



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema:

**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y COMPETITIVIDAD CASO:
AVÍCOLA AVÍMAR**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Licenciado en
Administración de Empresas**

Línea de investigación:

**ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA
LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y GLOBAL**

Autor:

John Marlon Trujillo Mariño

Director:

PhD. Christian Andrés Barragán Ramírez

Ambato – Ecuador

Septiembre 2024

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, **JOHN MARLON TRUJILLO MARIÑO** con cédula de ciudadanía **0605992270**, autor del trabajo de graduación intitulado: “**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y COMPETITIVIDAD CASO: AVÍCOLA AVÍMAR**”, previo a la obtención del título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, en la escuela de **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio *web* de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, septiembre 2024



John Marlon Trujillo Mariño
CC. 0605992270

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y COMPETITIVIDAD CASO:
AVÍCOLA AVÍMAR

Línea de investigación:

ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA
LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y GLOBAL

Autor:

John Marlon Trujillo Mariño

Christian Andrés Barragán Ramírez, Ing. PhD.

CC. 1803783644

CALIFICADOR

Eduardo Javier Gutiérrez Zambrano, Ing. Mg.

CALIFICADOR

María Fernanda Salazar Bonilla, Ing. Mg.

CALIFICADOR

Fredy Leonardo Ibarra Sandoval, Ing. Mg.

DIRECTOR ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f.

f.

f.

f.

f.



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

DIRECCIÓN
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS

Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SECRETARIA GENERAL
PUCESA

Ambato – Ecuador

Septiembre 2024

DEDICATORIA

Dedico el proyecto de investigación con mucho amor a mis padres y hermanos por ser apoyo fundamental para mi formación profesional, compañeros y amigos por ser parte de este proceso les agradezco de todo corazón.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar el más profundo agradecimiento a mis padres por ser fuente de inspiración, amor incondicional y su apoyo constante, proporcionándome ánimos y motivación para seguir adelante.

Agradezco a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato por incúlcame conocimientos para mi formación profesional.

RESUMEN

El proyecto de investigación tiene como objetivo analizar las principales variables del comportamiento organizacional que genera competitividad en la empresa Avícola AVIMAR. La investigación esta direccionada a un paradigma positivista, con enfoque cuantitativo.

La investigación es explicativa, con diseño de campo, no experimental y transeccional. La población está conformada por personas que trabajan en la empresa Avícola AVIMAR. El muestreo es no probabilístico, considerándose 40 empresas dedicadas a la avicultura en la provincia de Chimborazo.

Los informantes claves fueron los colaboradores de la empresa. Se empleo la técnica de encuesta a través de un cuestionario constituido por 24 ítems tipo escala de Likert, con cinco alternativas de respuesta. El mismo fue sometido a validez y confiabilidad, se obtuvo un valor de 0.88.

La presentación de resultados se evidencio a través de un baremo con rango de alta, moderada y baja presencia, la misma que demuestra baja presencia (1.84/5) a las subdimensiones de clima y comunicación organizacional, una moderada presencia (2.55/5) de las variables de ambiente físico, propias del comportamiento organizacional, modelo de competencia en los negocios y proceso de elección de valor y finalmente alta presencia (3.41/5) en las variables estructurales y ambiente social; de acuerdo a lo antes mencionado se explica el funcionamiento de las variables estudiadas.

Concluyéndose, que no se actúa conforme los preceptos y estrategias de sostenibilidad necesarias para enfrentar la realidad del entorno, las demandas de bienestar social y armonía ambiental donde la unidad de negocio lleva a cabo su acción productiva.

Palabras clave: comportamiento organizacional, competitividad, estrategias, modelos de negocio.

ABSTRACT

The research project aims to analyze the main organizational behavior variables that generate competitiveness at the AVIMAR poultry company. The research is oriented toward a positivist paradigm with a quantitative approach.

This explanatory research employs a non-experimental, cross-sectional field design. The population consists of individuals working at the AVIMAR poultry company. A non-probabilistic sampling method was employed, involving 40 poultry companies in the Chimborazo province.

The key informants were the company employees. The survey was conducted using a questionnaire with 24 Likert scale items, offering five response options. The instrument was subjected to validity and reliability testing, achieving a score of 0.88.

