

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i3.1637>

Clima laboral en el los Recursos Humanos y su efecto en la rentabilidad de la empresa de Cacao ALELIS, Año 2023

Work environment for human resources and its effect on the profitability of the ALELIS cocoa company, 2023

Lisseth Alexandra Ochoa Alcívar

lisseth.ochoa2016@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0002-2902-2660>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Ecuador - Quevedo

Lizbeth Magaly Cedeño Ponce

lcedenop2@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0004-9935-2619>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Ecuador - Quevedo

Angelica Margarita Bravo Yoza

abravoy@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0007-6646-1407>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Ecuador – Quevedo

Artículo recibido: 18 agosto 2025 - Aceptado para publicación: 28 septiembre 2025
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

Este estudio se enfoca en analizar la relación entre el ambiente laboral en la empresa y su impacto en la rentabilidad. Se busca comprender cómo las condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y factores emocionales influyen en el desempeño y compromiso de los empleados. El objetivo principal es identificar posibles áreas de mejora en el clima laboral que puedan tener un impacto directo en la rentabilidad de la empresa. Se proponen medidas correctivas y estrategias para fortalecer la cultura organizacional, mejora de la productividad y en última instancia aumentar la rentabilidad. El proyecto se desarrolló mediante la recopilación de datos a través de encuestas y análisis de indicadores económicos de la empresa. Los resultados obtenidos en la investigación reflejan que el clima laboral en el recurso humano tiene efectos en la rentabilidad de la empresa, cabe recalcar que algunos empleados muestran altos niveles de satisfacción y compromiso con su trabajo, otros expresan preocupaciones sobre aspectos como las condiciones físicas del entorno laboral, cabe recalcar que empleados satisfechos y comprometidos tienden a ser más productivos. Además, se incluyen recomendaciones específicas para crear un entorno laboral más positivo y eficiente, contribuyendo así al éxito financiero de la Empresa ALELIS.

Palabras clave: impacto organizacional, satisfacción laboral, relaciones interpersonales, compromiso organizacional, éxito financiero

ABSTRACT

This study focuses on analyzing the relationship between the work environment in the company and its impact on profitability. It seeks to understand how working conditions, interpersonal relationships and emotional factors influence employee performance and commitment. The main objective is to identify possible areas of improvement in the work environment that can have a direct impact on the company's profitability. Corrective measures and strategies are proposed to strengthen organizational culture, improve productivity and ultimately increase profitability. The project was developed by collecting data through surveys and analysis of the company's economic indicators. The results obtained in the research reflect that the work environment in human resources has effects on the profitability of the company. It should be noted that some employees show high levels of satisfaction and commitment to their work, others express concerns about aspects such as the physical conditions of the workplace. work environment, it should be noted that satisfied and committed employees tend to be more productive. Specific recommendations are also included to create a more positive and efficient work environment, thus contributing to the financial success of the company ALELIS.

Keywords: organizational impact, job satisfaction, interpersonal relationships, organizational commitment, financial success

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

La producción de la actividad agrícola de cacao se originó para la era mesoamericana en países como México, Honduras y Guatemala hace ya más de 2000 años antes de Cristo. Sin embargo, los investigadores mencionan que estos cultivos podrían extenderse a una existencia pasada remontada a más de 5000 años. En el país ecuatoriano, se considera que el origen de esta actividad agrícola surge desde la llegada de los españoles a las costas del océano pacífico, pues estos fueron los primeros en descubrir estas plantaciones y utilizarlos o consumirlos, (Vallejo Ordoñez, 2021).

El cultivo de este producto en el Ecuador desde hace muchas décadas ha tenido logros impresionantes, desde el año de 1880 generó aportes de hasta 15.000 toneladas métricas y en 1910, triplicó esas cifras llegando a 40.000 toneladas que fueron exportadas a nivel mundial. No obstante, para los periodos del año de 1920, surgen plagas como la monilla y brujá, que afectaron en sobremanera a las plantaciones de cacao, (Alarcón García, 2019).

