



REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

FACULTAD DE POSGRADOS

**ARTÍCULOS PROFESIONALES DE ALTO NIVEL
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**

**MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON MENCIÓN EN
DESARROLLO ORGANIZACIONAL MODALIDAD EN LÍNEA**

TEMA:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA
AVÍCOLA VICTORIA**

Autor:

LIC. ALISSON JECSIBEL QUISPE AGURTO

Tutor:

Mgs. Kevin Gabriel Castillo Villegas

Milagro, 2025

RESUMEN

Este artículo científico muestra la importancia y relación que debe existir entre el clima organizacional y el desempeño laboral, mismos que deben ser tomados en cuenta en las empresas, organizaciones, entidades y negocios para alcanzar y cumplir los objetivos de cada una. En la actualidad se ha visto que existen varios estudios que garantizan la medición del rendimiento del personal siendo efectiva, debido a que se pueden crear estrategias para reforzar la comunicación positiva, salud ocupacional, motivación, eliminar la rotación de personal y sobre todo optimizar los recursos humanos y económicos. Este estudio se involucra en analizar la importancia de estudiar el clima organizacional bajo la atención y entendimiento del concepto de manera eficiente para que no afecte en el desempeño de actividades diarias y retraso en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, por ello el enfoque del estudio fue cuantitativo, el cual arroja datos porcentuales sobre las opiniones acerca de crear estrategias para fortalecimiento del desempeño en beneficio de la empresa, por tal esos lineamientos generan criterios en si es beneficioso o no el implementar actividades y prestar atención en cuanto a los requerimientos del personal.

PALABRAS CLAVES: Comunicación efectiva, salud ocupacional, objetivos organizacionales, rotación de personal.

ABSTRACT

This scientific article shows the importance and relationship that must exist between the organizational climate and job performance, which must be taken into account in companies, organizations, entities, and businesses to achieve and meet their objectives. Currently, it has been seen that there are several studies that guarantee that the measurement of staff performance is effective, because strategies can be created to reinforce effective communication, occupational health, motivation, eliminate staff turnover and, above all, optimize human and economic resources. This study involves analyzing the importance of studying the organizational climate under the attention and understanding of the concept in an efficient manner so that it does not affect the performance of daily activities and delay the fulfillment of organizational objectives. Therefore, the study's approach was quantitative, which yielded percentage data on opinions about creating strategies to strengthen performance for the benefit of the company. Therefore, these guidelines generate factors in whether or not it is helpful to implement activities and pay attention to staff requirements.

KEYWORDS: effective communication, occupational health, organizational objectives, personal rotation.

1. INTRODUCCIÓN (OBJETIVO DEL ARTÍCULO)

Las empresas de avicultura dedicadas a la producción y comercialización de huevos de mesa, son entidades privadas que actualmente en Ecuador están involucrándose en el mercado global, debido a la alta demanda de los productos que ofertan, de tal manera que existen pequeñas, medianas y grandes empresas que son actores primarios ya que proporcionan empleo a distintas familias del país.

Bajo este análisis, las empresas dedicadas a este tipo de comercio, brindan oportunidades laborales, por tal razón es necesario recalcar que el clima organizacional debe ser eficiente en cualquier puesto de trabajo y sobre todo se debe tomar en cuenta la medición del desempeño laboral para conocer qué tipo de talento poseen las empresas.

El término “clima organizacional” hace referencia al espacio donde el personal puede sentirse a gusto expresando sus emociones, actitudes y aptitudes bajo criterios y valores que cada uno posee, garantizando una satisfacción laboral positiva. Por otra parte, el término “desempeño laboral” se refiere a la eficiencia y eficacia que los colaboradores demuestran al cumplir sus actividades y objetivos que se disponga.

El presente estudio se desarrolla en la empresa Avícola Victoria, conformada por diez empleados encargados del cumplimiento de actividades en todas las áreas, con maquinaria especializada en la elaboración del alimento balanceado y recolección de producto central como son los huevos de mesa para consumo humano. Desde el año 2018 que se creó la empresa Avícola Victoria, se ha venido desarrollando varios problemas debido a que los empleados no mantienen un rol definido, lo que hace que todos los servidores sean protagonistas de cumplir con lo que más puedan, afectando de esta manera en varios aspectos como son tiempo, recursos, cambios emocionales y problemas de comunicación, que se relacionan básicamente a no tener un buen desempeño laboral dentro de la misma.

