

Research Article

# Influencia del Clima Organizacional en el Rendimiento Laboral: Un Estudio Empírico en la Industria de Telecomunicaciones 2022

## *The Influence of Organizational Climate on Job Performance: An Empirical Study in the Telecommunications Industry 2022*

Yaulilahua-Huacho, Russbelt <sup>1</sup>



1 Perú, Huancavelica, Universidad Nacional de Huancavelica

 DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n3/71>

**Resumen:** A nivel global la industria de telecomunicaciones tiene un gran impacto en la economía de los países por su compleja estructura es importante identificar cómo se comportan los trabajadores y cuál es su percepción del ambiente en el que trabajan, el clima organizacional se ve distorsionado en varias de las empresas dedicadas a esta industria, en Latinoamérica y Ecuador en el desempeño de los trabajadores depende mucho de las prácticas motivacionales de las empresas lo que se traduce en “un buen ambiente laboral genera mayor productividad”. En esta investigación se usó una metodología de enfoque cualitativo en el cual se basó en la revisión documental y bibliográfica de varias fuentes obtenidas en base de datos de buscadores académicos es de carácter narrativo ya que para el objeto de estudio se tuvo que recurrir a resultados de varios autores y sus conclusiones referente a la temática. Se encontró que el clima organizacional con sus dimensiones representa una estructura compacta antes bienestar laboral de los trabajadores, en la industria de telecomunicaciones el trabajo es muy extenuante y genera sobrecarga en el personal impacta de manera emocional y psicológica a todos los colaboradores.

**Palabras clave:** Telecomunicaciones, Clima organizacional, Desempeño laboral



Check for updates

**Received:** 28/May/2023

**Accepted:** 18/Jun/2023

**Published:** 31/Julio/2023

**Cita:** Yaulilahua-Huacho, R. (2023). Influencia del Clima Organizacional en el Rendimiento Laboral: Un Estudio Empírico en la Industria de Telecomunicaciones 2022. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(3), 25–38. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n3/71>

Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)  
<https://economicsocialresearch.com>  
[info@editorialgrupo-aea.com](mailto:info@editorialgrupo-aea.com)

**Nota del editor:** Editorial Grupo AEA se mantiene neutral con respecto a las reclamaciones legales resultantes de contenido publicado. La responsabilidad de información publicada recae enteramente en los autores.

© 2023 Licencia Editorial Grupo AEA, Journal of Economic and Social Science Research. Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.**

**Abstract:**

At a global level, the telecommunications industry has a great impact on the economy of the countries due to its complex structure, the organizational climate is distorted in several of the companies dedicated to this industry, in Latin America and Ecuador, the performance of the workers depends a lot. of the motivational practices of companies, which translates into "a good work environment generates greater productivity". In this investigation, a qualitative approach methodology was used, which was based on the documentary and bibliographical review of various sources obtained from the database of academic search engines. It is of a narrative nature since for the object of study it was necessary to resort to results of several authors and their conclusions regarding the subject. It was found that the first national with its dimensions represents a compact structure before the labor well-being of the workers, in the telecommunications industry the work is very strenuous and generates overload in the personnel, this emotionally and psychologically impacts all the collaborators by is the percentage of productivity of a motivated worker and is the percentage of an unmotivated worker, which agreed with some authors.

**Keywords:** Telecommunications, Organizational climate, Job performance.

## 1. Introducción

A nivel global la industria de telecomunicaciones o telcom está en constante crecimiento, según Pozo (2020) aporta en gran medida a la economía de los países siendo el servicio de internet el más usado por todas las personas en el mundo según el grupo Banco Mundial (2021) un 60% de la población mundial usa internet, las telecomunicaciones ha formado parte de los servicios básicos que tiene cada familia en distintas naciones, según el GBM (2021) existen 11.416 servidores de Internet seguros por cada millón de personas en el mundo.

En Latinoamérica según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022) para el año 2022 el 66 % de la población goza de conexión a internet, según Pazmiño (2021) siendo uno de los negocios más rentables el cual genera un alto nivel de trabajo y atrae a personal dispuesto a colaborar con las organizaciones dedicadas al servicio de internet, en Ecuador un 70,7% de la población usa internet según el GBM (2021) representando un porcentaje alto en consumo por parte de los ecuatorianos, según el Banco central del Ecuador esta industria aporta \$ 2.106,441 millones de dólares al PIB, por otro lado es común que el negocio de telecomunicaciones en Santo Domingo esté en constante crecimiento y esto exija a los trabajadores adaptarse a nuevos cambios.

