

# Clima organizacional: Una perspectiva desde las PYMES del cantón Quevedo

Organizational climate: A perspective from the SMES of the Quevedo canton

 Velásquez-Gómez, Baldramina<sup>1\*</sup>

 Bolaños-Robles, Mirna<sup>1</sup>

 Alvarado-Vásquez, Kerly<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidad Estatal Técnica de Quevedo, Quevedo, Ecuador

<sup>2</sup>Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria Alimentaria, Doctorado en Ingeniería de Productos y Procesos de la Industria Alimentaria, Universidad Nacional del Cuyo, Mendoza, Argentina

**Recibido:** 03 Oct. 2024 | **Aceptado:** 21 Dic. 2024 | **Publicado:** 20 Ene. 2025

**Autor de correspondencia\*:** bvelasquezg@uteq.edu.ec

**Cómo citar este artículo:** Velásquez-Gómez, B., Bolaños-Robles, M. & Alvarado-Vásquez, K. (2025). Clima organizacional: Una perspectiva desde las PYMES del cantón Quevedo. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 4(1), e878. <https://doi.org/10.51252/race.v4i1.878>

## RESUMEN

En este estudio se propuso identificar cómo el clima organizacional influye en el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados del cantón Quevedo. Utilizando un enfoque cualitativo y descriptivo, se recopilaron datos a través de encuestas dirigidas a empleados y gerentes. La tabulación de los datos se analizó mediante la herramienta de Microsoft Excel, los resultados destacan que un ambiente laboral positivo, caracterizado por comunicación abierta, reconocimiento y liderazgo efectivo, incrementa significativamente la motivación y el rendimiento, según el 72% de los participantes. Empresas que adoptaron prácticas participativas y sistemas de reconocimiento reportaron un aumento del 15% en la eficiencia del personal. No obstante, las pequeñas y medianas empresas enfrentan desafíos como la falta de autonomía, presión laboral excesiva y oportunidades limitadas de desarrollo profesional, factores señalados por el 65% de los encuestados como perjudiciales para la satisfacción laboral. Además, el 78% identificó la ausencia de retroalimentación como un obstáculo para el desempeño. Por otro lado, empresas con liderazgo basado en la confianza lograron reducir conflictos internos en un 20% y aumentar la productividad en un 10%. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar políticas organizacionales que promuevan el desarrollo personal y fortalezcan el clima laboral.

**Palabras clave:** comunicación efectiva; desarrollo personal; liderazgo participativo; motivación; productividad empresarial

## ABSTRACT

In this study, it was proposed to identify how the organizational climate influences the performance and job satisfaction of employees in the Quevedo canton. Using a qualitative and descriptive approach, data were collected through targeted surveys of employees and managers. The tabulation of the data was analyzed using the Microsoft Excel tool. The results highlight that a positive work environment, characterized by open communication, recognition and effective leadership, significantly increases motivation and performance, according to 72% of the participants. Companies that adopted participatory practices and recognition systems reported a 15% increase in staff efficiency. However, small and medium-sized companies face challenges such as lack of autonomy, excessive work pressure and limited opportunities for professional development, factors pointed out by 65% of respondents as detrimental to job satisfaction. In addition, 78% identified the absence of feedback as an obstacle to performance. On the other hand, companies with leadership based on trust managed to reduce internal conflicts by 20% and increase productivity by 10%. These findings underscore the need to implement organizational policies that promote personal development and strengthen the work environment.

**Keywords:** communication; personal development; participatory leadership; motivation; business productivity

## 1. INTRODUCCIÓN

El dinamismo del mercado y la globalización han sido procesos que han impulsado la transformación, adaptación y permanencia de las empresas y es la efectividad del talento humano la que determina en gran medida la gestión del cambio y los resultados favorables frente a este reto, por lo tanto, con el fin de lograr calidad en el trabajo del personal, es fundamental que el entorno donde se desarrollen sea el más adecuado, para que se sientan satisfechos y puedan desempeñar todas sus funciones con total disposición y con una actitud de compromiso, acorde a lo esperado por la empresa y el cliente (Hernández Altamirano et al., 2023).