Otro de los problemas a considerar es que el clima organizacional que maneja la empresa no permite que los trabajadores se desenvuelven de mejor manera, debido a la falta de integridad y empatía con los mismos, causando desmotivación, incumplimiento de sus actividades, normas y reglamentos de la empresa.

Por otra parte, la empresa Avícola Victoria, no considera importante la medición del desempeño laboral, en cuanto a realizar evaluaciones, proporcionar incentivos, brindar capacitaciones, entre otras actividades que puedan beneficiar a la empresa.

A través de este análisis es importante analizar si el clima organizacional se encuentra relacionado con el desempeño laboral, para con ello mostrar soluciones, estrategias y objetivos en beneficio de los colaboradores y empleadores, tomando en cuenta variables como la comunicación asertiva, eficaz, salud ocupacional y el interés en la mejora y optimización de recursos. Al comprender este análisis entre las dos variables, el primer resultado esperado es que aumente la eficiencia laboral y la empresa crezca de la mano con el apoyo entre todos.

2. MARCO TEÓRICO

El clima organizacional y el desempeño laboral es importante considerarlo en cualquier negocio, empresa, institución, debido a que gracias a ello se puede reconocer las habilidades y destrezas que los trabajadores poseen, así como también garantizar un ambiente positivo y lleno de perspectivas altas que conlleven a un futuro exitoso.

Por tal, se dará a conocer varios aportes de autores que han desarrollado artículos científicos e investigaciones académicas en contribución al tema propuesto y son las siguientes:

Según la autora Andrea Pastor Guillén, da a conocer el trabajo de integración curricular titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores en el área administrativa de una empresa privada en función a hidrocarburos y combustible”, año 2018, con la editorial Universidad San Ignacio de Loyola, postula lo siguiente:

En la empresa privada de combustibles e hidrocarburos peruana se implementó un nuevo SAP el mismo que integra todos los procesos y una mejor toma de decisiones, pero esto ha provocado que se genere una restauración en la organización lo que ha provocado una disminución de trabajadores y modificación en los puestos de trabajo. (pág.9)

Es por ello que la autora Andrea Pastor Guillén (2018) plantea objetivos direccionados a “la relación que puede existir entre realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales con el desempeño laboral, llegando a las siguientes conclusiones” (pág.27-28).

En primera instancia da a conocer que si existe una relación entre clima organizacional y desempeño laboral debido a que mientras mejor sea la percepción del ambiente laboral será mejor para el rendimiento de los trabajadores en el área administrativa. Por otra parte (Andrea Pastor Guillén, 2018) también manifiesta que se desarrolla una relación directa entre realización de personal, involucramiento, supervisión, comunicación y las condiciones laborales en cuanto al desempeño laboral porque estos factores garantizan una evaluación positiva y una mejor adaptabilidad en las cuestiones laborales. (pág.72)

El artículo científico titulado “Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC)” realizada por las autoras Myriam Achote, Diana Tunja y Yilena Montero, año 2023, por la editorial Investigación, Tecnología e innovación, es otro de los aportes a considerar donde se presenta que:

El clima organizacional es un aspecto importante tanto en empresas privadas como públicas, debido a que la misma ayuda a crear estructuras, procesos, situaciones y ambientes que pueden ocurrir en el desempeño laboral, es por eso que en la investigación pretendían realizar un análisis por medio de cuestionarios del clima organizacional y el rendimiento laboral tomando en cuenta la opinión de los trabajadores de la federación.

Así también se ha tomado en consideración el trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery”, por la autora Lizbeth Lasluisa, año 2016, editorial Universidad Técnica de Ambato y se dice que:

“En la empresa no se realizan evaluaciones continuas sobre el clima organizacional que ayuden a orientar a los colaboradores, lo que genera ausentismo, insatisfacción laboral, desempeño bajo y rotación de personal” (pág.3).

Por tal, (Lizeth Lasluisa, 2016) plantea objetivos como es en primer punto la determinación de la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, la cual está estrechamente relacionada en hacer un diagnóstico situacional, analizar los factores que afectan en el desempeño laboral y posterior a ello discutir los resultados por medio de la creación de un artículo científico.