Por la gran afluencia de clientes las empresas que forman parte de esta industria se ven obligadas a exigir capacitación constante y actitud competitiva a la masa laboral de recursos humanos, Según Hernández & Palafox (2012) los trabajadores de esta industria están en constante aprendizaje en conceptos tecnológicos lo cual genera jornadas laborales extensas esto hace que se genere un cansancio físico y mental en el personal humano bajando el rendimiento laboral, Morales (2020) menciona que en industria la rotación en los puestos de trabajo y la diversificación de tareas pone en aprietos al talento humano.

Según Pariona & Rivero (2021) la presión a la innovación y el cambio genera estrés y desesperación en la mayoría de los trabajadores causando un mal clima organizacional, según Nury & Caicheb (2018) una atención de calidad al cliente será de mejor provecho para las empresas dedicadas al negocio de internet por eso se debe enfocar la atención en el comportamiento del talento humano, para que estos estén calificados para ofrecer a los clientes la atención que cumpla con diferentes requerimientos y se asegure la calidad de esta.

En el cantón La Concordia las empresas dedicadas a la venta de servicios de internet manejan un estándar muy alto de competitividad lo que se traduce en una lucha constante de aplicación de conocimientos y destrezas en el área, aquellos que no cuenten con la actitud suficiente como lo menciona Lussier & Achua (2016) se verán obligados a esforzarse y pasar mayor parte de tiempo en la construcción del conocimiento personal, todo lo antes mencionado genera inestabilidad emocional y frustración aquellos trabajadores causando un bajo desempeño laboral.

Uno de los efectos de un bajo rendimiento laboral en los procesos internos de esta industria es un clima laboral negativo, según Santamaría (2020) menciona que los trabajadores son conscientes de sus labores, según Bordas (2016) existen condiciones físicas que perciben en su lugar de trabajo esto genera un impacto psicológico para el desempeño de las labores generando un mal rendimiento, mayor cantidad de conflictos y discusiones internas en los departamentos

Es importante esta investigación y conveniente para aquellos interesados en el tema, como lo menciona Zenger & Folkman (2013) por lo general el departamento de Recursos Humanos es el que toma acciones con respecto al comportamiento de estos, sin embargo, Nuñez et al (2012) menciona que el interés por parte de los gerentes debe ser mayor ya que depende de la organización y la meta propuesta para alcanzar el cumplimiento de sus objetivos.

Se busca identificar cómo el clima organizacional influye en el rendimiento de los trabajadores, analizar qué relación guarda tener un excelente clima laboral y un rendimiento óptimo del personal para poder implementar prácticas para mejorar el ambiente de trabajo, a nivel mundial la industria de telecomunicaciones ha generado un impacto económico a grandes escalas por ende es un negocio a largo plazo en el cual los integrantes de los equipos de trabajo en varias empresas se ven obligados a forzarse en sus trabajos y en ocasiones generan dependencia emocional de sus

resultados y los lugares de trabajo no tienen un ambiente correcto, En Latinoamérica y en el Ecuador se necesita una revisar el clima organizacional en el Cantón la Concordia se busca analizar esta problemática.

## 2. Materiales y métodos

En esta investigación de revisión bibliográfica se usó un enfoque cualitativo ya que se busca explicar el impacto del clima organizacional en el rendimiento de los trabajadores de la industria Telecom, se profundizó los puntos de vista de varios autores que hablaban acerca del tema, esta investigación se realizó bajo un diseño narrativo en el cual se tomó referencias de varias fuentes bibliográficas obtener la información de hechos pasados en los cuales otros autores profundizaron en temas de telecomunicación y el clima organizacional, se ocuparon base de datos de buscadores académicos los cuales proporcionaron información acerca de la investigación a tratar.