La Empresa ALELIS ubicada En El Cantón El Carmen provincia de Manabí, parroquia Santa María, sector San Camilo, perteneciente a la región litoral Costa, es una de las referentes productoras de la actividad agrícola cacaotera, sin embargo, la empresa carece de un sistema basado en la innovación para gestionar los procesos adecuados y de esta manera mantener un buen clima laboral, tal es el caso que, no hay un proceso en la productividad por el déficit en los implementos y herramientas prestadas de parte de la empresa causando el bajo rendimiento en el desempeño de los colaboradores de tal manera que la rentabilidad se ve afectada en gran manera, (Tovar, 2020).

El ambiente laboral genera una enorme ventaja competitiva, genera mejores condiciones laborales, lo que se manifiesta en un menor desempeño administrativo y financiero, satisfacción con el trabajo en equipo, buen manejo de la comunicación en el trabajo y buen desempeño de cada empleado que labora en la agencia, logrando así la satisfacción laboral (Villafuerte et al., 2021).

En el ambiente laboral se busca la satisfacción de los empleados con su trabajo y el desarrollo de sentimientos positivos hacia este, mientras que clima laboral representa la percepción de los empleados y comprende el conjunto todos los ambientes laborales durante un período de tiempo y está íntimamente relacionado con la cultura organizacional. Además, cabe señalar que; en cuanto al origen el clima se fundamenta en lo descriptivo y surge de la psicología al analizar las diferentes individualidades de forma cuantitativa y la cultura se fundamenta en lo inductivo y se basa en la antropología al analizar los puntos de vista de la organización (Melian, 2021).

El talento humano es un conjunto de conocimientos teóricos y prácticos, demostrados en forma de competencias por parte de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones. Esto

también presupone que apliquen en su día a día sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad. Al conocimiento se le reconoce como talento o capital humano, lo que impulsa a las empresas a nivel mundial incluir dentro de sus estados financieros su capital intelectual, (Mancheno et al, 2023).

En la cultura empresarial actual, ya no se habla de empleados, sino de colaboradores, colegas y compañeros. Cuidar el talento humano comienza desde antes incluso de la búsqueda de este. Ya que las personas más satisfechas declaran haber percibido gran transparencia, respeto y comunicación durante el proceso de selección, incluso si no han sido finalmente elegidos. Las empresas que están corrigiendo esta actitud son las que mejor están creciendo, y han descubierto que el valor de las personas no está en la edad o en la experiencia, sino en la motivación y el talento, a veces oculto a primera vista, (Huicab, 2023).

El clima laboral es un factor importante dentro de las organizaciones, es la base para la supervivencia entre los colaboradores al igual que, si cuentan con un ambiente de trabajo propicio generan resultados positivos para la organización. El clima laboral este compuesto por varios componentes de interés dentro de las organizaciones los cuales, permiten a los colaboradores sentirse seguros, satisfechos, motivados y sobre todo que sientan sentido de pertenencia por su puesto de trabajo y a la vez por su organización. El aspecto psicológico, es de vital ímpetu, dado que, permite conocer la salud mental de los colaboradores mediante indicadores los cuales, ayudaran a prevenir el estrés, la sobrecarga de trabajo, ansiedad, depresión y más, (Oña, 2022).

Los factores que influyen o intervienen en este desempeño laboral organizacional son: la Motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la económica, adecuación al ambiente de trabajo que consiste en incorporar al trabajador en su puesto de trabajo y lograr que se sienta identificado con la organización brindándole herramienta, conocimientos y calor humano necesarios para su correcto desempeño profesional, establecimiento de objetivos y retos medibles que se deben desarrollar en un período de tiempo, (Aliaga, 2020).

Según (Acevedo, 2021) los ratios financieros son herramientas útiles para medir la eficiencia y rentabilidad de una empresa. Estos ratios se basan en la comparación de diferentes estados financieros y proporcionan una visión general de la situación financiera de una empresa. Existen diferentes tipos de ratios financieros que se utilizan para evaluar diferentes aspectos de una empresa, como la liquidez, la solvencia, la rentabilidad y la eficiencia operativa.