(pág.9)

Con referente a los autores que emitieron temas y artículos de investigación se puede exponer que el clima organizacional es un factor clave en cualquier organización, entidad, empresa, debido a que el mismo plasma un ambiente positivo en el que el talento humano no tenga limitación a la hora de cumplir sus actividades, debido a que bajo esto se crea una comunicación efectiva y sobre todo motivación hacia los empleados, de tal manera que en el desempeño laboral no va a existir falencias ni mucho menos quejas que eviten el crecimiento empresarial. A su vez asegura que el trabajo se realice de manera eficiente y eficaz con el fin de que los objetivos planteados se cumplan a cabalidad.

3. METODOLOGÍA

Para abordar la investigación se utilizó el enfoque exploratorio, descriptivo y longitudinal, debido al previo análisis medible cuantificable que se presentó en el desarrollo y a su vez la determinación de un criterio amplio sobre el tema estudiado, de tal manera que los autores Kotler y Armstrong (2013), comparten este análisis y dicen que el enfoque exploratorio se centra en “examinar un problema u oportunidad a fin de generar información que permita conocer dicha situación, permitiendo interpretar varios puntos de vista”, es decir se encarga de estudiar un problema que no está claramente definido, bien porque es poco conocido o porque ha sido poco estudiado, por eso, este tipo de investigación ayuda a familiarizarnos con el tema y obtener una comprensión más general que nos permita orientar, posteriormente, otras investigaciones más específicas.

Para el estudio se utilizó como instrumento la encuesta, que permite establecer preguntas de manera cerrada y concisa acerca del tema central, para con ello analizar el impacto que el clima organizacional tiene e interviene en el desempeño laboral, bajo este instrumento se garantizó la obtención de datos porcentuales que permiten la verificación y análisis breve de los principales problemas y beneficios que se puede tener bajo la investigación. Por ello los autores Duarte y Guerrero (2024), recalcan que la encuesta en la investigación científica se define como una técnica que emplea un conjunto de procedimientos estandarizados para recopilar y analizar datos de una muestra representativa de una población.

De igual manera para este estudio se utilizó fuentes primarias para la recolección de

datos, es decir permite que se obtenga breve información y a su vez datos acerca de una comunicación de primera mano entre personas, que garantiza factibilidad al estudio acerca del clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa productora de huevos. Respalda el autor Serrano (2020) diciendo que las fuentes primarias proporcionan un testimonio o evidencia directa sobre un tema de investigación, es una narración de primera mano de un evento, estudio o momento histórico. A diferencia de las fuentes secundarias, que interpretan o analizan la información, las fuentes primarias proporcionan evidencia directa y sin filtrar, ofreciendo una visión auténtica del tema.

La población objetivo de este estudio comprende los trabajadores de la empresa Avícola Victoria, misma que dependiendo de su ambiente laboral han emitido criterios bajo el clima organizacional y desempeño laboral presente.

La muestra aplicada en el presente estudio fue el muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que para el estudio se seleccionó a cualesquier persona de diferentes áreas de la empresa productoras de huevos para que ayuden con la investigación, no se define exactamente lo que se busca, facilitando así el acceso a la información que se requiere obtener, es así González (2020), dice que el muestreo no probabilístico por conveniencia se elige de acuerdo con la conveniencia de investigador, le permite elegir de manera arbitraria cuántos participantes puede haber en el estudio, es decir, es un método muy utilizado en investigación debido a su practicidad y eficacia. Esta técnica consiste en seleccionar a los participantes o los datos de más fácil acceso. Una muestra de conveniencia puede ayudar a obtener datos primarios iniciales en estudios preliminares en los que el objetivo es obtener información rápida sin necesidad de una estrategia de muestreo compleja.

La muestra consistió en 10 trabajadores mismos que pertenecen a la empresa Avícola Victoria y se utilizó un instrumento para este estudio como fue la encuesta, compuesto por ocho preguntas referentes al clima organizacional y desempeño laboral aleatoriamente. La encuesta se realizó con la utilización de Google Forms y se lo compartido mediante una red social, con un plazo de entrega de 2 días. Para evitar varias respuestas del estudio se limitó el derecho de una sola respuesta por medio del correo electrónico de cada empleado, con esto se recopiló información más confiable y verídica. Esta actividad permitió relacionar la metodología cuantitativa, ya que mediante las respuestas obtenidas del cuestionario se pudo dar un valor porcentual a los criterios de los colaboradores acerca del tema de estudio presente.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Se presentan los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra de diez colaboradores de la empresa Avícola Victoria. Estos datos muestran resultados entre la relación importante que existe al proporcionar un clima organizacional efectivo para que el rendimiento y desempeño laboral sea positivo.

