

Clima organizacional en la relación motivación-compromiso organizacional en el sector eléctrico: estudio de buenas prácticas

Organizational climate in the motivation-organizational commitment relationship in the electrical sector: study of good practices

Clima organizacional na relação motivação-compromisso organizacional no setor elétrico: estudo de boas práticas

Fabiola Isabel Correa Vergara

fabiolacorrea@usmp.pe

<https://orcid.org/0009-0009-7442-6067>

Universidad San Martín de Porres
Lima – Perú

Diego Sergio Gonzales Picón

diegogonzales14@usmp.pe

<https://orcid.org/0009-0001-0659-5303>

Universidad San Martín de Porres
Lima - Perú

Viviana Cordova Bustinza

vivianacordova@usmp.pe

<https://orcid.org/0009-0009-1697-1729>

Universidad San Martín de Porres
Lima - Perú

<http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.73>

Artículo recibido 23 de agosto de 2024 / Arbitrado 16 de septiembre de 2024 / Aceptado 02 noviembre 2024 / Publicado 01 de enero de 2025

RESUMEN

Actualmente resulta persistente el reconocimiento de la importancia del clima organizacional para el desarrollo de las organizaciones y los recursos humanos. El objetivo de la presente investigación fue describir el estado de las investigaciones sobre el impacto del clima organizacional en la motivación y el compromiso organizacional en Latinoamérica, contextualizado en el entorno laboral del sector eléctrico,

así como revelar un estudio de buenas prácticas. La metodología utilizada fue una revisión cualitativa mediante un análisis de contenido de documentos, que incluyó artículos originales y de revisión publicados desde 2014 al 2024, con las siguientes palabras clave: clima organizacional, motivación, compromiso organizacional, sector eléctrico, estudio de buenas prácticas en Scielo y Google Académico. La revisión permitió establecer las características de las investigaciones sobre el clima organizacional, el impacto del mismo en la motivación y el compromiso organizacional en el entorno laboral referido a nivel regional y algunos ejemplos de buenas prácticas.

Palabras clave: América Latina; clima organizacional; compromiso organizacional; entorno laboral del sector eléctrico; motivación organizacional.

ABSTRACT

Currently, the importance of the organizational climate for the development of organizations and human resources is persistently recognized. The objective of this research was to describe the state of research on the impact of the organizational climate on motivation and organizational commitment in Latin America, contextualized in the work environment of the electrical sector, as well as to reveal a study of good practices. The methodology used was a qualitative review through a content analysis of documents, which included original and review articles published from 2014 to 2024, with the following keywords: organizational climate, motivation, organizational commitment, electrical sector, study of good practices in Scielo and Google Scholar. The review carried out allowed to establish the characteristics of research on the organizational climate, its impact on motivation and organizational commitment in the work environment referred to at a regional level and some examples of good practices.

Keywords: Latin America; organizational climate; organizational commitment; work environment of the electrical sector; organizational motivation.

RESUMO

Atualmente, é persistente o reconhecimento da importância do clima organizacional para o desenvolvimento das organizações e dos recursos humanos. O objetivo desta pesquisa foi descrever o estado das pesquisas sobre o impacto do clima organizacional na motivação e no comprometimento organizacional na América Latina, contextualizado no ambiente de trabalho do setor elétrico, bem como revelar um estudo de boas práticas. A metodologia utilizada foi uma revisão qualitativa por meio de análise de conteúdo de documentos, que incluiu artigos originais e de revisão publicados de 2014 a 2024, com as seguintes palavras-chave: clima organizacional, motivação, comprometimento organizacional, setor elétrico, estudo de boas práticas no Scielo e Google Acadêmico. A revisão realizada permitiu estabelecer as características da investigação sobre o clima organizacional, o seu impacto na motivação e no comprometimento organizacional no ambiente de trabalho referido a nível regional e alguns exemplos de boas práticas.

Palavras chave: América latina; clima organizacional; comprometimento organizacional; ambiente de trabalho no setor elétrico; motivação organizacional.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, cada vez más, se evidencia un mayor consenso en las contribuciones e investigaciones del comportamiento organizacional respecto al reconocimiento de la relevancia del clima organizacional para el progreso de las organizaciones y los recursos humanos. Cuestión que emerge con mayor persistencia al evaluar los impactos del ambiente organizacional sobre un conjunto de factores esenciales en los procesos organizativos de la gestión, cambio e innovación (Kim et al, 2024; Lee y Kim, 2024; Alonso y Aguilera, 2021; Berberoglu, 2018; Schneider et al, 2017; Ehrhart y Schneider, 2016; Schneider et al, 2013; Schein, 2010).

Dentro de los estudios del comportamiento organizacional, desarrollados en América Latina, resulta llamativo que entre los elementos mayormente identificados en recibir el impacto directo del ambiente organizacional se encuentran la motivación y el compromiso organizacional; asunto relevante en los momentos actuales, caracterizado por entornos cada vez más dinámicos, problemáticos e inundados de incertidumbres lo que demanda sistemáticamente la búsqueda continua del mejoramiento del ambiente de cada organización, en aras de lograr un efectivo desempeño de directivos y los trabajadores, mayor eficiencia y aumento de la productividad (Ccasani y López, 2024; Blas, 2022; Forero, 2021; Viramontes et al, 2019; Hernandez, et al, 2020; Iglesias y Torres, 2018; Blas, 2018).