Fue de nivel exploratorio ya que la búsqueda fue previa y selectiva en relación a nivel de información que se deseaba encontrar, se puso en primer lugar la relevancia de la temática de las telecomunicaciones, para la redacción se usó materiales y medios digitales en los cuales se plasmó los resúmenes y las lluvias de ideas para después ser tomadas en un cuadro comparativo en el cual se desarrolló la formulación de los párrafos y las hipótesis planteadas en esta investigación, como fuente principal y herramienta clave digital se usó el internet y los buscadores académico como se mencionó anteriormente.

## 3. Resultados

### 3.1. Percepción del clima organizacional por parte de los trabajadores

El ser humano reacciona según el ambiente físico y psicológico en donde se encuentra hablando netamente de las emociones que impulsan al rendimiento laboral, desde antigüedad se ha creado la necesidad del trabajo con el fin de obtener beneficios económicos para subsanar gastos, esto ha generado que las personas estén obligadas a trabajar para cubrir las necesidades básicas y suplir las necesidades complementarias, no obstante el ser humano también es perceptible a los aspectos intrapersonales relacionados con la motivación y la identidad empresarial causando un impacto en su conducta despendiendo de si el ambiente es positivo o negativo.

Un ambiente negativo está lleno de comportamientos y acciones que generalmente causan disgustos y malentendidos entre los trabajadores lo cual lleva a conflictos y malestar general en los puestos de trabajo, por otro lado un ambiente positivo impulsa la motivación del personal haciendo que este se sienta en un estado de euforia y

seguro de sus habilidades y destrezas lo que motiva a realizar las labores de forma extraordinaria brindando una maximización de sus conocimientos en las tareas encomendadas.

Para Tarcica y Marco (2013), el talento humano es perceptible a las condiciones afectivas y físicas de su establecimiento de trabajo teniendo una psicología adaptable al cambio en términos de relaciones interpersonales, la gran carga laboral genera una inestabilidad emocional que puede proporcionar cansancio y agotamiento físico y generar un rendimiento deplorable en los procesos y actividades encomendadas al talento humano.

Según Nemur (2016), menciona que el comportamiento y el liderazgo de cada integrante de un equipo de trabajo está ligado a la psicología laboral que manejen las empresas, en su libro indica que el personal de una organización percibe el clima mediante estímulos afectivos, de importancia humana y responsabilidad empresarial el desempeño en las actividades resulta neutro si las acciones en el grupo de trabajo no son correctas y no concuerdan con el resto del grupo para la realización de los objetivos, es por eso que el talento humano es conocido como un patrimonio intangible importante para las empresas.

La motivación según Banegas y Cardona (2017), es uno de los factores importantes para que se maneje un buen clima laboral en las organizaciones se clasifica en teoría de contenido; es aquella en la que vas a sus esfuerzos a las necesidades de los participantes en una empresa y teoría de proceso; muestra la percepción que tiene cómo empleado frente a los procesos que se manejan dentro de una organización.

### **3.2. Relación clima organización y desempeño laboral**

El clima organizacional desempeña un papel muy importante en las empresas, es curioso saber las convicciones en términos conceptuales y analíticos de los factores que influyen en él, es un paradigma en el cual se busca identificar si estos dos conceptos de clima y desempeño en las organizaciones se correlacionan y guardan un nivel de significancia entre ellos.

Para Nury y Caicheb (2018), en su investigación menciona que un ambiente laboral recae directamente entre los compañeros de trabajo y esto influye en la conducta de cada uno, un rendimiento de manera eficiente y eficaz va a generar un mejor clima en el lugar de trabajo existen aspectos muy importantes que se reflejan en el comportamiento de los servidores públicos en dicha investigación, el clima organizacional es un espacio en donde un trabajador desempeña su labor.

Los trabajadores en su entorno pueden ser directamente supervisado por un jefe o por sus compañeros o los subordinados, es por ello que la relación que existe en el personal de esta institución arrojó resultados que no fueron muy favorables existía poco vínculo entre los compañeros, la responsabilidad era unilateral es decir enmarcada en un solo grupo de trabajo o una sola persona la percepción que tenía

personal con respecto a este ambiente era muy estresante y poco entendible para la percepción de ellos.