El objetivo central es analizar si el clima laboral influye en el cumplimiento de actividades, manejo de la rotación de personal, medición del cumplimiento de actividades, motivación y comunicación efectiva.

Tabla 1.

¿El clima organizacional que se maneja en su puesto de trabajo es confortable y satisfactorio para usted?

VARIABLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	6	60%
NO	4	40%
TOTAL	10	100%

Gráfico 1.

¿El clima organizacional que se maneja en su puesto de trabajo es confortable y satisfactorio para usted?



Tabla 2.

¿Considera que en la empresa existe una buena comunicación entre el empleado y el empleador?

VARIABLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	3	30%
NO	7	70%
TOTAL	10	100%

Gráfico 2.

¿Considera que en la empresa existe una buena comunicación entre el empleado y el empleador?



Tabla 3.

¿Existe algún motivo por el cual se sienta desmotivado para cumplir con las actividades diarias en su puesto de trabajo?

VARIABLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	4	40%
NO	6	60%
TOTAL	10	100%

Gráfico 3.

¿Existe algún motivo por el cual se sienta desmotivado para cumplir con las actividades diarias en su puesto de trabajo?



Tabla 4.

¿Existe una buena amistad entre compañeros de trabajo?

VARIABLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	8	80%
NO	2	20%
TOTAL	10	100%

Gráfico 4.

¿Existe una buena amistad entre compañeros de trabajo?



Tabla 5.

¿Usted considera que el trabajo en equipo que existe dentro de la empresa es positivo?

VARIABLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	9	90%
NO	1	10%
TOTAL	10	100%

Gráfico 5.

¿Usted considera que el trabajo en equipo que existe dentro de la empresa es positivo?



Tabla 6.

¿Está de acuerdo en que se debe analizar y medir el desempeño laboral del rendimiento y cumplimiento de actividades?

VARIABLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	9	90%
NO	1	10%
TOTAL	10	100%

Gráfico 6.

¿Está de acuerdo en que se debe analizar y medir el desempeño laboral del rendimiento y cumplimiento de actividades?



Tabla 7.

¿Considera usted que la empresa proporciona motivación al personal mediante bonificaciones, capacitaciones, entre otras, por el cumplimiento y desempeño exitoso de actividades?

VARIABLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	2	20%
NO	8	80%
TOTAL	10	100%

¿Considera usted que la empresa proporciona motivación al personal mediante bonificaciones, capacitaciones, entre otras, por el cumplimiento y desempeño exitoso de actividades?



Tabla 8.

¿Los turnos de horario y actividades imprevistas dispuestos por la empresa son de conformidad para usted?

VARIABLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	1	10%
NO	9	90%

TOTAL	10	100%
-------	----	------

Gráfico 8.

¿Los turnos de horario y actividades imprevistas dispuestos por la empresa son de conformidad para usted?



5. DISCUSIÓN

Mediante el análisis realizado se puede interpretar que el 40% de los empleados cree que el clima organizacional debe ser confortable y satisfactorio para cumplir las actividades diarias, por tanto, esto se ve notorio y enfocado con la desmotivación del personal ya que el 40% opinan que poseen motivos que obstaculizan su concentración y manejo de actividades de manera correcta, según Jianchun (2024), dice que los resultados obtenidos actualmente acerca del proporcionar un clima organizacional efectivo genera “un ambiente laboral de apoyo, liderazgo eficaz y una comunicación abierta que sienta las bases para el bienestar y satisfacción laboral de los empleados”, adicional a ello Ulloa (2024) reafirma este concepto bajo su análisis diciendo que en la actualidad “el entorno laboral se considera el segundo hogar, siendo crucial para el éxito organizacional mantener un clima armonioso”, ya que investigaciones han indicado que aspectos vinculados con la productividad y el comportamiento de los empleados impactan directamente en sus percepciones de lugar de trabajo.