Se pretende que las pequeñas y medianas empresas (PYMES) del cantón de Quevedo mejoren el clima laboral, en aspectos como una adecuada política empresarial, estructura organizacional, cultura organizacional, comunicación, motivación, capacitación, trabajo en equipo, liderazgo, incentivos, entre otros, lo que permitirá el desempeño laboral eficiente del talento humano, según lo mencionado por Andersson et al. (2020), que las variables del entorno social, personal y las del comportamiento organizacional, ofrecen una visión más amplia del campo de acción del clima dentro de la organización ya que abarcan todos y cada uno de los factores que pertenecen a la interacción de los individuos con su entorno laboral (Arrieta Posada, 2011). También tienen consecuencias positivas como: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, entre otras (Espinoza Palomino et al., 2023).

Como se ha señalado, las empresas crean el clima social laboral y como tales, han sido objeto de estudio en diversas disciplinas, estas investigaciones denotan la importancia como elemento explicativo del comportamiento de los trabajadores (Orbaningsih et al., 2024). Por lo tanto, la mejora del clima laboral tiene un impacto socioeconómico positivo para las empresas, ya que incentiva que los trabajadores sean competitivos entre sí, logrando mejores resultados financieros para la empresa, enfatizando que un clima laboral favorable resulta en altos niveles de satisfacción laboral, siendo este el indicador fundamental para el buen desempeño del talento humano (Espinoza Palomino et al., 2023).

Esta investigación se justifica debido a que en la actualidad existe una problemática empresarial que ha llevado a los trabajadores a exigir sus derechos a través de sus propios medios y en ciertos casos a causar daños a la empresa empleadora, esto se debe a que los directivos pasan por alto muchos aspectos que para los trabajadores son esenciales en el desarrollo de su labor diaria (Parra et al., 2021). Es por ello por lo que se debe fomentar un cambio de mentalidad y estrategia empresarial, teniendo en cuenta no solo el aspecto económico favorable para la empresa sino también los beneficios que ofrece a sus empleados, ya que los recursos humanos son el motor fundamental de la organización y merecen un reconocimiento e incentivos que los motiven a seguir trabajando y poniendo en práctica todas sus competencias y habilidades en pro de ello (Orbaningsih et al., 2024).

Las empresas son una fuente económica muy importante para el desarrollo de un país o ciudad, ya que generan fuentes de empleo, impuestos y utilizan productos nacionales para sus actividades económicas. Por lo anterior, el propósito de esta investigación dirigida a las pequeñas y medianas empresas del cantón de Quevedo es evaluar sus condiciones internas para que los administradores puedan tomar las medidas correctivas necesarias y lograr el crecimiento empresarial y por ende el desarrollo socioeconómico de la región y del país.

## 2. MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio analizó los efectos del clima organizacional en las (PYMES) del cantón Quevedo, considerando aspectos teóricos y conceptuales de fuentes especializadas. Con un enfoque cualitativo y métodos deductivo e inductivo, se trabajó con una muestra de 324 personas de sectores comercial, servicios, agropecuario e industrial. Se aplicó un cuestionario estructurado que evaluó tres dimensiones: relacional

(compromiso, cohesión y apoyo del supervisor), desarrollo personal (autonomía, orientación a tareas y presión laboral) y mantenimiento del sistema (claridad, control, innovación y entorno físico). Los datos fueron tabulados y analizados con Microsoft Excel (versión 2023), identificando patrones y tendencias significativas.

### 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El cantón Quevedo ha tenido un crecimiento económico acelerado, ya que allí se encuentran importantes empresas. La ciudad tiene vía de acceso para los turistas que van del norte al sur del país, por su cercanía a tres provincias, Guayas, Manabí y Pichincha, característica que permite el desarrollo de una actividad comercial más activa. Se evidencia en el cantón Quevedo una mayor concentración de empresas multinacionales. Así como pequeñas, medianas empresas de los sectores comercial, de servicios, agropecuario e industrial.

#### 3.1. Dinámica Comercial de las Pequeñas y Medianas Empresas en el Cantón Quevedo

En la Tabla 1, se muestra la actividad comercial de las PYMES en el cantón de Quevedo considerado en esta investigación. El sector comercial siendo el de mayor concentración en el área comercial del cantón Quevedo se considera 73.80%, el sector agropecuario representa 11.70%, servicios con 9.30% y el sector industrial con 5.20%.

