como sostienen Salazar y Ospina (2019) la satisfacción laboral hace referencia al “sentimiento de complacencia que experimenta un trabajador por el mismo hecho de realizar su labor, actividades que le interesen, en un ambiente adecuado y cómodo, con compensaciones psico-socio-económicas según sus expectativas” (p. 54).

Liderazgo

El liderazgo se puede definir como un proceso mediante el cual un individuo influye de manera positiva o negativa en un grupo de colaboradores para cumplir con los objetivos de una organización. Este individuo puede poseer características propias que lo definan como líder, puede actuar de acuerdo a las necesidades de la empresa o puede fundamentar su actuar en comportamientos que hayan transcurrido; por eso la literatura ha establecido distintos tipos de liderazgo (Alcázar, 2020).

Estrés laboral vs. productividad laboral

Es importante reconocer que el estrés laboral afecta a la eficiencia y funcionamiento laboral del trabajador y esto a su vez de manera directa a las organizaciones. En un estudio en el que se investigó a diversas poblaciones como médicos, profesores, administradores y otros, se llegó a la conclusión de que prevenir el estrés en las instituciones mejora el rendimiento de los empleados, disminuye la inasistencia al trabajo y, sobre todo, aumenta la productividad laboral (Zuñiga, 2019). Los sistemas de gestión de riesgos de las empresas deben actuar sobre este factor psicosocial, puesto que, actúa negativamente sobre la productividad de las entidades haciéndolas menos eficaces y rentables en comparación con otras instituciones (Buitrago et al., 2021).

Clima organizacional vs productividad laboral

El clima organizacional tiene impacto directo sobre la productividad de la organización, internamente las empresas deben encontrarse en excelentes condiciones en lo que respecta a bienestar de sus empleados para que esto se refleje en el rendimiento de la institución



(Iglesias et al., 2021). Un análisis de trabajos de investigación que analizaron el clima laboral en el sector público latinoamericano describió que, es crucial aplicar programas que mejoren el entorno laboral, ya que, este repercute en las actitudes de los trabajadores, por tanto, en la productividad laboral (González et al., 2021).

Satisfacción laboral vs productividad laboral

Satisfacción laboral se traduce en bienestar de los empleados, por tanto, es factor clave para un desempeño laboral notable que contribuya a mejorar la productividad de la empresa (Mora & Mariscal, 2019).

De manera sencilla, lo afirma Sánchez et al. (2020) “La satisfacción-productividad puede resumirse en la afirmación de que un trabajador feliz es un trabajador productivo” (p. 5). El mismo autor realizó una investigación cualitativa en tres empresas textiles, con lo que buscó determinar el grado de asociación entre satisfacción laboral y productividad, los resultados no demostraron correlación entre ambas variables, pues al aplicar los cuestionarios de evaluación los trabajadores se mostraron complacidos, sin embargo, esto no influye de manera directa en la productividad.

Liderazgo vs productividad laboral

Para lograr niveles de productividad óptimos en una organización se debe contar con colaboradores involucrados en cumplir los objetivos y metas, en esta característica participan los líderes, quienes serán punto de referencia y dirección para guiar a los empleados en el desarrollo máximo de sus habilidades en beneficio de la institución. Una investigación realizada sobre liderazgo y productividad empresarial, concluye que, un liderazgo positivo proporcionará a los trabajadores herramientas que les permitirán usar los recursos disponibles de manera óptima y así alcanzar resultados que incrementen los niveles de productividad (Lara et al., 2021).