Según Nury y Caicheb (2018), mencionó que es importante saber cómo se está comportando el personal dentro de su departamento o dentro de su lugar de trabajo ya que esto ayudará a determinar cuáles son las falencias con respecto al talento humano, al ser este un elemento importante de la empresa es importante estudiarlo y las causalidades que intervienen en su desarrollo productivo y personal ya que las relaciones interpersonales son importantes para el desempeño tanto personal como laboral.

En el caso de la organización estudiada por Nury y Caicheb (2018), la problemática era el alto estrés laboral ya que causaba una estructura disfuncional además existía una estructura organizacional inadecuada existían falencias en la supervisión el sistema de remuneraciones no era bueno y la toma de decisiones siempre se centraba en incertidumbre y conflicto. en ese caso se analizó una población de 500 individuos pertenecientes a la empresa se tomaron 209 personas de muestra y se procedió a realizar una encuesta correspondiente a la metodología de la investigación los resultados arrojaron que las variables más importantes y las que existían carencia y tuvieron menor puntuación.

Por otro lado, los resultados más relevantes, comunicación; tuvo una puntuación baja referente a la mayoría de la población se sentía inestablemente y en confusión mediante comunicados emitidos, motivación; inexistencia de recompensas por el cumplimiento de objetivos, trabajo en equipo; menor puntuación por la participación inactiva, relaciones interpersonales; existió una puntuación relativamente baja en sus resultados resaltando la inconformidad a pertenecer a un grupo de trabajo.

Por parte de Rodríguez y Osorio (2020), en su investigación menciona que el activo intangible más importante es estar en tu mano ya que forma parte de la cadena productiva de la organización generando así un aporte significativo en los procesos internos y externos el clima organizacional permite medir que también o qué tan mal se encuentra el recurso humano en el trabajo de esta manera se podrán determinar cuáles son las causas o inconvenientes que existen dentro de la organización, el análisis se lo podrá realizar en distintas áreas o en general la empresa, el rendimiento laboral está completamente ligado al desempeño laboral lo cual puede ser valorado mediante la percepción de los trabajadores de la empresa.

Los trabajadores son un pilar fundamental en el proceso productivo de la empresa es por ello que existen irregularidades al momento de tomar una decisión en el área administrativa ya que los enfoques son directamente a los estados financieros tomando como referencias razones numéricas lo cual está bien pero también deben ser analizado el comportamiento del talento humano, cada trabajador puede opinar según su percepción cómo se está llevando la estructura organizacional, la comunicación, la motivación entre otros factores que están ligados al clima organizacional.

En conclusión en su investigación Rodríguez y Osorio (2020), determinó que el clima laboral no se encuentra en un estado saludable en la empresa de telecomunicaciones, determinó que se deben tomar medidas para contrarrestar estas falencias en los departamentos y generar un impacto positivo en los colaboradores esto mediante prácticas que impulsen el bienestar colectivo en toda la organización haciendo que se generen nuevas perspectivas por parte de los colaboradores y sean de forma efectiva y productiva para la convivencia organizacional.

### 3.3. Prácticas positivas para mejorar el ambiente de trabajo

Báez et al. (2019), menciona varios tipos de variables y dimensiones que son importantes para que exista un compromiso organizacional y así realizar un análisis post aplicación de métodos como se muestra en la ilustración cuatro existen 3 dimensiones con cada nivel referente a la acción a realizar. se muestran conexiones entre el apego emocional, las responsabilidades y el compromiso.