La pregunta central que responde el estudio es cómo el clima organizacional impacta la motivación y el compromiso organizacional. Aunque existe un creciente reconocimiento del clima organizacional, la motivación y el compromiso organizacional como componentes cruciales para lograr la efectividad y el triunfo de las organizaciones, sigue faltando una comprensión integral de su relación e interacción. No está particularmente claro cómo un clima organizacional positivo puede potenciar la motivación y el compromiso organizacional, especialmente en el entorno laboral del sector eléctrico.

En el sector eléctrico, donde la competencia y las exigencias del mercado son intensas, entender cómo interactúan estos elementos puede ofrecer a los líderes organizacionales herramientas valiosas sobre las mejores prácticas para crear un efectivo ambiente dentro de una organización que favorezca la motivación y fomente el compromiso organizacional con lo que se alcanza un mayor rendimiento y eficacia en los equipos de trabajo y entre los empleados.

El objetivo de la presente investigación fue describir el curso de las investigaciones sobre el impacto del clima organizacional en la motivación y el compromiso organizacional en Latinoamérica, contextualizado en el entorno laboral del sector eléctrico, así como revelar un estudio de buenas prácticas. Para alcanzar dicho propósito se parte del establecimiento del marco teórico afín a los alcances y límites del trabajo, coherente con el diseño de la investigación.

Luego se estructuran los rasgos distintivos de las investigaciones acerca del clima organizacional, así como el impacto del mismo en la motivación y el compromiso organizacional en el entorno laboral del sector eléctrico o en otros sectores. Después se presentan ejemplos de buenas prácticas identificadas en el estudio que han demostrado mejorar el clima organizacional y su impacto en la motivación y el compromiso organizacional; posteriormente se pasa a las conclusiones del estudio.

La revisión realizada permitió establecer las características de las investigaciones sobre el clima organizacional, el impacto del mismo en la motivación y el compromiso organizacional en el entorno laboral referido a nivel regional y algunos ejemplos de buenas prácticas. El presente estudio resulta un esfuerzo en pos de socializar y poner en manos del gran público algunos resultados de la revisión realizada, ojalá suscite la motivación y el interés de los lectores, acerca de este interesante tema, no sólo pertinente para los directivos y trabajadores de amplios perfiles sino para las organizaciones y las sociedades latinoamericanas contemporáneas en su conjunto.

MÉTODO

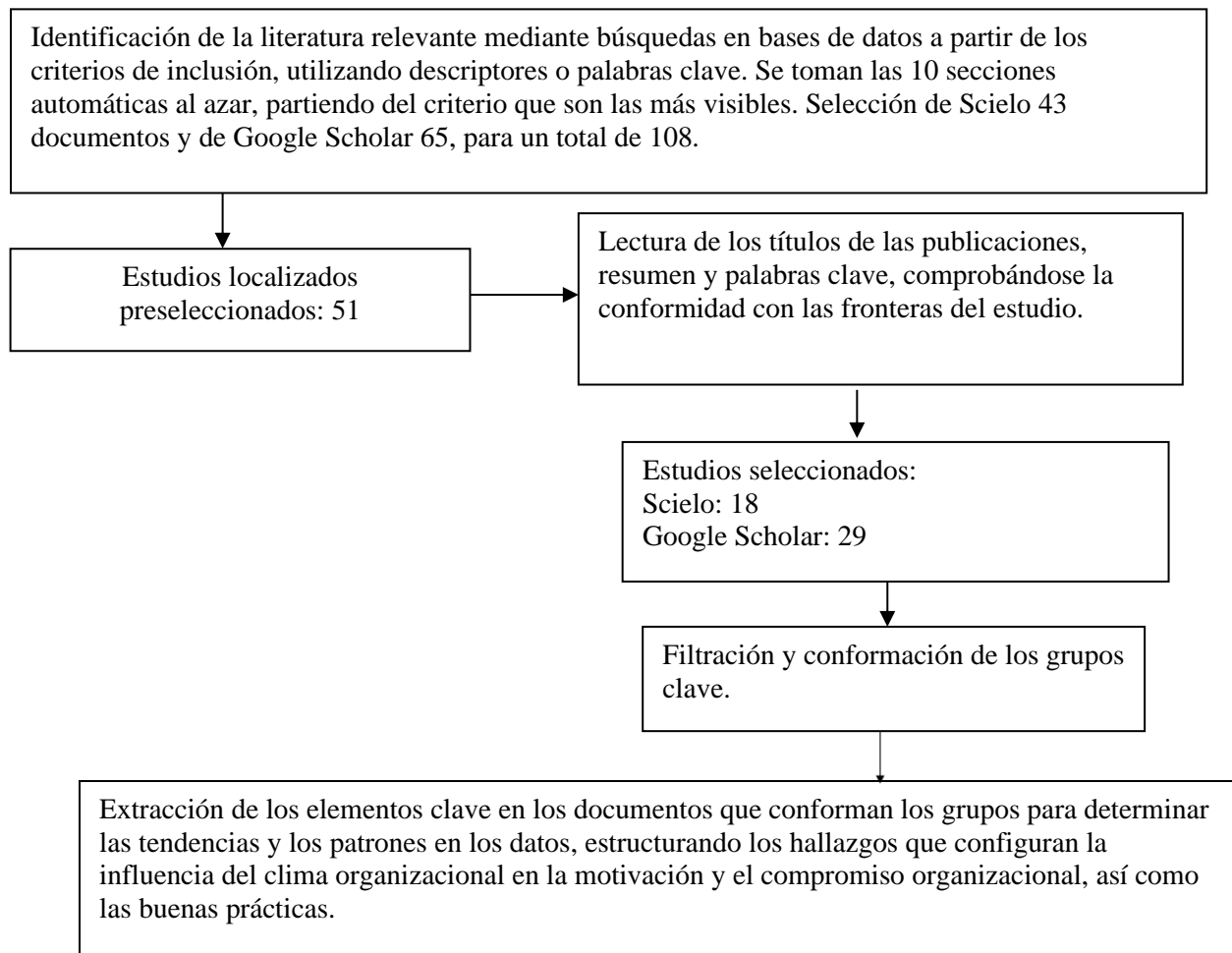
La metodología empleada consistió en una revisión cualitativa que incluyó un estudio crítico y reflexivo del contenido de diversos documentos, tales como monografías, tesis de grado, trabajos de maestría y doctorado, libros de texto, así como artículos originales y de revisión publicados entre 2014 y octubre de 2024. Para la búsqueda, se utilizaron palabras clave como "clima organizacional", "motivación", "compromiso organizacional", "sector eléctrico" y "buenas prácticas", accediendo a bases de datos como Scielo y Google Académico. También se incluyeron artículos anteriores a este periodo, cuyos autores son considerados clásicos en el ámbito de la administración. La mayoría de las fuentes consultadas están en español, aunque se revisó literatura en inglés y portugués.