Material y métodos

Este artículo parte de un paradigma sugestivo, interpretativo que tiene la intención de caracterizar la fenomenología de la investigación con base en la revisión sistemática de la literatura y mediante estudios dirigidos a sujetos de investigación previamente segmentados con relevancia y pertinencia científica (Sanguino, 2020). Se aplicó el método documental de análisis de fuentes secundarias que cuenten con las características de estudios acotados a las



categorías de investigación (Guzmán, 2021). En la revisión sistemática de la literatura se analizaron 50 artículos científicos tanto de revisión cuantitativa, de resultados, publicados en el período comprendido entre el 2020 y 2024, divididos de la siguiente manera: 16 artículos relacionados con la variable estrés laboral, 14 relacionados con la variable clima organizacional, 10 relacionados con la variable satisfacción laboral y 10 relacionados con la variable liderazgo. Las revistas que contienen los artículos de interés científico para el presente trabajo están indexadas en bases de datos como: Scopus, Scielo, Redalyc, Dialnet, Latindex, Google Académico y otros (Molinero & Chávez, 2019). Los motores de búsqueda fueron las palabras claves justificadas desde el Tesoro de la UNESCO y se refieren a las categorías de la investigación, los mismos que fueron referenciados con sus correspondientes DOI (Sabatés & Sala, 2020). Finalmente, se elaboró una matriz de revisión de los artículos científicos que contiene 50 fuentes consultadas para que fueran analizadas de manera clara (ver tabla 1), con la siguiente estructura:

Tabla 1

Matriz de revisión de artículos científicos

N°	Auto r	Títul o	Revist a	Volume n	Númer o	Añ o	Págin a	Resume n	Palabra s clave	Temática s abordada s	Idea centra l	UR L
----	-----------	------------	-------------	-------------	------------	---------	------------	-------------	--------------------	--------------------------------	---------------------	---------

Fuente: Elaboración propia

Resultados

En el presente trabajo de investigación se analizaron un total de 50 estudios que exploran el estrés laboral, el clima organizacional, la satisfacción laboral y el liderazgo, correlacionados con la productividad laboral en trabajadores de Latinoamérica, adjunto tabla 2. Los estudios se realizaron en diversos países de Latinoamérica; Ecuador 24 artículos, Perú 21 artículos, Colombia 3 artículos, otros países de la región 2 artículos.

Tabla 2

Distribución geográfica de artículos revisados

País	Nº de artículos
Ecuador	24 artículos
Perú	21 artículos
Colombia	3 artículos
Otros	2 artículos
Total	50 artículos

Fuente: Elaboración propia

Nota: Los estudios pertenecen a diferentes países de la región concentrándose en Ecuador y sus países vecinos.

Se realizó también una comparación entre aquellos artículos que pertenecen al sector público o privado. Del total de estudios, 28 fuentes corresponden a trabajadores del sector privado, 21 fuentes se enfocan en el sector público y 1 fuente no determina si se trata de un estudio realizado en el sector público o privado (ver tabla 3).

Tabla 3

Sector al que pertenecen los trabajadores estudiados

Sectores	Nº de artículos
Públicos	21 artículos
Privados	28 artículos
Indeterminado	1 artículo
Total	50 artículos

Fuente: Elaboración propia

Nota: No se encontraron diferencias significativas entre los factores psicosociales que afectan a la productividad laboral en cada contexto.



En cuanto a cada uno de los factores psicosociales estudiados se determinaron los siguientes resultados:

Estrés laboral: Del 100% de estudios relacionados con esta variable, la mayoría, que equivale al 43.75%, determinan que existe una correlación negativa entre estrés y productividad laboral; mientras que, el 37.5%, indican que se relacionan significativamente de manera positiva ambas variables; finalmente, el 18.75% no establecen una posición específica frente a la asociación que existe entre estrés laboral y productividad. Los resultados (tabla 4), indican que la relación que predomina entre las variables estudiadas es negativa, aquella, en la que, a mayor nivel de estrés hay menor productividad y a menor estrés mayor es la productividad, tal como lo afirma un estudio realizado en trabajadores de artesanía textil (Condori., et al 2021). En contraste, existen una gran cantidad de estudios que establecen una asociación positiva entre estrés laboral y productividad, como los menciona Lema, et al. (2023) “el estrés presente en los empleados del hospital San Francisco de Latacunga, no influyen negativamente en su desempeño laboral” (p. 121).