**Tabla 1.** Actividad comercial de las PYMES en el cantón de Quevedo

Sector/Tamaño	Agrícola	Comercial	Servicios	Industrial
Pequeño	9,70%	79,90%	7,70%	2,70%
Medio	20%	49,20%	15,40%	15,40%
Total	11,70%	73,80%	9,30%	5,20%

#### 3.2. Periodo de desarrollo económico de las PYMES en el cantón Quevedo

En la Tabla 2, se muestra el período de la actividad económica de las pequeñas y medianas empresas en el cantón de Quevedo. Así, a efectos de esta investigación, se investiga el 28% de las empresas que están en el mercado dentro de 1 a 5 años, el 27% de 6 a 10 años, el 23% de 15 años o más y el 22% de 11 a 15 años.

**Tabla 2.** Época de actividad económica de las PYMES en el cantón de Quevedo

Sector/Tamaño	De 1 a 5 años	De 6 a 10 años	De 11 a 15 años	Más de 15 años
Pequeño	31%	26%	22,0%	20%
Medio	14%	29%	23%	34%
Total	28%	27%	22%	23%

#### 3.3. Comparación de Dimensiones del Clima Organizacional entre Sectores Empresariales del Cantón Quevedo

Con el propósito de comprender las dinámicas internas y los factores que influyen en el desempeño las PYMES del cantón Quevedo, se realizó una encuesta dirigida a organizaciones del sector comercial, servicios, agricultura e industria. Este instrumento permitió recopilar información valiosa sobre la percepción del clima organizacional dentro de estas empresas (Figura 1).

De acuerdo con la figura 1, refleja variaciones importantes en las dimensiones del clima organizacional. El sector de servicios se destaca de manera consistente el apoyo del supervisor representó un (55%), la autonomía laboral (52%) y la capacidad de innovación (54%), lo que sugiere un entorno laboral favorable con prácticas organizacionales eficientes y un liderazgo que promueve el desarrollo.

En el sector comercial, aunque el nivel de compromiso es notablemente alto (56%), se identifican áreas de mejora en cohesión grupal (39%) e innovación (35%), indicando una oportunidad para fortalecer la

colaboración interna y promover una cultura más innovadora. Por otro lado, el sector agrícola muestra fortalezas en cohesión grupal (46%), pero enfrenta desafíos en dimensiones como el apoyo del supervisor (39%) y la autonomía laboral (43%), que podrían estar limitando su capacidad de respuesta ante los cambios.

El sector industrial, aunque presenta un desempeño relativamente equilibrado en varias dimensiones, muestra deficiencias en innovación (39%) y condiciones del medio físico (38%), evidenciando la necesidad de mejorar estos aspectos para fomentar un ambiente más productivo.