MATERIALES Y MÉTODOS

Según menciona (Yakin et al., 2023) Un ambiente de trabajo positivo genera crecimiento rentable al aumentar el desempeño de los empleados, fomentar el compromiso de los empleados y mejorar la productividad organizacional.

El procedimiento investigativo del estudio abordó un tipo de investigación descriptiva y bibliográfica, mediante la cual se buscó conocer de qué manera el buen clima laboral genera crecimientos rentables dentro de los procesos productivos de la Empresa ALELIS, además de los mecanismos que esta le puede brindar hacia el futuro próspero de la misma.

Según (Ryskul et al., 2025) El trabajo de campo estructurado impacta positivamente en el desarrollo de habilidades de investigación de los estudiantes, con los estudiantes masculinos mostrando un progreso más rápido y preciso en comparación con las estudiantes femeninas.

Su indagación permitió conocer más de cerca el fenómeno de estudio y a partir de esto descifrar la problemática, desde la intervención directa del levantamiento de la información en la empresa objeto de estudio, manteniendo un contacto con los trabajadores de la Empresa ALELIS.

Según menciona (Astakhova et al., 2024) Las percepciones holísticas de los empleados sobre la adecuación persona-entorno, influenciadas por el colectivismo de grupo interno e institucional, influyen en sus actitudes laborales, destacando la importancia de ajustar finamente las complejas influencias colectivistas.

Se utilizó este tipo de investigación descriptiva para recopilar información detallada sobre las percepciones, actitudes y comportamientos de los empleados en relación con el clima laboral y su impacto en la rentabilidad de la Empresa ALELIS.

Según (Sugma, 2022) el comportamiento laboral y el entorno de trabajo impactan significativamente en el desempeño de los empleados, siendo el entorno de trabajo un mediador del efecto del comportamiento laboral en el desempeño.

A través de la investigación documental, se obtuvo información sobre teorías, modelos y enfoques relacionados con el clima laboral y su influencia en el rendimiento empresarial. Además, permitió examinar estudios previos realizados en el campo, identificando tendencias, hallazgos importantes y áreas de interés para la investigación.

Según menciona (Villamin et al., 2025) El diseño descriptivo es uno de los enfoques más simples dentro de los estudios observacionales. Su objetivo principal es describir la distribución de una o más variables sin buscar relaciones causales, permitiendo así obtener un panorama claro sobre el “qué” y el “cómo” de un fenómeno.

Para el óptimo desarrollo de la investigación se adoptó un diseño descriptivo, mediante el cual se recopiló información de manera ordenada y sistemática basada a los hallazgos, características, atributos o situaciones de un área, conjunto o muestra poblacional de interés mutuo.

Las demandas exactas que abordan el interés de la investigación determinan que los métodos que se aplicaron son:

Según (Tereshchenko et al., 2021) el estudio identifica una relación significativa entre el costo de los bienes vendidos y la ganancia neta, y sugiere acciones estratégicas para gestionar la rentabilidad en un entorno empresarial dinámico.

El método científico proporcionó un marco estructurado y objetivo para la investigación sobre el clima laboral de la Empresa ALELIS y su impacto en la rentabilidad. Desde la concepción de los análisis de resultados.

Según menciona (Nugraha et al., 2024) La cultura organizacional y el ambiente de trabajo impactan positivamente en el desempeño de los empleados, siendo la motivación laboral un factor intermediario.

Por medio del método deductivo se partió de principios generales sobre el impacto del clima laboral en el rendimiento empresarial lo que permitió llegar a conclusiones basadas en la relación entre premisas generales y observaciones específicas en el contexto de la Empresa ALELIS, proporcionando una comprensión más profunda de cómo el clima laboral afecta su rentabilidad.

Según (Latpate et al., 2021) Las encuestas por encuestas son un método común y eficaz para obtener información sobre poblaciones, proporcionando una muestra representativa para inferencias estadísticas válidas.

Para el desarrollo óptimo de toda la investigación, se seleccionó como parte de la muestra al equipo operativo de colaboradores de la Empresa ALELIS con un total de 12 empleados, es importante detallar que por tratarse de una población finita se considerara el 100% de la misma en el desarrollo de la investigación.