Además, se identificaron y analizaron artículos vinculados al clima organizacional y la motivación, así como diversos textos y monografías actualizadas que facilitaron un análisis histórico sobre la evolución de definiciones, enfoques de estudio, tendencias y perspectivas. La búsqueda se centró en autores especializados en el clima organizacional y se definieron criterios que justifican el impacto de este clima en la motivación y compromiso, destacando sus características y dimensiones, utilizando un enfoque teórico histórico lógico basado en la bibliografía estudiada.

Entre los criterios de inclusión para seleccionar los artículos se destacan: que fueran en español o portugués, producidos en América Latina y que se alinearan con los objetivos de la investigación, la temporalidad establecida, el tema y las aportaciones relevantes. Por otro lado, se excluyeron las investigaciones repetidas, aquellas que no pertenecían al ámbito regional, reseñas de libros y editoriales con limitadas contribuciones, así como estudios que no se relacionaran con el tema del presente estudio.

Después de identificar los estudios preliminares, se procedió a leer los títulos, resúmenes y palabras clave de las publicaciones, asegurando que se alinearan con los objetivos del estudio. Posteriormente, se desarrolló un enfoque metodológico que siguió la lógica presentada en la Figura 1.

El análisis destacó cuatro grupos clave para entender el impacto del clima organizacional en la motivación y el compromiso: (1) "El debate conceptual sobre las definiciones", (2) "Gestión estratégica del clima organizacional", (3) "El clima organizacional y su incidencia en la motivación y compromiso", y (4) "Buenas prácticas en la gestión del clima organizacional". La originalidad de este estudio radica en el enfoque detallado de la revisión bibliográfica, así como en las nuevas ideas que aporta y los caminos que abre para futuras investigaciones, contribuyendo significativamente a la comprensión y desarrollo de este campo.

Figura 1. Descripción del enfoque metodológico conducente a los resultados

RESULTADOS

Uno de los hallazgos de este estudio es que, en la literatura examinada, se establece un consenso sobre el hecho de que el clima organizacional es un componente fundamental que afecta la motivación y el compromiso en el ámbito organizacional, y que su análisis debe tener en cuenta tanto los aspectos teóricos como los contextuales. Se observa que, en los estudios de autores latinoamericanos sobre este tema, la teoría de campo de Kurt Lewin ejerce una gran influencia, ya que proporciona un marco valioso para comprender cómo las fuerzas del entorno impactan a las personas (Lois y Falomir, 2018). En América Latina, los autores locales han ampliado este concepto al ofrecer perspectivas que reflejan las particularidades de la región.

Para comprender el análisis de los datos, la Tabla 1 ofrece un resumen y una comparación directa de los estudios que conceptualizan el clima organizacional, lo que permite identificar similitudes, diferencias y tendencias en los hallazgos. Es relevante señalar que la mayoría de los autores seleccionados, cinco en total, que representan el 38.5%, son de México, seguidos por cuatro autores de Colombia, lo que equivale al 23.7%.