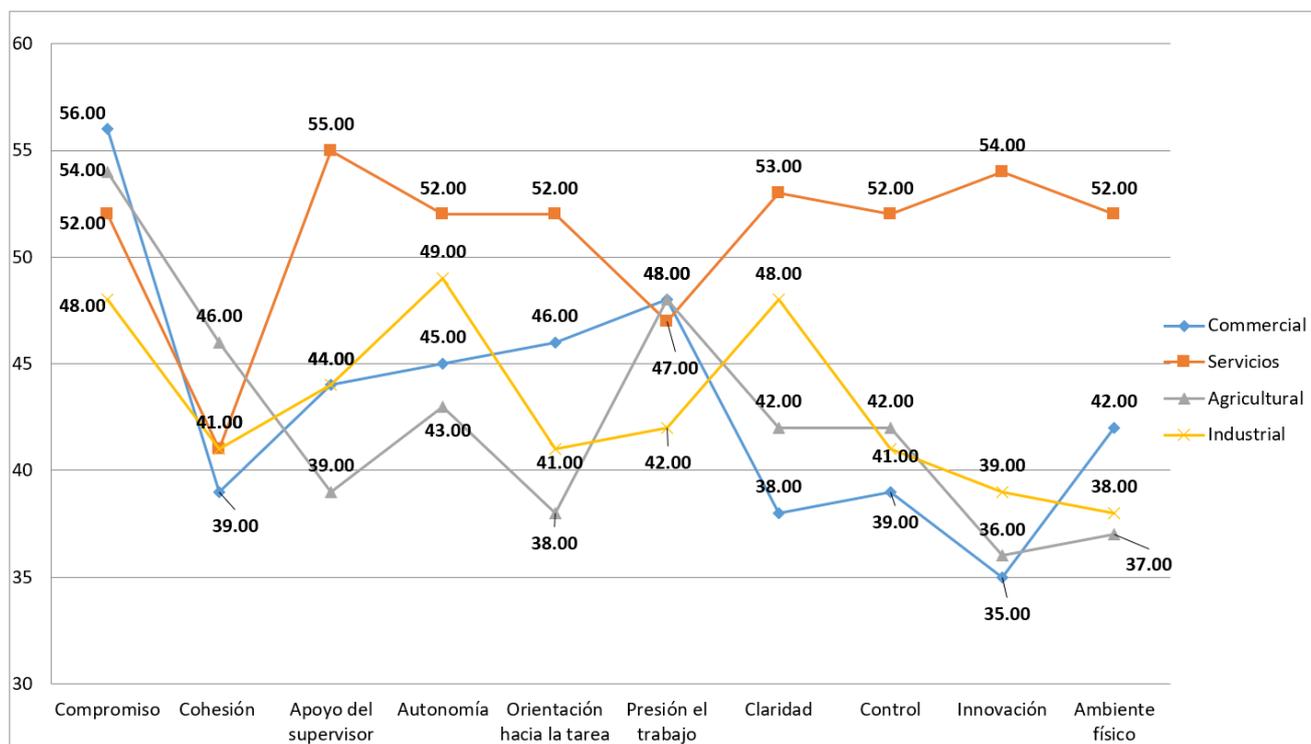


Figura 1. Dimensiones del clima organizacional en el sector empresarial

#### 4. DISCUSIÓN

La mayor parte de los encuestados pertenecen al sector comercial 73,8% destacado su papel central en la economía del cantón Quevedo, en este sentido el sector agrícola representa un 11,7%. De acuerdo con un estudio realizado por Kaur & Gurpreer (2022), concuerda que los sectores comerciales suelen ser los más dinámicos en áreas urbanas debido a la alta demanda de productos y servicios. Las empresas pequeñas predominan en el sector comercial (79,9%), reflejando la importancia de las micro y pequeñas empresas como pilares de este ámbito, lo cual es consistente con la investigación de Cadillo Leiva & Saavedra Jaramillo (2024) quien destaca que las PYMES son fundamentales para el desarrollo económico local. Por otro lado, las medianas empresas muestran mayor diversificación: el 20% pertenece al sector agrícola, un 49,2% al comercial y un 15,4 % tanto a servicios como a industrial.

Los resultados muestran que el 31% de las empresas pequeñas en el cantón Quevedo tienen entre 1 y 5 años, lo que indica un alto índice de crecimiento y consolidación temprana, según Parejo et al. (2018), afirma que sobre la fase de desarrollo inicial de las PYMES. En contraste, las empresas medianas tienen una mayor longevidad, con el 34% de ellas operado por más de 15 años, lo que refleja su mayor estabilidad y capacidad de mantenerse a largo plazo, como lo afirma Sánchez Chero et al. (2020). La distribución entre 6 a 10 años (26% en pequeñas y 29% en medianas) y de 11 a 15 años (22% en pequeñas y 23% en medianas) indica que las medianas empresas parecen estar mejor posicionadas para superar los retos y mantenerse competitivas.

Las empresas comerciales en el cantón Quevedo reportan un alto compromiso (56%), indicando una mayor conexión de los empleados con la organización y sus metas. Este hallazgo se alinea con estudios previos que señalan que las empresas comerciales suelen tener mayor motivación debido a su enfoque en el mercado y la competitividad (Pariona et al., 2021), destacan que el compromiso de los empleados mejora con estrategias como la gestión administrativa (Baptista et al., 2015). En comparación, el sector agrícola reporta un menor compromiso (54%), lo que podría indicar un desafío para estas empresas en fomentar un sentido de pertenencia o en alinear a los empleados con los objetivos organizacionales, mientras que Torner (2023), resalta que la participación activa y el reconocimiento aumentan el compromiso, la conexión grupal, además impulsa significativamente la productividad, generando un entorno laboral más positivo y eficiente.

En cuanto a la cohesión, el sector agrícola muestra un promedio del (46%) lo que refleja una fuerte colaboración y trabajo en equipo. Este resultado se respalda por lo señalado por Martínez et al. (2022), quienes argumentan que el sector agrícola, al ser más operativo y dependiente de procesos manuales, promueve naturalmente la cohesión entre los trabajadores. Sin embargo, el sector comercial se encuentra en la parte baja de la escala con (39%), lo que podría sugerir que las dinámicas laborales más centradas en la competitividad y los objetivos individuales afectan negativamente la cohesión en ese sector. Mientras que Fernandez Argandoña (2021), menciona que la cohesión grupal es el grado en que los miembros del grupo se identifican entre sí y comparten objetivos, y es importante porque se ha descubierto que se relaciona con la productividad de un grupo.