Bajo este criterio sobre el clima organizacional se ha considerado el enfoque en la comunicación efectiva puesto que el 60% considera que no es la mejor entre empleados y empleador, por ello sugieren que se establezca actividades de integración entre colaboradores y jefes inmediatos que garanticen un ambiente respetable, es así que Quaranta (2019) dice que la comunicación efectiva es la escucha empática, “la habilidad de escuchar es, sin dudas, crucial para el proceso comunicativo, en esto de la construcción de un mensaje común, de una realidad común”. No podría haber comunicación si el receptor no escuchara y no actuara en consonancia con el mensaje del receptor. Pero cuando hablamos de una escucha empática, enfatizamos el nivel más elevado de la escucha, la capacidad de tener realmente la intención de comprender al otro y su mensaje con todo lo que implica y no la mera capacidad auditiva del individuo. Bajo este análisis Moreno et al. (2021) comparte y dice que la comunicación empresarial “nace como un elemento que forma parte de manera directa de la estructura organizacional, la cual busca que los mensajes sean interpretados de acuerdo a lo entregado en el origen por el emisor, evitando cambios en que afecte a la recepción del destinatario”. Sin embargo, los procesos organizacionales deben ir de mano del cumplimiento de las políticas comunicaciones inmersas en cada actividad económica.

Por otra parte, en este estudio se analizó como una fortaleza con el 80% y 90%, la existencia de la amistad y compañerismo en el trabajo, ya que la ayuda y solidaridad es visible lo que permite que entre colaboradores se apoyen y cumplan los objetivos dispuestos por el superior.

En cuanto al tema de desempeño laboral el 90% de empleados opinan que se debería realizar medición de rendimiento y desempeño de actividades para de esta manera reforzar conocimientos y mejorarlos. Por eso es de vital importancia para las empresas, evaluar el desempeño laboral de sus trabajadores. De esta forma, las organizaciones pueden identificar las deficiencias de desempeño de sus colaboradores en el desarrollo de sus funciones y efectuar las mejoras respectivas, según estipula Cepeda (2022), he aquí Zapata et al. (2021) define que los resultados de esta medición “permiten generar recomendaciones, buscando mejorar el desempeño de las funciones por parte del empleado. Además, los resultados favorecen la gestión del talento humano organizacional, relacionada con: crecimiento profesional, bonificaciones, compensaciones, y selección de candidatos”.

Por ello el 80%, manifiestan que los incentivos en cuanto a bonificaciones, capacitaciones deberían proporcionar y hacer llegar a los empleados para que se sientan motivados, eso sí dependiendo de su esfuerzo y sacrificio que demuestre cada uno, es por tal que González & Vilchez (2022) comparte su criterio diciendo que “la motivación es la técnica que permite satisfacer y sensibilizar al individuo que va a formarse o a ejecutar alguna tarea y/o actividad”, ya que esta es la inspiración que provee de fuerza, así como guía que permite actuar dependiendo del estado interno de la persona, según las metas establecidas, ya que estar motivado estimula al ser humano a realizar todo lo que desee lograr para satisfacer sus necesidades, p.61, he aquí Ruiz et al. (2023) comparte el criterio del autor diciendo que “la motivación laboral es un elemento clave en el desarrollo de todo ser humano, cobrando aún más valor cuando este se encuentra conformando una organización”, ya que pasa a formar parte del factor humano, pieza indispensable para el logro de metas y consecución de los objetivos organizacionales.

Para finalizar en cuanto al desempeño laboral es necesario que los colaboradores sean remunerados de manera equitativa, por ello el 90% dice que no está de acuerdo con la rotación de personal existente y horarios que tienen que adaptarse, por tal manifiestan que debería haber una buena recompensa y sobre todo mejorar el ámbito de actividades y planificación para que se cumpla los objetivos de una persona, ya que por medio de la variación hace que las actividades se atrasen y afecten el orden en la misma, es así que Márquez (2021), dice que “el rotar personal de la misma u otras áreas para que asuman esas actividades, sin disponer de una inducción de preparación o sean repartidas equitativamente a los demás miembros del equipo o departamento, crea actos de resiliencia” que tornen el clima laboral hostil y con ellos se desarrolla cuadros de estrés laboral en el empleado, debido a la sobrecarga de actividades a ejecutar.

6. CONCLUSIÓN

El proporcionar un clima organizacional efectivo en una empresa es beneficioso ya que se puede garantizar que los integrantes se sientan en un espacio sin límites, es decir, puedan expresar sus emociones, actitudes y aptitudes sin temores o miedo a fracasar,



Es realmente importante destacar que existe una relación entre el clima organizacional y desempeño laboral debido a que, si no se toma en cuenta los requerimientos y necesidades del personal, muy poco será el desempeño que se quiere alcanzar, lo que conlleva a que exista una mala organización y planificación de objetivos como logro y meta de la empresa.