**Figura 1**

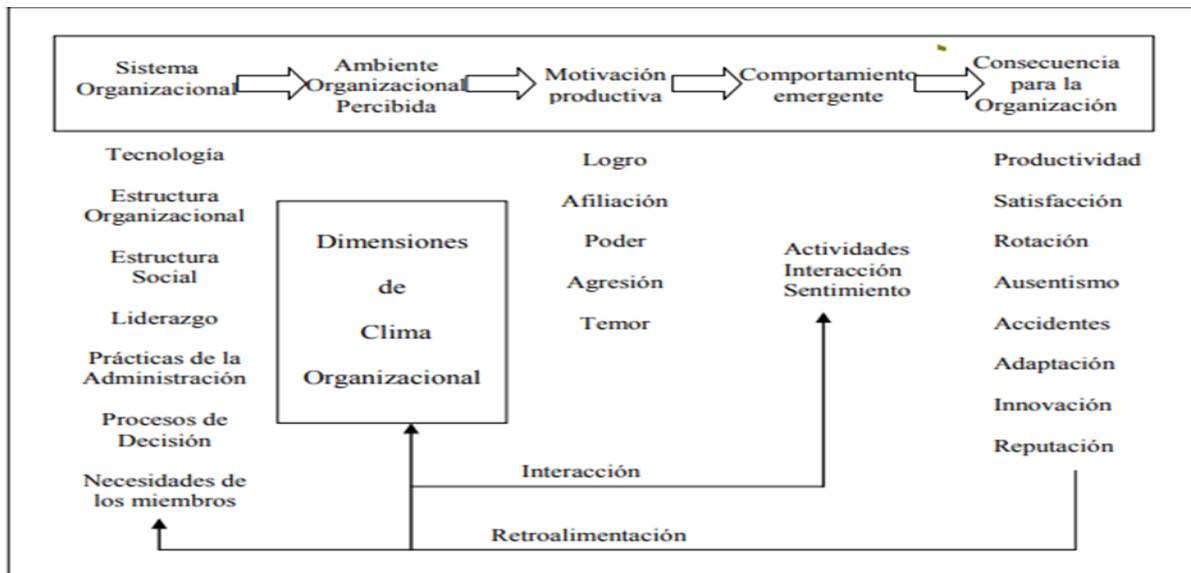
*Dimensiones y variables del compromiso organizacional*



**Nota: Fuente:** Báez et al. (2019)

Para que existan unas excelentes prácticas se debe guiar en un modelo de clima organizacional en este caso como se muestra en la figura 3 presenta un modelo basado en dimensiones que hacen referencia a las actividades interactivas y el sentimiento, esto genera una retroalimentación en la productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, accidente, innovación y reputación.

**Figura 2**  
*Modelo de clima organizacional de Litwin y Stringer*



**Nota: Fuente:** Brunet (2011)

Me este modelo se resalta en las necesidades de los miembros referente a la tecnología, estructura organizacional, estructura social, liderazgo, prácticas de administración y procesos de decisión, Brunet (2011), menciona en su libro que el personal a cargo de la organización debe tener una estructura lineal con respecto a las necesidades referentes a su modelo para la identificación de tareas y funciones que se realicen.

De Castro (2017), menciona que la comunicación es la clave para mantener un buen clima organizacional concuerda con Fernández (2015), el cual comparte el criterio de que la comunicación y los buenos tratos generan felicidad en los trabajadores. Por otro lado, Pazmay y Lima (2020), menciona que la comunicación genera un buen entendimiento entre los grupos de trabajo fusionando las habilidades prácticas y el desempeño en las labores realizadas.

#### 4. Discusión

Según Ramos et al. (2021), este sostiene que la presencia en el comportamiento de las personas está ligada a acciones que no se encuentran en el sistema psicológico de un conjunto de personas, es decir que clima organizacional no altera las acciones e impulsos de un trabajador en un puesto de trabajo, rechazo de argumento con base en mi investigación que comportamiento de un grupo de personas si influye en el clima organizacional ya que como lo mencionan los modelos organizacionales las actividades, la interacción y el sentimiento forman parte de un ambiente propicio y



adecuado para elaborar, de razones claves para el comportamiento natural de los trabajadores es el buen trato y la empatía también son claves para formar relaciones laborales que prevalezcan en el futuro.

Por su parte Laverde et al. (2020), sostiene que el éxito de una organización con su capital humanístico genera cierta curiosidad por los administrativos quienes están a cargo de generar estrategias de productividad, menciona que la carga laboral es excesiva genera inestabilidad laboral y conflictos internos causando un bajo rendimiento cumplimiento de las tareas, concuerdo con el argumento anteriormente dicho ya que el capital humano cómo se llama emocionado en el la investigación forma parte del consorcio productivo de la empresa y debe ser tomado como un activo intangible y no solo como una herramienta de trabajo.