En lo que respecta al apoyo del supervisor, las empresas del sector servicios destacan mayor puntaje 55%, lo que refleja una buena relación entre los empleados y sus supervisores, favoreciendo un entorno de trabajo más estructurado y de apoyo, lo cual ha sido identificado en estudios previos como clave para la satisfacción laboral (Vidotti et al., 2019). En este sentido el sector agrícola representó el 39%, presenta el menor apoyo, lo que puede ser indicativo de la falta de capacitación o recursos para los supervisores, lo que podría generar insatisfacción entre los empleados.

En cuanto a la autonomía, el sector industrial se destaca con un puntaje de 49%, lo que sugiere que los empleados en este sector tienen más libertad para tomar decisiones y organizar su trabajo. Esta autonomía puede ser positiva, según estudios como el de Parra et al. (2021), que sostiene que una mayor autonomía está relacionada con el aumento de la productividad y la satisfacción en el trabajo. Por otro lado, Mahecha et al. (2022), el sector agrícola tiene un puntaje de 43%, lo que podría indicar una menor flexibilidad en las tareas, posiblemente debido a la naturaleza más rutinaria de sus actividades.

La orientación hacia la tarea es alta en el sector servicios 52%, lo que refleja un enfoque claro y específico en las metas organizacionales, algo que es crucial en sectores donde los objetivos son medibles y alcanzables. Según Briones et al. (2023), los miembros del equipo o colaboradores necesitan que el líder comunique claramente los objetivos, metas y resultados, más allá de lo que pueda estar contenido en la hoja de descripción del trabajo. Este enfoque es respaldado por Gómez Santos et al. (2018), quienes señalan que las expectativas altas pueden generar un ciclo positivo de mejora por el contrario, el sector industrial 41% muestra una menor orientación hacia la tarea, lo que puede derivar en una falta de dirección o en objetivos no suficientemente claros para los empleados, mientras que Palma Campos et al. (2023) destacan el rol de la inteligencia emocional en los líderes, quienes, al comunicar expectativas de manera adecuada, fomentan un entorno confiable y motivador, clave para mejorar el rendimiento y el clima organizacional.

La presión del trabajo es un factor comúnmente alto en todos los sectores, especialmente en el sector agrícola 48%, lo que puede reflejar las demandas del entorno laboral, típicas en trabajos que requieren esfuerzo físico o tareas con plazos ajustados. Según estudios previos, una presión elevada puede llevar al agotamiento y la desmotivación, lo que debe ser abordado para evitar consecuencias negativas en el rendimiento laboral (Tueros Montano & Condori Gutierrez, 2023).

El control sobre el trabajo también varía, siendo el sector servicios el que reporta un mayor nivel de control 52%, lo que se relaciona con una estructura organizacional más jerarquizada y la capacidad de los empleados para influir en sus tareas y resultados (Duarte Yescas et al., 2021). El sector comercial, en contraste, tiene el menor puntaje 39%, lo que podría implicar una mayor rigidez o menos posibilidades de que los empleados asuman responsabilidad sobre su trabajo. Además, Torres Cabrera & Torres Palchisaca (2024), menciona que el Feedback constante es esencial para ajustar el desempeño organizacional, ya que permite a los empleados conocer sus áreas de mejora y alinearse con los objetivos establecidos. En este sentido, la gestión del control y la retroalimentación continua son fundamentales para maximizar la eficiencia y mantener un ambiente de trabajo productivo y colaborativo.

El sector servicios representó el 54%, lo que podría estar vinculado a la naturaleza dinámica y competitiva de este sector, donde la creatividad y la adaptación constante son esenciales. Por otro lado, Parra et al. (2021) argumenta que un entorno saludable fomenta la motivación y el rendimiento de los empleados. El sector agrícola 36% presenta una menor inclinación hacia la innovación, lo que puede ser resultado de la rutina y las prácticas más tradicionales propias de este sector. Según Orozco (2020). El entorno físico también se denomina orgánico, está formado por aquellos factores ambientales que pueden dañar la salud física y orgánica del trabajador, incluidos los factores mecánicos, los factores físicos, los factores químicos y los factores biológicos.