Results were presented using a scale with high, moderate, and low presence ranges. The findings indicated low presence (1.84/5) for subdimensions of organizational climate and communication, moderate presence (2.55/5) for variables related to the physical environment, organizational behavior, business competency models, and value selection process, and high presence (3.41/5) for structural variables, and social environment. These results explain the functioning of the studied variables.

In conclusion, the company does not operate according to the sustainability principles and strategies necessary to address the realities of the environment, social welfare demands, and environmental harmony within which the business unit conducts its productive activities.

Keywords: *organizational behavior, competitiveness, strategies, business models.*

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	5
1.1. Comportamiento organizacional	5
1.2. Variables que intervienen en el comportamiento organizacional	12
1.3. Competitividad	18
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	24
2.1. Tipo de investigación	24
2.2. Diseño de investigación	26
2.3. Definición operacional.....	27
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	28
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
3.1. Principales variables del comportamiento organizacional que influyen en la competitividad	41
CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES	45
BIBLIOGRAFÍA	46
ANEXOS	51

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el mundo empresarial hace frente a presiones en base a este entorno los administradores buscan sobresalir a través de la eficacia operacional para de esta manera obtener una ventaja competitiva cabe recalcar que una buena gestión administrativa y operacional considerablemente exitosa y estructurada en la cual la motivación de la fuerza laboral es considerada una de las más importantes.

Por otra parte, el comportamiento organizacional es comprendido con gran relevancia por parte de la empresa, es una herramienta que actúa sobre las diferentes actitudes de las personas, es así como ha permitido que las organizaciones se preocupen más por sus trabajadores, para que exista un mejor clima laboral, comunicación y buenas relaciones.

La implementación de un adecuado control y administración de acuerdo con el ambiente laboral positivo y efectivo, es crucial para las empresas, sin embargo, el comportamiento organizacional se basa en analizar previamente ciertos factores que significativamente ayudan a las organizaciones a contribuir con una mejora en su estatus interno. El entorno físico, las estructuras, el entorno social y el entorno mismo interpretados como motivación, satisfacción, la productividad que influyen a que se desarrolle de mejor manera y tengo una mayor competitividad ante las demás Cañarte Quimis (2018).

Un ambiente de trabajo positivo, en la que sus empleados se sientan motivados y satisfechos al momento de realizar sus actividades posibilita que exista una mayor productividad para reflejar un mejor desempeño laboral, lo que fomenta que la probabilidad de que los trabajadores se aparten de las empresas sea mínima.

En el mundo la pandemia COVID-19, ha ocasionado escenarios muy duros para las empresas, ocasionándose pérdidas económicas, como también la existencia de desempleo, en el caso de las empresas avícolas en la parte económica se evidenció una crisis financiera en vista de que, fueron obligados a cerrar las granjas

teniéndose como resultados baja en ventas, ingresos, estancamiento del producto, en un estudio que se realizó, se menciona que el país actualmente, el sector avícola representa el 2,0% del PIB del país, y actualmente el aporte de la producción y desarrollo avícola a la economía agrícola es del 26,0%, mientras que la producción ganadera del país es del 77%, acercándola al nivel actual, con un desempleo promedio. tasa. 3.500 a 4.500 personas en la industria avícola.

En el Ecuador estos aspectos han influenciado de manera significativa en cuanto al nivel de competencia en el mercado avícola, según el informe a través de la Revista Venezolana de Gerencia (RVG), en 2021, en la cual se visualizan las diferentes competencias organizacionales que tiene el mercado alineado a los comportamientos de las personas, es así como se describen factores que afectan negativa y positivamente a las empresas avícolas.

Con respecto a lo anterior, se considera que a nivel nacional existen alrededor de 1800 a 2100 empresas dedicadas a la avicultura, sin embargo, cada una de ellas posee sus propias reglas, normas, objetivos, misión y visión, por lo que han generado que los factores en base al comportamiento organizacional se consideren como no importantes, es así que las empresas tienden a enfrentar a diferentes desafíos, escenarios y consecuencias negativas las cuales afectan directamente a la organización, por otro lado, pueden presentar perjuicios hacia la organización.

Por consiguiente, a nivel provincial existen 40 empresas avícolas, las cuales por su ubicación son consideradas en su mayoría medianas y pequeñas organizaciones.