Tabla 1. Hallazgos con respecto al concepto de clima organizacional

No.	Autor(es)/Año/País	Título del documento	Hallazgos de la investigación
1	Iglesias y Torres/2018/Cuba	Un acercamiento al Clima Organizacional	Se conceptualiza el clima organizacional como las percepciones sobre las características relativamente estables de una organización, que influyen en las actividades y comportamientos de sus miembros, así como en el entorno psicosocial donde trabajan.
2	Pedraza/2018/ México	El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.	Se define el clima organizacional como una propiedad colectiva que surge de las interacciones entre los empleados, estableciendo su relación con la satisfacción y la productividad dentro de las organizaciones, lo que resalta la importancia de su estudio.
3	Daza et al/2021/ Colombia	Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana.	Describe el clima organizacional como la percepción que los trabajadores tienen del ambiente laboral en el que se encuentran, percepción que se ve determinada por factores organizacionales y personales.
4	Cortez/2023/Perú	Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática.	Se argumenta que el clima organizacional abarca rasgos organizativos permanentes, tales como la estructura organizativa, los estilos de liderazgo y los mecanismos de recompensa, los cuales facilitan el cumplimiento de las tareas.
5	Mujica de González y Pérez de Maldonado/ 2007/ Venezuela	Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la universidad .	Entiende el clima organizacional como el conjunto de percepciones compartidas que los individuos forman acerca de la realidad laboral en su organización, donde se integran componentes sociales (como políticas, normas y dinámicas de grupo) y estructurales de la institución.
6	Domínguez et al/2013/México	El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional.	Sintetizan el clima como las percepciones globales que los individuos tienen sobre su entorno, reflejando la interacción entre sus rasgos propios y las de la organización.
7	García et al. /2020/Colombia	El constructo “clima organizacional”.	Sostiene que el clima organizacional no se limita a la subjetividad de los empleados, ni se centra únicamente en las características objetivas de la organización. Más bien, es un fenómeno que surge de la dinámica laboral, resultante de la interacción entre las personas y su ambiente, y depende tanto de las características del contexto como de las percepciones de los trabajadores sobre él.

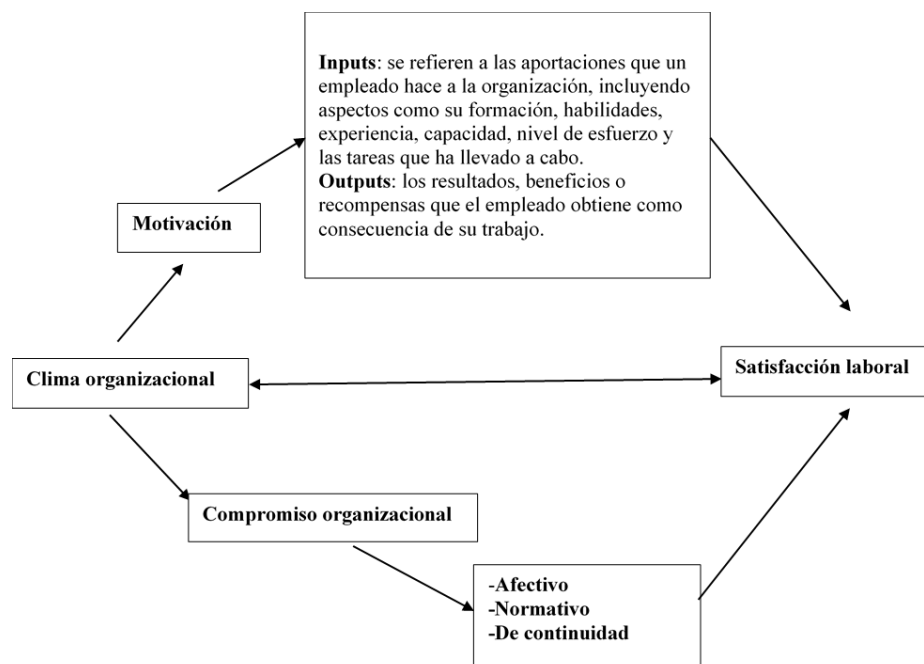
A partir del análisis de las definiciones previas, se puede concluir que hay una diversidad de criterios en torno al concepto de clima organizacional. De una forma u otra, este se centra en las percepciones simultáneas de los integrantes de la organización sobre diversos aspectos del proceso organizacional, como políticas, estilos de liderazgo, relaciones interpersonales y compensaciones, entre otros. Es importante destacar que cada empleado tiene una percepción única, lo cual influye en su comportamiento dentro de la organización, haciendo que el entorno organizacional y las percepciones varíen entre diferentes organizaciones.

Otro hallazgo de la investigación indica que el manejo del clima organizacional debe abordarse desde un enfoque estratégico. Se considera que el clima organizacional es un aspecto crucial que afecta de manera significativa la relación entre la motivación de los trabajadores y su responsabilidad con la organización. De acuerdo con lo estudiado por Schneider et al. (2017) y Schneider et al. (2013), un clima laboral positivo fomenta la colaboración y la satisfacción en el trabajo, lo que contribuye a un aumento notable en la motivación.

En particular, en el sector eléctrico, donde la seguridad, la operatividad y la eficiencia son esenciales, un clima organizacional que promueva la comunicación abierta, el reconocimiento y el apoyo mutuo puede incrementar considerablemente la responsabilidad de los trabajadores con los propósitos de la organización. La interacción cotidiana entre colaboradores y líderes, junto con la implementación de procedimientos que incentiven una cultura inclusiva y participativa, se vuelve fundamental para crear un entorno que favorezca la motivación y el compromiso organizacional, especialmente en este sector, como señalan Jácome y Sarmiento (2021).