Tabla 4

Asociación entre estrés laboral y productividad laboral		
Tipo de asociación	Número de artículos	Porcentaje
Positiva	6	37.5%
Negativa	7	43.75%
Indeterminado/nula	3	18.75%
Total	16	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Predomina la correlación negativa entre ambas variables.



Clima organizacional: El 100% de las investigaciones que analizaban la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral (tabla 5), establecen una conexión considerable, fuerte y positiva entre estas variables; como lo mencionan en su estudio Zapata y Tovar (2024) “cuando los empleados se sienten bien tienden a ser más productivos” (p. 915). Sin embargo, esto no determina que en todos los trabajos de investigación que fueron revisados los trabajadores percibían un buen clima organizacional, pues, uno de los estudios estableció que más del 50% de los trabajadores indicaron la existencia de un inadecuado clima organizacional en la institución y que el mismo afectaba al rendimiento laboral (Ortega et al., 2024).

Tabla 5

Asociación entre clima organizacional y productividad laboral

Tipo de asociación	Número de artículos	Porcentaje
Positiva	14	100%
Negativa	0	0%
Indeterminado/nula	0	0%
Total	14	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Todos los artículos determinan una correlación positiva entre ambas variables.

Satisfacción laboral: Las investigaciones analizadas sobre esta variable (tabla 6), establecen que el 80% determinan una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la productividad laboral, sin embargo, dejan claro que existe evidencia de que hay indicadores de la satisfacción laboral en los que se debe mejorar: desarrollo profesional permanente, remuneraciones equilibradas, estrategias de incentivos, descansos activos, condiciones laborales ideales y colaboradores profesionales (Cabanilla et al., 2022). El 20% de fuentes revisadas no determinan de manera específica la relación que existe entre las dos variables estudiadas, pero, uno de estos estudios establece que los factores de satisfacción laboral que prevalecen en empleados del sector construcción son: relaciones sociales y desarrollo personal (Flores et al., 2022).



Tabla 6

Asociación entre satisfacción laboral y productividad laboral

Tipo de asociación	Número de artículos	Porcentaje
Positiva	8	80%
Negativa	0	0%
Indeterminado/nula	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Predomina la correlación positiva entre ambas variables estudiadas sin evidencia de relación negativa.

Liderazgo: El total de revisiones examinadas establecen un vínculo positivo entre la variable liderazgo y productividad laboral (ver tabla 7). Es importante especificar que los diversos artículos establecen resultados basados en distintos tipos de liderazgo. Una investigación encontró baja productividad de los trabajadores como resultado de una dirección inadecuada por parte de los gerentes, quienes ejercían un estilo de liderazgo determinado y autoritario (Prospel, 2022). En otro artículo analizado, se estableció que predominaba el estilo de liderazgo democrático y esto influía en el desempeño laboral de los trabajadores el cual era superior al 60% (Bedriñana & Saavedra, 2023).

Tabla 7

Asociación entre liderazgo y productividad laboral

Tipo de asociación	Número de artículos	Porcentaje
Positiva	10	100%
Negativa	0	0%
Indeterminado/nula	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