## CONCLUSIONES

El clima organizacional influye directamente en la satisfacción y productividad de los colaboradores en las PYMES del cantón Quevedo, con un 72% de los encuestados reportando que un ambiente laboral positivo mejora significativamente su rendimiento y motivación. Las empresas que implementan prácticas de liderazgo participativo y reconocimiento del trabajo lograron incrementos del 15% en la eficiencia del personal según los datos recopilados. Esto demuestra que generar espacios de respeto, comunicación efectiva y colaboración no solo impacta en el bienestar de los empleados, sino que también se traduce en beneficios económicos y operativos para la organización.

La percepción del clima organizacional presenta desafíos importantes en las PYMES de Quevedo, como la falta de autonomía y presión laboral excesiva, aspectos que fueron mencionados por el 65% de los encuestados como factores que reducen su satisfacción y aumentan el estrés laboral. De este grupo, un 45% afirmó que la ausencia de oportunidades de crecimiento profesional disminuye su sentido de pertenencia y compromiso con la empresa. Esta información resalta la necesidad urgente de crear políticas internas que promuevan el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, así como un equilibrio saludable entre las demandas laborales y el bienestar emocional.

El liderazgo efectivo y una comunicación interna abierta son claves para mejorar el clima organizacional en las PYMES del cantón Quevedo, donde el 78% de los colaboradores indicó que la falta de diálogo y retroalimentación entre directivos y empleados afecta negativamente su desempeño. Las organizaciones que fomentan un liderazgo cercano, basado en la confianza y la comunicación asertiva, han logrado una reducción del 20% en conflictos internos y un aumento del 10% en la productividad. Estos hallazgos refuerzan la idea de que una buena gestión del clima organizacional no solo fortalece las relaciones laborales, sino que también mejora la adaptabilidad y competitividad en un entorno empresarial cada vez más dinámico.

## DISPONIBILIDAD DE DATOS

Los datos utilizados en este estudio han sido depositados y están disponibles en la plataforma ResearchGate bajo el identificador digital DOI: 10.13140/RG.2.2.11496.79360.

## FINANCIAMIENTO

Los autores declaran que no recibieron patrocinio para llevar a cabo este estudio-artículo.

## CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe ningún tipo de conflicto de interés relacionado con la materia del trabajo.

## CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Conceptualización, Curación de datos, Análisis formal, Investigación, Metodología, Visualización, Redacción - borrador original, Redacción - revisión y edición: Velásquez-Gómez, B., Bolaños-Robles, M. y Alvarado-Vásquez, K.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andersson, M., Moen, O., & Brett, P. O. (2020). The organizational climate for psychological safety: Associations with SMEs' innovation capabilities and innovation performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 55, 101554. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2020.101554>
- Arrieta Posada, J. G. (2011). Aspectos a considerar para una buena gestión en los almacenes de las empresas (Centros de Distribución, CEDIS). *Cuadernos de difusión*, 16(30), 83-96. <https://doi.org/10.46631/jefas.2011.v16n30.05>
- Baptista, P. C. P., Pustiglione, M., Almeida, M. C. dos S., Felli, V. E. A., Garzin, A. C. A., & Melleiro, M. M. (2015). Saúde dos trabalhadores de enfermagem e a segurança do paciente: o olhar de gerentes de enfermagem. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 49(spe2), 122-128. <https://doi.org/10.1590/S0080-623420150000800017>
- Briones, K., Bravo, A., & Zambrano, I. (2023). El teletrabajo y la gestión del talento humano en las universidades del Ecuador. Experiencias en la Universidad Estatal del Sur de Manabí. *Estudios de la Gestión: Revista Internacional de Administración*, 13, 75-99. <https://doi.org/10.32719/25506641.2023.13.4>
- Cadillo Leiva, G. S., & Saavedra Jaramillo, M. J. (2024). Clima organizacional: un análisis desde la perspectiva de los docentes. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5). <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2685>
- Duarte Yescas, M., Mávita Valenzuela, M., & Moncayo Rodríguez, L. (2021). Diagnóstico de clima organizacional para una PYME comercializadora de Navojoa, Sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 36. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.387>
- Espinoza Palomino, S. A., Silva Juárez, R., Seminario-Morales, M.-V., Villalta Arellano, S. R., Arévalo Rodríguez, M. E., & Lujan-Vera, P. E. (2023). Organizational Climate: Characterization from the Perspective of Senati Students - Perú. *HUMAN REVIEW. International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades*, 21(1), 47-54. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v21.5030>
- Fernandez Argandoña, R. A. J. (2021). Clima Organizacional y Rendimiento Académico desde la Perspectiva del Estudiante de Educación Superior. *Digital Business Journal*, 1(1), 20-33. <https://doi.org/10.55833/dbj.v1i1.1>
- Gómez Santos, M. P., Vidal Tovar, C. R., Ureña Villamizar, Y. C., & Acevedo Peñaloza, C. (2018). Administración por valores: Estrategia de mejoramiento del clima organizacional en las empresas. *Espacios*, 39(28), 4. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n28/a18v39n28p23.pdf>
- Hernández Altamirano, H. E., Lascano Pérez, L. F., & Calvache Varga, C. M. (2023). Ethics, culture and organizational climate as integral factors in SMEs. *Centro Sur*, 7(1).