Adicionalmente, se evidencia que el clima organizacional impacta directamente en la motivación y el compromiso en los entornos laborales del sector eléctrico. Este sector es crucial para la infraestructura de cualquier país, y asegurar la seguridad en sus operaciones es vital. Un clima positivo favorece la colaboración y la comunicación abierta entre los empleados, lo que es indispensable para minimizar riesgos, garantizar prácticas seguras y maximizar la eficiencia operativa (Donawa, 2019). La prevención de errores humanos, que pueden tener consecuencias graves en este campo, se ve facilitada en un ambiente en el que los empleados se sienten cómodos expresando preocupaciones, reportando incidentes y sintiéndose atendidos y seguros en un clima de confianza. (Para entender mejor el impacto del clima organizacional en la motivación y compromiso organizacional, ver Gráfico 2).

Figura 2. Resultados del proceso de análisis de la intersección clima organizacional-motivación-compromiso organizacional



El sector eléctrico enfrenta retos en la retención de talento en un mercado laboral competitivo (Castañeda, 2020). Un clima organizacional positivo no solo atrae a profesionales calificados, sino que también mejora su satisfacción, confianza y lealtad, lo que lleva a una reducción de costos por rotación y capacitación. Este clima impacta directamente la motivación de los empleados, influyendo en su compromiso (Kim et al., 2024). Un ambiente laboral que valore las aportaciones individuales y promueva el desarrollo profesional puede aumentar la productividad, ya que empleados comprometidos son más propensos a esforzarse en su trabajo, mejorando los resultados y la calidad del servicio eléctrico.

El sector eléctrico, en constante evolución con avances tecnológicos y cambios regulatorios (Quiñones-Torres et al., 2022), se beneficia de un clima organizacional sólido que fomenta la adaptación a estos cambios mediante una cultura de innovación y aprendizaje continuo. Las organizaciones que propician un entorno abierto al cambio responden mejor a oportunidades como la incorporación de energías renovables y la transformación digital, facilitando una transición hacia un futuro energético exitoso.

La investigación sobre clima organizacional en este sector es crucial para mejorar la seguridad, productividad y satisfacción del empleado en un entorno dinámico. Un enfoque estratégico en el clima no solo beneficia a las empresas del sector, sino que también contribuye al bienestar social al asegurar un suministro de energía eficiente y confiable. Un clima organizacional ético transmite a los empleados el valor social de su trabajo, aumentando su sentido de autorrealización y motivación. La motivación actúa como un mediador en la relación entre un ambiente ético y el compromiso organizacional, siendo fundamental para aumentar este

último (Gheitani et al., 2019).

La motivación y el compromiso son interdependientes y responden a múltiples situaciones, incluidas las condiciones del clima organizacional (Kim et al., 2020). Un clima positivo aumenta la motivación, lo que mejora el rendimiento en un sector donde la precisión y eficiencia son críticas. Empleados altamente motivados son más proactivos y cumplen plazos, lo que reduce errores y mejora la efectividad operativa, asegurando un suministro eléctrico más fiable.

Además, un clima organizacional adecuado contribuye a la retención de talento, ya que los empleados motivados y valorados son menos propensos a buscar nuevas oportunidades (Domínguez et al., 2013). Esto es crucial en un sector que requiere personal especializado, donde la contratación y capacitación son costosas. La gestión del clima organizacional debe considerar diferentes dimensiones, incluida la dimensión ética, que puede promover un mayor compromiso y un ajuste entre las predisposiciones personales y el entorno laboral (Potipiroon & Ford, 2017).

Un hallazgo importante de la investigación es que el sector eléctrico enfrenta cambios constantes debido a la evolución tecnológica, nuevas regulaciones y la transición a energías más sostenibles. La motivación organizacional es crucial para que los empleados se adapten a estas transformaciones y contribuyan activamente a la innovación. Una fuerza laboral motivada muestra mayor apertura a nuevas ideas y tecnologías, y está más dispuesta a participar en la transformación digital y ecológica que requiere el sector. Esto no solo ayuda a mantener la relevancia de la organización en el mercado, sino que también puede resultar en mejoras en los procesos y servicios. Para lograr esto, es esencial un buen clima organizacional.

Asimismo, se ha comprobado que un clima organizacional efectivo potencia el compromiso de los empleados, que se genera a partir del vínculo emocional que establecen con su trabajo y su significado. Un trabajador del sector eléctrico que está comprometido va más allá de lo esperado y asume más responsabilidades de las que le corresponden (Coronel y Galarza, 2023).

Este compromiso se manifiesta en la motivación, dedicación y caracterización de los valores y propósitos de la organización. Comprender el compromiso de los empleados es fundamental para desarrollar estrategias que promuevan un ambiente laboral positivo y estimulante, por lo que este aspecto debe ser clave en las políticas de recursos humanos dentro del sector.

El compromiso de los obreros está relacionado con la productividad laboral, que se define como la capacidad de una empresa para incrementar la producción utilizando la menor cantidad de recursos. Fomentar el compromiso laboral resulta crucial para las organizaciones, convirtiéndose en una estrategia valiosa.

Otro hallazgo de la investigación es que las buenas prácticas en la gestión del clima organizacional son esenciales para aumentar la motivación de los empleados en el sector eléctrico. Iniciativas como programas de capacitación continua y oportunidades de desarrollo profesional no solo empoderan a los empleados, sino que también demuestran el interés genuino de la organización por su crecimiento y bienestar, lo que, a su vez, genera un mayor compromiso organizacional (para conocer otros enfoques sobre buenas prácticas, ver Tabla 2).