Mediante la técnica de la observación se logró levantar información por medio del uso de los sentidos sensoriales, acerca de la conducta o comportamiento del fenómeno estudiado.

Según menciona (Tepper et al., 2022) Las encuestas deben diseñarse como conversaciones entre las dificultades y los participantes para mejorar la toma de decisiones y relacionarse de manera más efectiva con las comunidades.

La encuesta se dirigió a los empleados de todos los niveles jerárquicos en la empresa. El objetivo fue evaluar la percepción general de los trabajadores sobre el clima laboral, la satisfacción en el trabajo y las condiciones laborales.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados se presentan en 4 tablas donde se muestran los resultados de la encuesta correspondientes a los empleados.

Tabla 1
Ambiente laboral en ALELIS

Opciones	Frecuencia	Porcentaje %
Excelente	2	15,38
Bueno	8	61,54
Regular	3	23,08

mejorable	0	0,00
insatisfactorio	0	0,00
Total	13	100,00 %

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 1, el 61,54% de los trabajadores califica el ambiente laboral como bueno, lo que refleja una percepción positiva generalizada en la institución. Sin embargo, un 23,08% considera que el ambiente es regular, lo que evidencia la existencia de aspectos que requieren atención y mejora. Por otro lado, el 15,38% de los trabajadores lo evalúa como excelente, lo que indica que un grupo de colaboradores percibe prácticas laborales altamente favorables. Esto se alinea con lo señalado por (Dumitriu et al., 2025) Los aspectos físicos y sociales del entorno laboral, las características intrínsecas del trabajo y las perspectivas futuras contribuyen significativamente al bienestar de los empleados.

Tabla 2
Ambiente de trabajo es positivo y motivador

Opciones	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente	2	15,38
Parcialmente	7	53,85
Poco	4	30,77
Casi nada	0	0,00
Nada	0	0,00
Total	13	100,00 %

En la tabla 2 se muestra que el 53,85% de los trabajadores considera que el ambiente de trabajo es positivo y motivador, aunque solo de manera parcial, lo que refleja que existen aspectos que aún requieren fortalecimiento. Por otra parte, el 30,77% señala que el ambiente es poco positivo, evidenciando un grupo significativo de colaboradores que no se siente plenamente satisfecho con las condiciones actuales. Finalmente, el 15,38% percibe el ambiente como totalmente positivo y motivador, lo que demuestra que, en algunos casos, la organización logra generar un entorno laboral favorable. Se consideran que estos resultados son efectivos, lo que respalda la investigación de (Fadillah et al., 2023) la percepción de la calidad del entorno laboral se correlaciona positivamente con el comportamiento de los empleados.

Tabla 3*Comunicación interna efectiva y transparente*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente	2	15,38
Parcialmente	7	53,85
Poco	4	30,77
Casi nada	0	0,00
Nada	0	0,00
Total	13	100,00 %

La tabla 3 presenta que el 53,85% considera que la comunicación interna es parcialmente efectiva y transparente, lo que refleja que, aunque existen prácticas positivas, aún no se alcanzan los niveles deseados de eficacia. Por otra parte, el 30,77% de los colaboradores percibe que la comunicación es poco efectiva, lo que evidencia una preocupación respecto a la claridad y fluidez de los procesos comunicativos dentro de la organización. Finalmente, el 15,38% manifiesta que la comunicación es totalmente efectiva, lo cual representa a un grupo de trabajadores satisfechos con la manera en que se transmiten las informaciones. Esto se alinea con lo señalado por (Yeunjae & Enzhu, 2023) la comunicación transparente de los supervisores directos impacta positivamente en la defensa de los empleados a través de una mayor relación empleado-organización y empoderamiento.

Tabla 4*Relaciones entre los compañeros de trabajo*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente	8	61,54
Parcialmente	3	23,08
Poco	2	15,38
Casi nada	0	0,00
Nada	0	0,00
Total	13	100,00 %

La tabla 4 revela que el 61,54% de los trabajadores considera que las relaciones entre compañeros son totalmente saludables y colaborativas, lo que refleja un ambiente de confianza y respaldo mutuo que favorece la productividad. Por otra parte, el 23,08% señala que dichas relaciones son solo parcialmente saludables, lo que sugiere la presencia de ciertas tensiones o dificultades en la interacción entre colegas. Finalmente, un 15,38% percibe que las relaciones son

poco saludables, lo que evidencia la existencia de un grupo que no experimenta un clima óptimo de convivencia laboral. Según menciona (Chung et al., 2024) Las relaciones con colegas mejoran el compromiso afectivo, mientras que las relaciones con supervisores aumentan la identificación organizacional.