Por otra parte, la competitividad según Valles & Ospina (2017) , indica que esta mide la capacidad inmediata y futura del departamento de fabricación para diseñar, fabricar y vender productos con características que resulten en un paquete más atractivo para el usuario final que productos similares ofrecidos por la competencia. Es decir, que la competitividad empresarial ayuda a la creación de nuevos procesos, productos y servicios con el fin de satisfacer al cliente de la misma manera influye positivamente a la organización a la venta a futuro para asegurar un estado económico positivo y sustentable.

De acuerdo con Gavilanes (2021) quien afirma que “Un factor que afecta el desempeño organizacional es la satisfacción laboral, tratar a los empleados como grupo y como individuo, la participación de los empleados, el comportamiento, la motivación, el clima organizacional, la comunicación, entre otros.” Son variables importantes que influyen significativamente a aumentar el desempeño y contribuir a un mejor desarrollo de la empresa.

El comportamiento organizacional genera competitividad en la empresa Avícola AVIMAR, y es necesaria investigación que ayude a las empresas a impulsar mejoras internas. Por lo tanto, el objetivo general es analizar las variables más importantes del comportamiento organizacional que crean competitividad en el negocio avícola de AVIMAR, como objetivos específicos se consideró necesario considerar: a) proporcionar una base teórica y científica para el estudio del comportamiento organizacional y las variables de competitividad b) diagnosticar la situación actual de las variables del comportamiento organizacional que afectan a la Empresa Avícola AVIMAR c) identificar los factores que influyen en la competitividad. de; Variables Clave del Comportamiento Organizacional de la Empresa Avícola AVIMAR.

De acuerdo con al análisis del objetivo número cinco de la Secretaria nacional de planificación (2017) en el cual menciona que se debe fomentar e impulsar la productividad y competitividad, dado que ayuda al crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria.

Dicho de otra manera, tiene un enfoque en generar trabajo y empleo aprovechado las infraestructuras, experimenta la creación de un valor agregado, fomenta los incentivos diferenciados hacia el sector productivo para obtener una mejor satisfacción, aprovechar las ventajas competitivas para diversificar la producción nacional considerándose que las avícolas aportan a la economía del país en un alto porcentaje, considerar la capacitación, crecimiento, innovación, cambio, formación y profesionalismo.

Se considera importante conceptualizar sobre el comportamiento organización y de los factores que influyen en ella, es por ello que en el Capítulo 1 en donde se establece el estado del arte y la práctica se profundizan los conceptos antes mencionados para un mejor entendimiento de lo que conlleva el desarrollo de la presente investigación.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Comportamiento organizacional

Desarrollo de teorías y conceptos

El comportamiento organizacional según Alles (2013) , afirma que las personas tienen una relación con las organizaciones en un alto porcentaje de importancia, asimismo, en base a ello se orienta a la optimación de los recursos que tiene la empresa y como la administración y la coordinación se encuentran alineados a los objetivos, misión y visión de la empresa.

El comportamiento humano es fundamental y verdadero para mantener un ambiente de trabajo, y se divide en tres líneas: individual, grupal y empresarial. Las personas que trabajan dentro de la organización perciben las dos primeras líneas, es decir, cómo sienten la motivación, la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones y cómo los trabajadores desempeñan su trabajo frente a ellas. La última línea se refiere al comportamiento humano en general.

Por consiguiente, la efectividad y el cumplimiento de las actividades de un trabajador dentro de las organizaciones, no depende de los componentes organizativos, sino más bien, de la valoración que expresa el trabajador hacia dichos componentes. Con ello coincide con Carbajal E & Rosso A (2014) quienes mencionan que: “el resultado de un buen comportamiento dependerá de la manera como la gestionan”, es decir, que no depende de la organización si tiene las mejores herramientas, sino en cómo planifican, controlan, dirigen y organizan la comunicación, motivación, liderazgo y superación entre las personas o grupos que actúan dentro de ella.

El comportamiento organizacional hace referencia a una relación en constante crecimiento entre los individuos y la estructura de la organización, considerando que existen diferentes maneras de comprender dicha relación, tales como, en la manera que afectan los empleados a la empresa o viceversa, si la estructura se

direcciona al desarrollo continuo, en la misma idea, son las bases fundamentales para obtener el éxito tanto a nivel empresarial, individual, grupal, etc.