Tabla 2. *Enfoques identificados de buenas prácticas en la gestión del clima organizacional en el sector eléctrico y de servicios*

Enfoque identificado	Autor referente	Vías de implementación propuestas	Resultados esperados o verificados
Inversión en el desarrollo de habilidades.	Pérez y Flores (2022)	Cursos de superación y capacitación continua para desarrollar habilidades técnicas y blandas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incremento de la competencia laboral de los trabajadores. 2. Compromiso más sólido de los empleados con sus tareas y responsabilidades. 3. Mayor compromiso de los obreros con la misión y visión de la empresa a mediano y largo plazo.
Reconocimiento y la recompensa	Santiago-Torner (2023)	Implementación de programas de incentivos que reconozcan el desempeño destacado de los trabajadores puede	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elevación de los niveles de motivación y satisfacción de los trabajadores del sector eléctrico. 2. Reforzamiento del sentido de pertenencia y la identidad organizacional.
Comunicación efectiva	Rupp et al (2018)	<p>Canales de comunicación clara y abierta.</p> <p>Vías seguras para que los empleados puedan expresar sus opiniones y sugerencias</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducción de la incertidumbre. 2. Aumento de la confianza en la gestión

La implementación de las buenas prácticas, en la gestión del clima organizacional, resulta esencial para potenciar la motivación de los empleados en el sector eléctrico; lo que es especialmente relevante en un sector donde el trabajo en grupo y la colaboración son fundamentales para el triunfo. Fomentar un ambiente donde se celebren los logros individuales y grupales no solo maximiza la motivación, sino que también crea un sentido de comunidad que fomenta el compromiso a largo plazo de los empleados hacia la empresa.

Estas prácticas de reconocimiento pueden incluir desde elogios públicos hasta incentivos económicos, lo que también genera un efecto positivo en la conservación de talento. Además, la implementación de mecanismos de retroalimentación, como reuniones periódicas y encuestas de satisfacción, permite a los empleados compartir sus perspectivas y necesidades, lo que fomenta un sentido de inclusión y participación; lo que, a su vez, contribuye a un ambiente de trabajo más colaborativo y dinámico, donde la motivación y el compromiso pueden florecer.

También trasciende importante que las empresas del sector eléctrico evalúen y gestionen continuamente su clima organizacional, adoptando medidas proactivas para mejorarlo. La ejecución de encuestas de clima laboral y reuniones periódicas puede proporcionar retroalimentación valiosa que permita a las organizaciones ajustar sus estrategias de gestión del personal y abordar las inquietudes de los empleados de manera efectiva.

Tal como sugieren Lee y Kim (2024), al percibir de una mejor manera las necesidades y expectativas de los empleados, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo más motivador que fomente no solo la satisfacción y el bienestar, sino también un esfuerzo grupal hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales. La mejora continua del clima organizacional debe ser vista como una prioridad para generar una repercusión positiva en la motivación y la responsabilidad de los trabajadores, asegurando así un desempeño óptimo y sostenible en el sector eléctrico, crucial para el bienestar social y económico.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de la investigación indican que se ha cumplido el objetivo planteado, ya que se encontró un impacto revelador del clima organizacional en la motivación y el compromiso de los empleados en el sector eléctrico. Como indican Kim et al. (2024), este desempeño puede observarse a través de actividades específicas que involucren a practicantes, empleados e instructores en contextos reales durante prácticas empresariales.

Según Alonso y Aguilera (2021), el clima organizacional refleja una serie de percepciones de los trabajadores sobre su satisfacción con las actividades que realizan en la empresa. Un clima desfavorable puede conducir a un bajo desempeño, conflictos y descontento entre el personal.

La motivación es un aspecto decisivo en diversas áreas de la vida, incluida la laboral, ya que guía a las personas en sus acciones y objetivos. Se entiende como un conjunto de acciones que los empleados deben llevar a cabo en un entorno específico, basadas en sus actitudes y habilidades. Donawa (2019) resalta que este desempeño puede verse afectado por factores como la comunicación, las relaciones interpersonales y la capacidad para resolver problemas.

Los hallazgos indican que el 80% de los autores sostiene que la motivación y el compromiso de los empleados están fuertemente vinculados a un clima organizacional positivo. Esto incluye aspectos como la comunicación en el sector eléctrico, el manejo de emociones ante problemas específicos y las estrategias para resolver conflictos, que impactan a corto y mediano plazo. Es fundamental que estos aspectos se aborden de manera sistemática desde la dirección para mejorar el interés de los trabajadores.

El sector eléctrico se ha convertido en un espacio donde se observan diversas relaciones entre el clima organizacional, la motivación y el compromiso de los empleados, incluyendo factores como el liderazgo, la colaboración, la comunicación, el conocimiento organizacional y las metas establecidas. García-Rubiano et al. (2020) afirman que la combinación de estos elementos con las acciones de los trabajadores en sus respectivos roles potencia la cultura organizacional en este sector.