Los resultados de la encuesta muestran que, en la Empresa ALELIS, los trabajadores perciben de manera favorable aspectos como el ambiente laboral y las relaciones interpersonales entre compañeros, lo que evidencia la existencia de un entorno colaborativo y de confianza que respalda la productividad y el trabajo en equipo. Sin embargo, también se identifican percepciones intermedias respecto a la motivación y la comunicación interna, lo que refleja que, aunque se han alcanzado ciertos logros en la gestión del talento humano, aún existen limitaciones que podrían obstaculizar un desarrollo organizacional más sólido y coherente.

De manera general, los hallazgos evidencian que ALELIS posee un ambiente laboral con fortalezas en las relaciones sociales y en la percepción de un clima positivo, aunque todavía persisten retos en el ámbito motivacional y comunicativo. Esta situación sugiere la necesidad de reforzar estrategias que promuevan una comunicación interna más efectiva y transparente, así como mecanismos de reconocimiento y motivación que impulsen el compromiso del personal. De esta forma, se podría garantizar no solo la satisfacción y el bienestar de los colaboradores, sino también una mayor alineación con los objetivos estratégicos de la empresa.

CONCLUSIONES

De los resultados mostrados, de su análisis y de su discusión, se pueden obtener las siguientes conclusiones:

- 1) El estudio demuestra que el ambiente laboral influye directamente en la rentabilidad de la empresa, ya que los colaboradores que perciben condiciones favorables muestran mayores niveles de compromiso y productividad, lo que fortalece el desempeño organizacional.
- 2) Se evidenció que las relaciones interpersonales entre compañeros constituyen una de las principales fortalezas de ALELIS, al generar un clima de confianza y colaboración que favorece el trabajo en equipo y el cumplimiento de objetivos comunes.
- 3) Los resultados reflejan que la motivación y la comunicación interna presentan limitaciones que podrían afectar la satisfacción de algunos trabajadores, lo que indica la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan estos aspectos para evitar repercusiones negativas en el clima organizacional.
- 4) La investigación confirma que un entorno laboral positivo es un factor clave para garantizar la alineación del recurso humano con los objetivos estratégicos de la empresa, por lo que se recomienda establecer políticas de reconocimiento, incentivos y canales de comunicación efectivos que contribuyan a mejorar la productividad y, en consecuencia, la rentabilidad empresarial.