La motivación, remuneración e incentivos al personal, es un punto clave para reforzar el cumplimiento y desempeño de actividades diarias en una empresa, por ello es necesario implementar estrategias efectivas que garanticen la satisfacción.

Por otra parte, debe existir una comunicación efectiva para de esta manera eliminar en lo absoluto la rotación del personal, primero para que el empleado se sienta bien en el puesto de trabajo asignado, y segundo para evitar malos ratos entre compañeros, puesto que con esto se garantiza una mejor organización de tiempos y actividades, y sobre todo cumplimiento de manera rápida los propósitos que se deseen alcanzar.

7. BIBLIOGRAFÍA

Kotler, P., & Armstrong, G. (2013). Fundamentos de marketing (11.^a ed.). *Pearson Educación*.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/14584/mod_resource/content/1/Fundamentos%20del%20Marketing-Kotler.pdf

Duarte Sánchez, D. D., & Guerrero Barreto, R. (2024). La encuesta como instrumento de recolección de datos, confiabilidad y validez en investigación científica. *Revista De Ciencias Empresariales, Tributarias, Comerciales Y Administrativas*, 3(2), 94–107.

<https://educaciontributaria.com.py/revista/index.php/rcetca/article/view/70>

Serrano, J. (2020). Metodología de la investigación: *Edición Gamma 2020*, 1er semestre. Google Books.

https://books.google.com.ec/books?id=XnnkDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Jianchun, Y. (2024). Enhancing employee job satisfaction through organizational climate and employee happiness at work: A mediated–moderated model. *BMC Psychology*, 12 (1), 744.

<https://bmcp psychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-024-02269-5#Sec1>

Quaranta, N. (2019). La comunicación efectiva: un factor crítico del éxito en el trabajo en equipo Effective communication: A critical factor in teamwork success. *Enfoques*, 31(1), 21–46. Universidad Adventista del Plata.

<https://www.redalyc.org/journal/259/25961484008/>

Moreno Poma, C. E., Mora Sánchez, V., & Pacheco Molina, A. (2021). La comunicación empresarial como herramienta de apoyo en la gestión y desarrollo de las empresas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 4(1), 115–121.

- Cepeda Vargas, J. J. (2022). Estrategias para el fortalecimiento de la gestión ambiental en la Universidad Regional Autónoma de los Andes: caso de estudio (Trabajo de titulación, Universidad Regional Autónoma de los Andes). *Repositorio institucional DSpace*.
- Ulloa, P. A. (2024). El clima organizacional como factor de éxito. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 18(2), 1-17.
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/art icle/view/4024/3937>
- Zapata, T. K., & Tovar, M. E. (2024). El clima organizacional y su relación con la productividad. *Revista Aula virtual Generando Conocimiento*, 5 (12), 913-928. <https://ve.scielo.org/pdf/auvir/v5n12/2665-0398-auvir-5-12-e345.pdf>
- González, R. A., & Pérez, L. M. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica. *Revista Conrado*, 17(80), 371–381.
- González García, W. D. J., & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 51, 54–74.
- Ruiz, E. D., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista scielo*.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672023000100139#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20es%20un%20elemento%20clave,metas%20y%20consecuci%C3%B3n%20de%20los%20objetivos%20organizacionales.
- Márquez Coronel, A. J., Villegas Yagual, F. E., Moreira Vera, J. K. , & Gaibor Plúas, A. J. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Conrado*, 17(80), 371–381.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300371

CONSTANCIA DE APROBACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Por la presente, se hace constar que el artículo:

Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la Empresa Avícola "Victoria"

De la autoría de:

- **Alisson Jecsibel Quispe Agurto**

Ha sido arbitrado por pares Académicos mediante el sistema doble ciego y **Aprobado** para su publicación.

El artículo será difundido en la edición Julio-Agosto-Septiembre-2025,

Volumen XII, N° 3, y será verificable, en nuestra plataforma:

www.uticvirtual.edu.py/revista.ojs/index.php/revistas



Dr. Anton P. Baron

Editor en jefe

Revista Científica Internacional Arandu UTIC

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

¡Evolución académica!

@UNEMIEcuador