Estos resultados están en línea con lo que afirman Ccasani y López (2024), quienes indican que cuando los trabajadores perciben que existe un buen clima organizacional, su desempeño laboral tiende a mejorar, y lo contrario también es válido, como enfatiza Blas (2022). En este contexto, si un individuo tiene la libertad de expresar las habilidades que ha desarrollado a lo largo de su vida personal y académica, donde se promueven buenas relaciones interpersonales, es más probable que enfrente con éxito los desafíos y problemas que se presenten en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, lo que a su vez incrementa su compromiso organizacional (Soberanes y de la Fuente, 2009). Por el contrario, un bajo nivel de compromiso y

motivación institucional puede resultar en un desempeño laboral deficiente, el cual se puede atribuir a un clima organizacional inapropiado.

La investigación en el entorno laboral del sector eléctrico proporciona un marco detallado para entender la efectividad del clima organizacional en medio de cambios tecnológicos y organizacionales. Al enfocarse en el clima organizacional como un factor crucial que impacta la motivación y el compromiso de los trabajadores, el estudio enriquece el debate teórico sobre cómo este compromiso influye en los resultados organizacionales. En general, estas contribuciones ofrecen una perspectiva más completa sobre el clima organizacional al abordar desafíos actuales, como las transformaciones laborales y la retención del talento, lo que avanza en la comprensión teórica en este ámbito.

Este estudio ampliará el conocimiento existente sobre clima organizacional, motivación y compromiso, así como también mejorará la comprensión de las interrelaciones y sus efectos en el capital social, los recursos humanos, la tecnología y el desarrollo organizacional. Otra conclusión importante es la relevancia de la cultura corporativa en el clima organizacional, el liderazgo y el compromiso organizacional como elementos críticos para las relaciones interpersonales en entornos organizacionales tanto estables como competitivos.

Sin embargo, el estudio tiene ciertas limitaciones que merecen ser reconocidas. La principal limitación radica en el uso de las bases de datos Scielo y Google Scholar, ya que no se pudo acceder de manera amplia a la Web of Science (WoS) para el análisis bibliográfico; nuestra organización no pudo suscribirse a esta base de datos debido a restricciones financieras.

Por lo tanto, se sugiere que futuros esfuerzos de investigación examinen la literatura sobre clima organizacional, motivación y compromiso organizacional utilizando todas las bases de datos confiables, incluidas WoS y Scopus, para asegurar una cobertura exhaustiva. También es importante señalar que otras limitaciones potenciales del estudio pueden incluir los criterios de selección de los artículos, la elección de palabras clave y el período de análisis. Estos aspectos pueden afectar el alcance y la representación de la revisión de la literatura. Por tanto, los investigadores deben considerar y abordar cuidadosamente estas limitaciones al diseñar y llevar a cabo investigaciones futuras en esta área.

CONCLUSIONES

Según lo expuesto en esta revisión, las investigaciones relacionadas con el clima organizacional han mantenido una persistencia notable durante los años transcurridos de este siglo en América Latina, con un aumento continuo en el interés por su caracterización en la última década, donde se observan estudios que abordan su gestión desde un enfoque estratégico.

El análisis del impacto del clima organizacional en la motivación y el compromiso en el sector eléctrico indica que un ambiente laboral positivo es esencial para el rendimiento de los empleados. Prácticas efectivas, como una comunicación clara y el reconocimiento del desempeño, son fundamentales para aumentar la motivación intrínseca de los trabajadores. Un clima organizacional que favorezca la transparencia y la colaboración satisface las necesidades básicas de los empleados y también fortifica su sentido de pertenencia y compromiso con la organización, destacando la importancia de relacionar la calidad de vida laboral con el aprovechamiento de los recursos humanos disponibles.

Además, la investigación sugiere que las organizaciones del sector eléctrico que invierten

en el desarrollo profesional de sus empleados favorecen un clima laboral más positivo. La capacitación continua y las oportunidades de crecimiento profesional aumentan la motivación de los trabajadores y permiten la retención del talento y el aumento del compromiso organizacional. Esto establece una relación directa entre el clima organizacional, la motivación y el compromiso, lo que subraya la importancia de implementar políticas que fomenten el desarrollo personal y profesional en consonancia con las características individuales y organizacionales.

Otro hallazgo importante es que un reconocimiento adecuado de los esfuerzos y logros de los empleados mejora notablemente el clima organizacional. La implementación de sistemas de recompensas y reconocimiento no solo motiva a los trabajadores, sino que también crea un ambiente de aprecio que refuerza el compromiso organizacional. Este enfoque en la valorización de los empleados es esencial en un sector donde la colaboración y la moral del personal son factores clave para la seguridad y la eficiencia operativa, especialmente en los entornos laborales del sector eléctrico.

Finalmente, este estudio enfatiza la necesidad de adoptar un enfoque integral en la gestión del clima organizacional en el sector eléctrico. Es crucial que los líderes y gerentes reconozcan la interconexión entre un clima laboral saludable, la motivación de los empleados y su compromiso con la organización. Al priorizar estas áreas y aplicar las buenas prácticas identificadas, las empresas eléctricas no solo pueden mejorar su desempeño operativo, sino también cultivar una cultura organizacional que promueva la satisfacción y el bienestar de sus trabajadores a largo plazo.