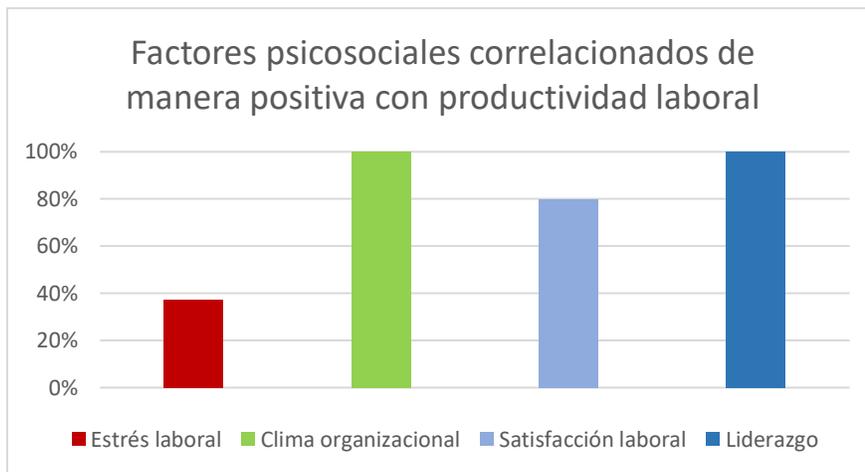
Nota: Se establece una correlación positiva entre las variables de estudio.



Finalmente, se puede determinar que, de los factores psicosociales investigados, los que se relacionan en su totalidad de manera positiva con la productividad laboral son el clima organizacional y el liderazgo representados por el 100% en cada variable, es decir, cuando hay un buen clima organizacional en las empresas aumenta la productividad laboral y el estilo de liderazgo dependiendo de si es positivo o negativo también influye de manera directa en la productividad laboral, (ver figura 1).

Figura 1

Factores psicosociales correlacionados de manera positiva con productividad laboral



Fuente: Elaboración propia

Nota: El clima organizacional y el liderazgo tienen correlación 100% positiva con la productividad laboral.

Discusión

Los resultados de esta revisión sistemática ponen de manifiesto que el clima organizacional, el liderazgo, la satisfacción laboral y el estrés laboral son factores psicosociales que condicionan a los trabajadores de una organización de manera positiva o negativa repercutiendo directamente en la productividad laboral, siendo algunos más influyentes y otros en menor medida. El clima organizacional es uno de los factores más recurrentes en la literatura analizada, un buen clima organizacional influye en su totalidad en el aumento de la productividad laboral. Así lo afirman estudios previos, como el de Zapata y Tovar (2024)

quienes mencionan “a medida que mejora el clima organizacional, también aumenta la productividad laboral, y viceversa” (p. 924), estas autoras analizaron el clima en tres dimensiones: ambiente físico, características estructurales, ambiente social y la productividad también en tres dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad.

Consistente con los antes mencionados, Prada, et al. (2020), expresa que existe relación estadísticamente significativa entre las variables, las dimensiones que este autor toma en cuenta para el clima organizacional en su investigación son “motivación del personal, responsabilidad por el cumplimiento de los deberes, rotación de cargos y retiros del personal” (p. 71). En línea con lo citado, Ortega, et al. (2024), establecen relación directa entre las variables, sin embargo, los resultados indicaron que no existía un clima organizacional adecuado en la institución que realizaron el estudio debido a la falta de comunicación y desmotivación del personal, lo que influye de manera negativa en el rendimiento laboral de los trabajadores.

En cuanto a la variable liderazgo, fueron analizados una menor cantidad de publicaciones, pero todas establecieron una relación positiva con la productividad laboral, es decir que, cuando existe un estilo de liderazgo positivo la productividad laboral aumenta y cuando existe un estilo de liderazgo negativo la productividad disminuye. Lo dejan claro Viteri y Ramos (2024), quienes en sus resultados destacan que el nivel de compromiso que tenga el líder impacta de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores. Resultados semejantes fueron reportados por Carrasco y Vega (2024) quienes concluyen que los gerentes de las empresas que estudiaron no estaban llevando un correcto estilo de liderazgo, ya que, existían diversos motivos que estaban afectando al desempeño laboral de los trabajadores, tales como: falta de reconocimiento, inadecuada comunicación con el personal, contratación de personal basada en intuiciones, entre otras. Un estilo de liderazgo positivo permitirá que los trabajadores usen los recursos disponibles a favor de la empresa aumentando su productividad (Lara et al., 2021).