<https://doi.org/10.37955/cs.v7i1.306>

- Kaur, K., & Gurpreer, R. (2022). Perception of Organizational Climate of Manufacturing Enterprise in Amritsar An Empirical Study. *Business Analyst*, 33(1), 177–190.  
<https://www.srcc.edu/system/files/Pg177-190KuldeepKaur&GurpreetRandhawa,PerceptionofOrganizationalClimateofManufacturingEnterpris einAmritsarAnEmpiricalStudy.pdf>
- Mahecha, L., Buestán, N., Delgado, C., Vera, C., Zambrano, C., Conforme, M., & Torres, C. (2022). *Transformación digital, marketing digital, clima laboral, mipymes. Una mirada en 360 al ecosistema empresarial ecuatoriano*. Editorial UTEG.
- Martínez, V., Chinchay, S., Zavala, A., & Luján, P. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(3).  
<https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38473>
- Orbaningsih, D., Pakaja, F., Handhajani, S., & Nursiswati, A. (2024). The Influence of Organizational Climate and Market Orientation on Business Performance with Financial Literacy and Csr as Mediation in MSMES in Malang City. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(6), e05784.  
<https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-043>
- Palma Campos, J. B., Sangama Torres, C. N., & Pacheco Gonzales, I. B. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en las empresas públicas de latinoamérica. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 229-237. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2488>
- Parejo, I. B., Hernandez Palma, H. G., Nunez, L. N., Nunez, W. N., & Acosta, A. R. (2018). The organizational climate and its impact on business competitiveness: perception of Colombian SMEs. *Contemporary Engineering Sciences*, 11(54), 2669-2677. <https://doi.org/10.12988/ces.2018.86265>
- Pariona, R., Rivero, Z., Gonzales, R., & Hinojosa, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 93, 308–317.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29066223020/html/>
- Parra, M., Rocha, G., & Duran, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 218–227. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35908>
- Sánchez Chero, M. J., Casas Lazo, J. L., Luján Vera, P. E., & Gallardo Sandoval, A. (2020). El clima social familiar y su relación con el clima laboral en la empresa pesquera lala fish E.I.R.L. *TZHOECOEN*, 12(2), 154-160. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i2.1253>
- Torner, C. S. (2023). Teletrabajo y clima ético. El efecto mediador de la autonomía laboral y del compromiso organizacional. *Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa*, 36, 1-23. <https://doi.org/https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.7540>
- Torres Cabrera, U. A., & Torres Palchisaca, Z. G. (2024). Aprendizaje basado en problemas y su relación con la motivación en estudiantes de Educación Física de la U.E.V.A.A.R. *Religación*, 9(41), e2401211. <https://doi.org/10.46652/rgn.v9i41.1211>
- Tueros Montano, J. K., & Condori Gutierrez, A. N. (2023). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública N°20929-2023* [Universidad Nacional de Cañete]. <http://repositorio.undc.edu.pe/item/61d65bcd-f4c3-4c69-9286-4203679bb658>
- Vidotti, V., Martins, J. T., Galdino, M. J. Q., Ribeiro, R. P., & Robazzi, M. L. do C. C. (2019). Burnout syndrome, occupational stress and quality of life among nursing workers. *Enfermería Global*, 18(3), 344-376. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>