REFERENCIAS

- Alonso, P. y Aguilera, A. M. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. *Apuntes de Psicología*, 39(1), 27-37. <https://hdl.handle.net/11441/1290>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *Health Services Research*, 18:399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Blas, A. M. (2022). Compromiso organizacional y motivación al logro en colaboradores de una empresa de Santiago de Surco – 2020 [Tesis para obtener el título de Licenciada en Psicología, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la uap. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2782>
- Blas, P. (2018). Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018 [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25459>
- Castañeda, M. P. (2020). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de una empresa de servicios eléctricos Chiclayo, 2019 [Tesis para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de la usat. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2682>

- Ccasani, M. y López, K. A. (2024). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de tránsito, vialidad y transporte de la Municipalidad provincial del Cusco-2021 [Tesis para optar al Título Profesional de Licenciada en Ciencias de la Comunicación, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio de la unsaac. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/8485>
- Coronel, A. Y. y Galarza, A. G. (2023). Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de servicios eléctricos, San Juan de Lurigancho-2023 [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la ucv. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/131936>
- Cortez, N. N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo (RIDE)*, 14(27), e556. <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Daza, A., Beltrán, L. de J. y Silva, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Domínguez L. R., Ramírez A. F., García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70. <https://education.esp.macam.ac.il/article/989/>
- Donawa, Z. A. (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela NOVUM. *Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, I(9), 58-73. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/download/70744/69122/410017>
- Ehrhart, M., y Schneider, B. (2016, December 22). Organizational Climate and Culture. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://oxfordre.com/psychology/view/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-3>
- Forero, Y. A. (2021). Análisis Documental de la Influencia del Clima Organizacional en Colaboradores de Diversos Sectores Económicos Latinoamericanos Durante la Última Década. [Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de: Psicólogo, Universidad Antonio Nariño]. Repositorio uan. <https://repositorio.uan.edu.co/items/a1e223d9-65f8-4752-b830-63612168f464>
- García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: Teoría y práctica (1a. ed.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. *Facultad de Psicología*. <https://hdl.handle.net/10983/26059>
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N. and Foroudi, P. (2019), "Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Vol. 12 No. 1, pp. 76-95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>

- Hernández, J., Prats, G., & Hernández, F. (2020). Clima organizacional. aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias De La Documentación*, 66-77. <https://www.cienciasdeladocumentacion.cl/index.php/csdoc/article/view/146>
- Iglesias, A. L. y Torres, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>
- Kim, S.-H., Kim, M. y Holland, S. (2020). Effects of intrinsic motivation on organizational citizenship behaviors of hospitality employees: The mediating roles of reciprocity and organizational commitment. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(2), 168-195. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1702866>
- Kim, T.-Y., Wang, X., Schuh, S. C. y Liu, Z. (2024). Effects of organizational innovative climate within organizations: The roles of Managers' proactive goal regulation and external environments. *Research Policy*, (53), 104993. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2024.104993>
- Lee, G. y Kim, C. (2024). Antecedents of innovative behavior in public organizations: the role of public service motivation, organizational commitment, and perceived innovative culture. *Front. Psychol.* 15:1378217. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1378217>
- Lois, D., Falomir, J. M. (2018). Procesos de influencia social. En F. Molero, D. Lois, C. García-Ael, A. Gómez (Ed.). *Psicología de los grupos* (pp. 179–212). Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:168169>
- Jácome, M., y Sarmiento, L. (2020). Diseño e implementación de un plan de bienestar laboral para la Empresa Eléctrica Quito en el año 2020 [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio puce. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/31264>
- Mujica de González, M., y Pérez de Maldonado, I. (2007). Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la universidad. *Laurus*, 13(24),290-304. [fecha de Consulta 29 de noviembre de 2024]. ISSN: 1315-883X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111485014>
- Pedraza, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pérez, S. y Flores, E. (2022). Pérez, S y Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2): 3968. https://doi.org/10.37811/cl_rem.v6i2.2141
- Potipiroon, W., y Ford, M. T. (2017). Does Public Service Motivation Always Lead to Organizational Commitment? Examining the Moderating Roles of Intrinsic Motivation and Ethical Leadership. *Public Personnel Management*, 46(3), 211-238. <https://doi.org/10.1177/0091026017717241>

- Quiñones-Torres, D. Y., Beltrán, K. D. y Matabanchoy, S. M. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del sector eléctrico en el pacífico colombiano. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(1), e-7898. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2022.7898>
- Rupp, D. E., Shao, R., Skarlicki, D. P., Layne, E., Kim, T-Y. Nadisic, T. (2018). Corporate social responsibility and employee engagement: The moderating role of CSR-specific relative autonomy and individualism. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 559-579. <https://doi.org/10.1002/job.2282>
- Santiago-Torner, C. (2023). Liderazgo ético y compromiso organizacional. El rol inesperado de la motivación intrínseca. *Revista Universidad & Empresa*, 25(45), 1-31. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.13169>
- Schein, E. H. (2010). *Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1848176>
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C. y West, M. A. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 468-482. <https://doi.org/10.1037/apl0000090>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. y Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Soberanes, L. T. y de la Fuente, A. H. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 120-127. https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf
- Viramontes, O. A., Ibarra, M. G. y Ernesto Guerra, E. (2019). Clima organizacional, clima laboral y clima organizacional intercultural en los albores del siglo XXI. En E. Guerra, J. G. Vargas y A. Alvarado (Coords.). *Gestión intercultural y cultura de paz desde el norte de Sinaloa* (1ra. ed.) (pp. 107-157). *Ediciones del Lirio*.