En lo correspondiente a la variable satisfacción laboral, el 80% de estudios evaluados determinaron correlación positiva con la productividad laboral. De tal manera, lo afirman Soledispa, et al. (2022) “el alto desempeño se traduce siempre en una alta satisfacción en el empleo” (p. 63). Coincide con lo antes citado, Arauco, et al. (2024), que indica que debe



existir mejoramiento de la satisfacción laboral de los empleados, para que, de esta manera, no se convierta en un factor que afecte de manera negativa a la productividad laboral. Así mismo, un 20% de los artículos no determinan la relación específica que existe entre la satisfacción laboral y la productividad, sin embargo, sí determinan una relación significativa entre ambas variables de estudio (Flores et al., 2022).

Por último, para la variable estrés laboral se revisaron una gran cantidad de artículos y los resultados de los mismos no tienen una tendencia específica. El 43.75% de estos artículos indican que existe una relación negativa con la variable productividad laboral, es decir, que cuando el estrés laboral aumenta la productividad laboral disminuye y viceversa. Con estos resultados coincide Condori, et al. (2021), quienes estudiaron las mismas variables en empresas de artesanía textil. Similarmente, Velásquez (2022) en su estudio reporta la relación negativa que existe entre ambas variables e identifica cuatro casos de estrés en los trabajadores encuestados.

En contraste con lo ya mencionado, el 37.5% de artículos revisados reporta una relación positiva entre estrés laboral y productividad laboral, es decir, cuando aumenta el estrés laboral los trabajadores se vuelven más productivos. Tal como lo reporta Moreira, et al. (2024) quienes mencionan que “el estrés laboral incide en el desempeño de los empleados al incrementar niveles de presión y ansiedad” (p. 143). Concuerdan con estos hallazgos Montenegro, et al. (2023) y Gamarra y Arevalo (2023), quienes estudiaron el estrés laboral y la productividad laboral en trabajadores del área de la salud.

El 18.75% de revisiones afirma que no existe relación entre las variables estudiadas. En este sentido Jara, et al. (2023) cita “la relación estadística muestra que el estrés no influye significativamente en el desempeño laboral docente” (p. 86). Concuerdancia Soriano (2021) debido a que, la muestra de su estudio no logró alcanzar el 50% de participantes y no pudo establecer relación entre las variables.

Los resultados destacan la importancia de implementar planes de acción en las empresas públicas y privadas que promuevan un ambiente laboral saludable, estos planes de acción deben integrar varios factores psicosociales como los citados en este artículo y su único fin debe ser el bienestar de los trabajadores, pues, quedó demostrado que esto influirá directamente en la productividad laboral.



Entre las fortalezas de esta investigación se debe destacar que se analizó una gran cantidad de artículos científicos lo que permite una visión amplia de las variables estudiadas y se destaca también el hecho de que se pudo estudiar a trabajadores tanto del sector público y privado.

En cuanto a las limitaciones de esta investigación, se puede mencionar que, no todos los artículos revisados usan la misma metodología y esto dificulta su comparación, así mismo, la mayoría de los artículos son de países específicos de América Latina, como Ecuador y sus países vecinos, por tanto, se limitó la generación de hallazgos en la región.

Conclusiones

Tanto el clima organizacional, el liderazgo, la satisfacción laboral y el estrés laboral son factores psicosociales que tienen una relación significativa con la productividad laboral en trabajadores del sector público y privado de países de Latinoamérica como Ecuador, Colombia, Perú y otros de la región mencionada. El clima organizacional, el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral tienen relación directa y positiva con la productividad laboral, entre un mejor clima organizacional sea percibido por los trabajadores de las empresas, se ejerza un estilo de liderazgo positivo en las mismas y los empleados se encuentren satisfechos con el trabajo que realizan existirán óptimos niveles de productividad laboral.