De esta forma Ancín y Espinosa (2017), abre una perspectiva entre la relación del clima laboral y de rendimiento laboral expone que existe una estrecha relación entre las habilidades y destrezas de los trabajadores cuando se sienten motivados para realizar las actividades un trabajador feliz rendirá el 200% de su capacidad mientras que un trabajador con sobrecarga de estrés rendirá el 50% de su capacidad por razón de cumplimiento. Argumento válido y verificable en el estudio de caso analizado en esta investigación ya que los sentimientos son clave para la capacidad que pueda generar un trabajador con respecto a sus tareas, la psicología del trabajador muestra que mientras más satisfecha esté su lugar de trabajo mejor rendimiento va a tener en sus actividades.

Según Villegas et al. (2017), el conflicto comienza cuando los ejecutivos no toman en cuenta las recomendaciones de los bajos mandos, es allí en donde se resalta la característica de comunicación y toma de decisiones, menciona que no existe opinión alguna que pueda pronunciarse al momento de tomar medidas para el futuro de la empresa, dentro del estudio de caso se mostró que existieron inconsistencias al momento del análisis con respecto a la comunicación interna, se mencionó que no se tomaba en cuenta las opiniones de los subordinados, sostengo que para la empresa es de vital importancia financiera escuchar al talento humano ya que ellos son los encargados de las actividades en la organización.

## 5. Conclusiones

El personal de una organización percibe el clima organizacional según las situaciones expuestas en el ambiente, un ambiente pesado lleno de incomodidades y de sobrecarga laboral generará al trabajador una perspectiva negativa que a largo plazo tendrá efectos sobre el cumplimiento de los objetivos y metas en la empresa, por otro lado un ambiente lleno de comodidades y bienestar colectivo generará un impacto en los trabajadores el cuál hará que se sientan cómodos y satisfechos en su lugar de trabajo generando productividad a largo plazo.

Es importante para los directivos de todas las organizaciones en el caso de la industria telcom reconocer que la sobrecarga laboral es una realidad en sus empresas y por lo tanto se debe tomar acciones para el bienestar corporativo, estas acciones deben ser encaminadas en estrategias y planes de acciones motivacionales y de recompensas que ayuden a la perspectiva que tiene el empleado con la empresa, un empleado que le guste sus lugares de trabajo nunca tomará la opción de realizar mal los procesos que se lleven de forma interna

Las razones psicológicas por la cual un empleado adopta una actitud positiva frente a una actividad va a ser siempre la motivación que éste tenga las circunstancias y situaciones del lugar de trabajo no son consecuentes de una actitud positiva o negativa cabe recalcar que el espacio físico impacta de forma visual al trabajador, no obstante, este debe ir acompañado de un buen ambiente de relaciones interpersonales entre su grupo de trabajo y su departamento, en la industria telcom se maneja a procesos que son realmente extenuantes y complejos la sobrecarga emocional que tienen muchos colaboradores es muy alta por eso se tiene que tener en cuenta lo anteriormente dicho.

El clima organizacional se relaciona estrechamente con el desempeño laboral el cual cumple un papel muy importante dentro de todas las organizaciones por un lado un buen clima organizacional genera un buen desempeño laboral y un mal desempeño laboral es generado por un pésimo clima organizacional correlacionándose de tal manera que deben llevarse en un punto de equilibrio para que la empresa u organización esté completamente en la escala del estado productivo con respecto a las actividades de recursos humanos.

Las prácticas positivas para mejorar el medio ambiente implementar modelos de clima organizacional basados en estrategias con relación a las dimensiones del mismo la motivación, el compromiso, el trabajo en equipo, la normativa y las recompensas son aquellos puntos claves que se debe tomar en cuenta para la implementación de un plan de mejoras correspondiente a las prácticas de los recursos humanos en la organización.

## Referencias Bibliográficas

- Ancín, I., & Espinosa, J. E. (2017). La Relación entre la Comunicación Interna y el Clima Laboral: Estudio de Caso en PYMES de la Ciudad de Guayaquil. *PODIUM*, 65(77), 13.  
<https://doi.org/https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/79>
- Báez, R. A., Zayas, P. M., Velázquez, R., & Lao, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. . *Ingeniería Industrial*, 1(14-3), 40.