REFERENCIAS

- Acevedo (2021). Análisis de estados financieros, como herramienta útil para la gestión financiera tras la pandemia COVID-19. *Universidad y Sociedad*, 15(3), 263-272.
- Alarcón García, E. L. (2019). *Identificación del mercado potencial de los productos semielaborados de cacao en la Provincia de Tungurahua*. 156.
- Aliaga, M. M. (2020). FACTORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL QUE IMPACTAN EN LA INTENCIÓN DE ROTACION LABORAL EN MILLENNIALS EN LA EMPRESA ATENTO-ATE,. USMP.
- Astakhova, M. N., Morgan, T., & Ho, V. T. (2024). A Configural Theory of Person-Environment Fit Through the Lens of Collectivism. *Human Performance*, 37(5), 224–244. <https://doi.org/10.1080/08959285.2024.2419006>
- Chung, K., Park, J. S., & Han, S. (2024). Effects of workplace relationships among organizational members on organizational identification and affective commitment: nuanced differences resulting from supervisor vs. colleague relationship. *Current Psychology*, 43(14), 12335–12353. <https://doi.org/10.1007/S12144-023-05314-5>
- Dumitriu, S., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Al-Floarei, A. T., Sperdea, N. M., Popescu, F. L., & Băloi, I. C. (2025). The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being. *Sustainability*, 17(6). <https://doi.org/10.3390/SU17062613>
- Fadillah, S. L., Fatikasari, P., Yesta, I. D., Amru, F. F., Sulistiyowati, L. H., & Miguel, J. (2023). Quality Of the Work Environment Through the Approach of Employee Perceptions in Indonesian Manufacturing Companies. *Journal of Business Innovation and Accounting Research*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.56442/QRM4D443>
- Huicab-García, Y. (2023). Gestión del talento humano en el entorno BANI. 593 Digital Publisher CEIT, 8(1-1), 155–165. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.1-1.1533>
- Latpate, R., Kshirsagar, J., Kumar Gupta, V., & Chandra, G. (2021). Introduction. *Advanced Sampling Methods*, 1–9. https://doi.org/10.1007/978-981-16-0622-9_1
- Mancheno-Paredes, L., López-Barboto, I., Medrano-García, V., & Tomalá-Chang, C. (2023). Gestión del Talento Humano: Incidencia en el desarrollo organizacional para la Universidad Técnica de Babahoyo. *Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios*, 10(2), 203-215. <https://doi.org/10.48204/j.colonciencias.v10n2.a4151>
- Melián Moro, V. C. (2017). La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad (Tesis de [grado/maestría/doctorado]). Nombre de la universidad.
- Nugraha, B. A., Soelistya, D., & Desembrianita, E. (2024). The Significance of Work Motivation: The Impact of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance. *MANAZHIM*, 6(1), 265–289. <https://doi.org/10.36088/MANAZHIM.V6I1.4514>

- Oña, R. K. (2022). *CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE LÁCTEOS*. pontifica universidad catolica del Ecuador.
- Ryskul, M., Dina, B., Aksoy, B., Yerlan, I., Duman, A., & Nurbol, U. (2025). Developing Students' Research Skills Through Field Work. *Qubahan Academic Journal*, 5(1), 611–627. <https://doi.org/10.48161/QAJ.V5N1A1531>
- Sugma, S. H. (2022). The Effect Of Work Behavior And Work Environment On Employee Performance. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 169. <https://doi.org/10.31602/ATD.V6I2.7150>
- Tepper, S. J., Spruill, M. K., Premachandra, B., & Lewis, N. A. (2022). Surveys as conversations between makers and takers: A conversational framework for assessing and responding to community needs. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 22(3), 857–875. <https://doi.org/10.1111/ASAP.12326>
- Tereshchenko, E., Shkolenko, O., & Andryeyeva, V. (2021). ASSESSMENT OF THE IMPACT OF THE BUSINESS ENVIRONMENT ON THE PROFITABILITY OF ENTERPRISES. *Black Sea Economic Studies*, 68. <https://doi.org/10.32843/BSES.68-8>
- Tovar, K. M. (2020). “Factores determinantes del clima laboral que influyen en el desempeño de los colaboradores de la empresa TEXCODI. *Repositorio Institucional de La Universidad Técnica de Ambato*, 153.
- Vallejo Ordoñez, A. D. (2021). Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria. In *Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato*.
- Villafuerte, S. B., Viteri, F. A., & Lopez, H. A. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID. *Espacios*, 42(08). <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n08p02>
- Villamin, P., Lopez, V., Thapa, D. K., & Cleary, M. (2025). A Worked Example of Qualitative Descriptive Design: A Step-by-Step Guide for Novice and Early Career Researchers. *Journal of Advanced Nursing*, 81(8), 5181–5195. <https://doi.org/10.1111/JAN.16481>
- Yakin, A. P. H. B., P, H. B., Aprilia, A., Camelia, C., & Anshori, M. I. (2023). Transformasi Perilaku Mendorong Produktivitas Organisasi. *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 2(3), 55–69. <https://doi.org/10.56910/JUMBIWIRA.V2I3.1087>
- Yeunjae, Y., & Enzhu, D. (2023). How Transparent Internal Communication From CEO, Supervisors, and Peers Leads to Employee Advocacy. *Management Communication Quarterly*, 37(4), 878–912. <https://doi.org/10.1177/08933189231153869>