El estrés laboral se relaciona de manera compleja con la productividad laboral. Algunas situaciones en las que se hace presente el estrés agudo pueden ser un impulso para lograr cumplir con tareas asignadas de manera precisa y rápida, lo que se traduce en aumento de la productividad laboral; en otras situaciones en las que ya se hace presente un estado de estrés crónico que afecta la salud física y mental de los trabajadores existirá disminución de la productividad laboral. Los resultados encontrados sugieren que actuar positivamente sobre estos factores psicosociales a través de la creación de políticas empresariales, impactaría de manera directa en el aumento de la eficacia y eficiencia del talento humano de las empresas, lo que se transforma en aumento de la productividad laboral y por tanto bienestar empresarial.

Referencias bibliográficas

- Arauco, K., Enríquez, P., & Huachaca, A. (2024). Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria. *Revista Científica de la UCSA*, 11(1), 19-32. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.019>
- Arbaiza, L., Morales, Y., & Toledo, A. (2023). Estado del arte: la productividad como concepto en el ámbito de la salud. *Económicas CUC*, 44(2), 235-252. <https://doi.org/10.17981/econcuc.44.2.2023.Org.6>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-121. http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Abane, J., Adamtey, R., & Ayim, V. (2022). Does organizational culture influence employee productivity at the local level? A test of Denison's culture model in Ghana's local government sector. *Future Business Journal*, 8(1), 2-13. <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00145-5>
- Bedriñana, J., & Saavedra, M. (2023). Estilos de liderazgo y desempeño laboral en médicos del hospital Vitarte – Lima 2018. *Revista Facultad de Medicina Humana*, 23(3), 92-99. <https://surl.li/jbcoxk>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud. Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cabanilla, G., Cando, C., & Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. <https://surl.li/mfmevj>
- Carrasco, R., & Vega, M. (2024). Análisis del Liderazgo Gerencial y su influencia en el Desempeño Laboral: Caso empresa de fumigación. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 11(1). <https://doi.org/10.46677/compendium.v11i1.1174>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Dinámica de la productividad laboral en América Latina. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, 27. <https://surl.li/sbuqob>

- Condori, L., Huanca, J., Morales, J., & Licimaco, S. (2021). Estrés laboral y su relación con la productividad en las empresas de artesanía textil del distrito de Cabanillas. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 1240-1257. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9292100>
- Dávila, R., Agüero, E., Castro, L., & Vargas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. <https://surl.li/gwlfmb>
- Flores, J., Morán, Á., Gil, A., & Contreras, M. (2022). Evaluación de la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño percibido por los trabajadores de las empresas constructoras del Cantón Babahoyo. *Revista Científica FIPCAEC*, 7(3). <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/608>
- Franco, J., Uribe, J., & Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), e1800. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Gamarra, I., & Arevalo, R. (2023). Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería*, 3(3), 7-18. <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1829>
- Gonzáles, J., Ramírez, R., Terán, N., & 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_rm.v5i1.318
- Gonzáles, K., Román, K., & Bermeo, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 1175-1185. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229717>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Guzmán, V. (2021). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 1(4), 19-31. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.04.002>

Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2021). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 18(6), 1189-1197.

<http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4567>

Jara, C., Navarrete, C., & Zapata, M. (2023). Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 23(38), 86-97.

<https://doi.org/10.47189/rcct.v23i38.604>

Lara Cedeño, M. G., Avilés Almeida, P. A., & Barba Salazar, J. A. (2021). Relación del liderazgo con la productividad empresarial. *Revista Publicando*, 8(31), 15-25.

<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2228>

McAnally, K., & Hagger, M. S. (2024). Self-Determination Theory and Workplace Outcomes: A Conceptual Review and Future Research Directions. *Behavioral Sciences*, 14(6), 428, 1-20. <https://doi.org/10.3390/bs14060428>

Molinero, M., & Chávez, U. (2019). Herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje en estudiantes de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.494>

Montag, C., Sindermann, C., Lester, D., & Davis, K. (2020). Linking individual differences in satisfaction with each of Maslow's needs to the Big Five personality traits and Panksepp's primary emotional systems. *Heliyon*, 6(7), 1-9.