- Banegas, C. M., & Cardona, D. C. (2017). Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca. *PODIUM*, 101-129. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/80>
- Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Editorial Trillas.
- Casanova-Villalba, C. I., Proaño-González, E. A., Macias-Loor, J. M., & Ruiz-López, S. E. (2023). La contabilidad de costos y su incidencia en la rentabilidad de las PYMES. *Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)*, 3(1), 17-30.
- CEPAL. (2022). *Tecnologías de información y comunicación / Acceso y uso*. Estadísticas e Indicadores: <https://www.cepal.org/es/datos-y-estadisticas>
- De Castro, A. (2017). *Manual práctico de Comunicación Organizacional*. Editorial Verbum.
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo*. Penguin Random House Grupo Editorial.
- García-Cox, W., López-Tobar, R., Herrera-Feijoo, R. J., Tapia, A., Heredia-R, M., Toulkeridis, T., & Torres, B. (2023). Floristic Composition, Structure, and Aboveground Biomass of the Moraceae Family in an Evergreen Andean Amazon Forest, Ecuador. *Forests*, 14(7), 1406
- García-Cox, W., López-Tobar, R., Herrera-Feijoo, R. J., Tapia, A., Heredia-R, M., Toulkeridis, T., & Torres, B. (2023). Floristic Composition, Structure, and Aboveground Biomass of the Moraceae Family in an Evergreen Andean Amazon Forest, Ecuador. *Forests*, 14(7), 1406.
- GBM. (2021). *Personas que usan Internet (% de la población)*. Datos: <https://datos.bancomundial.org/indicador/IT.NET.USER.ZS?end=2021&start=2018>
- Giovanni, H. E., Maybelline, H. S., César, C. V., Jorge, P. C., & Hugo, M. A. (2021). *Manual para Elaboración del Plan de Titulación como Conclusión de Carrera*.
- Hernández, R. S., & Palafox, d. A. (2012). *Administración, Teoría, Proceso, Áreas Funcionales y Estrategias para la Competitividad*. Editorial McGraw Hill.
- Herrera-Feijoo, R. J., Morocho, L., Vinueza, D., Lopez-Tobar, R., & Chicaiza-Ortiz, C. (2023). Use of medicinal plants according to the ancestral knowledge of the indigenous peoples of the Yacuambi Canton, Zamora Chinchipe-Ecuador.
- Herrera-Feijoo, R. J., Morocho, L., Vinueza, D., Lopez-Tobar, R., & Chicaiza-Ortiz, C. (2023). Use of medicinal plants according to the ancestral knowledge of the indigenous peoples of the Yacuambi Canton, Zamora Chinchipe-Ecuador.

- Herrera-Feijoo, R. J., Torres, B., López-Tobar, R., Tipán-Torres, C., Toulkeridis, T., Heredia-R, M., & Mateo, R. G. (2023). Modelling Climatically Suitable Areas for Mahogany (*Swietenia macrophylla* King) and Their Shifts across Neotropics: The Role of Protected Areas. *Forests*, 14(2), 385.
- Jumbo, E., Avila, A., Herrera Feijoo, R. J., Chicaiza Ortiz, Á. F., Morocho Cuenca, M., & Chicaiza Ortiz, C. D. (2021). Evaluación de la biodiversidad, amenazas y estatus de conservación de la flora y fauna del Bosque Petrificado Puyango.
- Laverde, M. Y., Almanza, C. A., T, G., & Serrano, C. L. (2020). El Capital Relacional como Recurso Diferencial y Valioso para las Empresas. *PODIUM*, 57(70), 37. <https://doi.org/https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.5>
- López, S. E. R., Villalba, C. I. C., Sánchez, M. J. H., & Zambrano, C. M. N. (2021). Modelo interno para el aseguramiento de la calidad educativa con enfoque MPVA en el marco de las unidades productivas de las Instituciones de Educación Superior (IES) en Ecuador. *ConcienciaDigital*, 4(1), 34-47.
- Lussier, R., & Achua, C. (2016). *Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Editorial Cengage Learning.
- Morales, J. A. (2020). *Diagnóstico y presentación de una propuesta de las mejores prácticas de liderazgo a nivel directivo del Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información (Mintel), en el segundo semestre del año 2019 [Tesis Maestría,UASB]*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito. <http://hdl.handle.net/10644/7320>
- Moreira, J. C. R., Sánchez, M. J. H., Villalba, C. I. C., & Moyano, F. R. B. (2022). Estadística y crecimiento empresarial: análisis bibliométrico. *AlfaPublicaciones*, 4(2), 6-20.
- Nemur, L. (2016). *Productividad. Consejos y atajos de productividad para personas ocupadas*. Editorial Babelcube Inc.
- Núñez, P., Grande, F., & Pedroso, C. (2012). *Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo boundaryless career*. . Editorial Universia Business Review.
- Nury, V. C., & Caicheb, M. A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1). [scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100180](https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180)
- Pariona, R., & Rivero, Z. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 8. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223020>

- Pazmay, S. G., & Lima, D. (2020). Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías: Caso CANFAC. *PODIUM*, 15(26), 37. <https://doi.org/https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.2>
- Pazmiño, P. E. (2021). *Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, durante el primer semestre del 2019 [Tesis Maestría,UASB]*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito. <http://hdl.handle.net/10644/8190>
- Pozo , M. A. (2020). *El clima de aula en séptimo de básica del Instituto Nacional Mejía [Tesis Maestría,UASB ]*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito. <http://hdl.handle.net/10644/7751>
- Ramos, R. D., Nieto, W., & Zapata, A. V. (2021). Preservación de la cultura, clima, identidad e imagen en la empresa ecuatoriana. *PODIUM*, 75(88), 40. <https://doi.org/https://doi.org/10.31095/podium.2021.40.5>
- Rodríguez, M. G., & Osorio, K. M. (2020). *Evaluación del clima organizacional en una empresa de telecomunicaciones en Quito [Tesis Maestría, UCE]*. Universidad Central del Ecuador, Quito. <https://doi.org/http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/20950>
- Saavedra-Mera, K. A., Casanova-Villalba, C. I., Cadena, A. Y. E., & Pai, Y. E. P. (2022). Análisis económico frente a la PC (Phytophthora palmivora) de la Palma Africana en el sector agroindustrial. Caso de estudio La Fabril planta La Independencia período 2021. Código Científico Revista de Investigación, 3(3), 301-315.
- Sánchez, M. J. H., Villalba, C. I. C., Salmon, E. S. S., & Bravo, I. F. B. (2023). Obstáculos al desarrollo de las pequeñas y medianas empresas en el cantón La Concordia. Código Científico Revista de Investigación, 4(E1), 270-295.
- Santamaría, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. [Tesis Maestría, UASB]*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito. <http://hdl.handle.net/10644/7204>
- Tapia, A., Herrera-Feijoo, R. J., Ushigua, M., Garcia-Cox, W., Paguay, G. P., & de Lourdes Correa-Salgado, M. (2023). REDD+ en comunidades indígenas: Oportunidades y desafíos en la Nacionalidad Sápara del Ecuador.
- Tarcica, J., & Marco, M. (2013). *Competencias Integrales: : Materiales de Alta Calidad en Recursos Humanos*. Editorial BookBaby.
- Torres, B., Bravo, C., Torres, A., Tipán-Torres, C., Vargas, J. C., Herrera-Feijoo, R. J., Heredia-R, M., Barba, C., & García, A. (2022). Carbon Stock Assessment in Silvopastoral Systems along an Elevational Gradient: A Study from Cattle

- Producers in the Sumaco Biosphere Reserve, Ecuadorian Amazon. *Sustainability*, 15(1), 449.
- Torres, B., Espinoza, Í., Torres, A., Herrera-Feijoo, R., Luna, M., & García, A. (2023). Livelihood Capitals and Opportunity Cost for Grazing Areas' Restoration: A Sustainable Intensification Strategy in the Ecuadorian Amazon. *Animals*, 13(4), 714.
- Torres, B., Herrera-Feijoo, R., Torres, Y., & García, A. (2023). Global Evolution of Research on Silvopastoral Systems through Bibliometric Analysis: Insights from Ecuador. *Agronomy*, 13(2), 479
- Villegas, F., Almeida, B., & Vera, D. (2017). Implementación de un plan estratégico para reducir la insatisfacción laboral. *PODIUM*, 85(103), 28. <https://doi.org/https://doi.org/10.31095/podium.2015.28.6>
- Zenger, J., & Folkman, J. (2013). *El líder extraordinario*. Editorial Profit.