<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04325>

Montenegro, D., Troya, D., Ramírez, G. (2023). Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital General de México. *Investigación & Negocios*, 16(28).

<https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.163>

Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 31(1), 1-11.

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>

Moreira, B., Loor, G., & Sánchez, Y., (2024). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño de los empleados de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP de Manabí. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(5), 133-145, <https://surl.li/gnrkpi>



Organización Internacional del Trabajo (2023). Evaluación del estado actual del mercado laboral mundial: implicaciones para la consecución de los Objetivos Mundiales. <https://surl.li/ynuyjx>

Organización Internacional del Trabajo (2023). Estudio Nacional: Impulsando la Productividad en Ecuador. <https://surl.li/lpgdgw>

Ortega, M., Altamirano, H., & Tovar, M. (2024). El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional. *Ciencias Administrativas*, (23), 9. <https://doi.org/10.24215/23143738e131>

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Científica Salud Uninorte*, 35 (1), 156-184. Doi: <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>

Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*, 41(45), 57-75. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>

Prospel, E., Romero, L., & Jaya, I. (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: Caso práctico de la empresa Mcduck. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3), 184-196 <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>

Quijia, J., Guevara, G., & Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17-26. <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>

Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. *Revisión sistemática de la producción científica. Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20). <https://surl.li/vsaesz>

Rashkova, Y., Moi, L., & Cabiddu, F. (2023). Addressing the Societal Challenges in Organizations: The Conceptualization of Mindfulness Capability for Social Justice. *Journal Of Business Ethics*, 189(2), 249-268. <https://surl.li/bcikt>

Sabatés, L., & Sala, J. (2020). La revisión de la literatura científica. *Universitat Autònoma de Barcelona*, 1(1), 1-22. https://ddd.uab.cat/pub/recdoc/2020/222109/revliltcie_a2020.pdf

Salazar, L., & Ospina, Y. (2019). Satisfacción Laboral y desempeño. *Revista de Investigación en Ciencias Estratégicas*, 6(1), 47-67. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>



Sánchez, M., Hernández, J., Molina, H., & García, M. (2020). Colaboradores satisfechos - productividad empresarial. Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula, 7(14), 4-9. <https://surl.li/endlhcr>

Sanguino, N. C. (2020). Fenomenología como método de investigación cualitativa: preguntas desde la práctica investigativa. Revista latinoamericana de metodología de la investigación social, (20), 7-18. Doi: <https://surl.li/aeaxrl>

Santana, M., Nascimento, J., & Sánchez, M. (2022). Employees' emotional awareness as an antecedent of organizational commitment-The mediating role of affective commitment to the leader. Frontiers In Psychology, 13, 1-15. Doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.945304>

Soledispa, X., Balladares, M., & Barco, M. (2022). La satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la compañía limitada Walter Landeta "Buseta" importadora de banano. Revista Científica FIPCAEC, 7(1), 48-64. Recuperado de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/582>

Soriano, C. (2021). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. Killkana Sociales: Revista de Investigación Científica, 5(1), 1-8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7903608>

Velásquez, E. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 155-180. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492

Viteri, G., & Ramos, V. (2024). Percepción del Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de una Empresa de Servicios Hoteleros. Polo del Conocimiento, 9(7), 1068-1087. <https://doi.org/10.23857/pc.v9i7.7552>

Zapata, K., & Tovar, E. (2024). El clima organizacional y su relación con la productividad. Aula Virtual, 5(12). <https://doi.org/10.5281/zenodo.13311668>

Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L., & Silva, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. Commercium Plus, 5(1), 1-12. <https://surl.li/clshkp>

Zuñiga, E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. Gestión En el Tercer Milenio, 22(44), 115-120. Doi: <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>



Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