Es así que dentro de la Avícola AVIMAR, no existe una adecuada administración, manejo y control del comportamiento organizacional, es por ello que mediante este estudio se analiza las diferentes variables que son tomados en cuenta para que la organización a estudiar, tenga un éxito a nivel provincial, nacional y tener una diferenciación en cuanto a la competitividad implementada en el interior de la organización.

De tal forma, el comportamiento organizacional no se limita a las relaciones entre empleados y organización. En otras palabras, el comportamiento organizacional se compone de una variedad de variables internas que influyen en el comportamiento óptimo de las organizaciones, lo que ayuda a las empresas a tomar mejores decisiones en situaciones conflictivas.

Objetivos del comportamiento organizacional

El estudio del comportamiento organizacional abarca unos varios objetivos entre los cuales se menciona los más importantes que ayuda a las empresas a gestionar de mejor manera sus recursos para la obtención de metas empresariales a largo plazo como también inspirar el existo constante.

Los principales objetivos que menciona Bonilla (2011), se encuentran entre ellos, predecir, entender, describir y controlar ciertos factores que interfieren en las organizaciones.

Tabla 1. Objetivos del comportamiento organizacional

Objetivo	Concepto
Predecir	Se refiere al comportamiento futuro de los empleados, es decir, que los administradores podrían adquirir la capacidad mediante la experiencia de conocer, identificar y posicionar a sus empleados más dedicados, productivos, atentos en las áreas más importantes de la organización como también conocer a los que poseen conductas que ocasionen posibles riesgos.
Entender	Centra su concepto en que los administradores en su gran mayoría se encuentran en un estado de frustración a causa de que, solo hablan sobre el comportamiento, es decir, regañar o felicitan a sus trabajadores, cuando lo más importante es entender el ¿Por qué? Y cuáles son las razones las cuales motivan o desmotivaban al trabajador.
Describir	Es analizar de manera más específica como las personas que trabajan en las empresas se comportan ante diferentes condiciones, esto conlleva que, exista una comunicación más efectiva, y de esta manera los mandos más altos empleen un lenguaje en base a dicho comportamiento.
Controlar	Fomentar la actividad humana, hay que considerar que los administradores tienen la responsabilidad de muchas áreas dentro de una organización, en específico el control del rendimiento, lo cual nos lleva a introducirnos en el comportamiento, debido a que influye en su mayoría para conocer el desarrollo de sus habilidades, si existe o no trabajo en equipo, etc. Con lo antes mencionado, busca mejorar sus resultados mediante la línea de gestión que es el controlar, considerando así la mejora continua, como también entender que el comportamiento organizacional es una herramienta muy útil para la obtención de los objetivos.

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se añade que mediante unos estudios realizados en empresas, se considera la gestión como parte de los objetivos mediante la una buena gestión ya sea dentro o fuera del establecimiento se genera un cambio en el cual se considera la flexibilidad y la resiliencia, por lo que de esta manera los trabajadores promover el cambio constante con enfoque en la mejora individual, grupal y estructural para que la organización sea aún más competitiva y poder tener más alcance en el mercado.

Es necesario indicar que los objetivos del comportamiento organizacional están alineados empresa-trabajador, es así que puedo argumentar que es la herramienta esencial para el éxito empresarial, puesto que de esta manera las organizaciones están anticipadas ante posibles escenarios que afecten a la empresa, como es el caso del COVID-19 que afecto a nivel mundial en el cual muchas empresas no supieron sobrellevar el negocio debido a que no existía la debida importancia al comportamiento organizacional en general.

Clima organizacional

Actualmente, el clima organizacional se considera una herramienta clave para las organizaciones porque profundiza su estudio como multidimensional, es decir, que dentro de él existen diferentes variables importantes, como el ambiente físico, social, estructural y las variables de comportamiento organizacional. Debido a esto, la organización puede detectar puntos críticos que afecten a la empresa a través de las variables antes mencionadas y de esta manera corregir procesos y factores, los cuales proporcionan una mejora dentro de la organización.

El clima organizacional es la interconexión entre el entorno y la experiencia individual, teniendo como punto sobresaliente el fomentar las relaciones positivas y estructuras que promuevan un clima en donde los trabajadores se sientan cómodos, enriquecidos, exista un crecimiento continuo para el éxito no solo colectivo si no también individual.

De acuerdo con Dorta (2013) quien afirma:

El clima organizacional afecta a algunos factores intangibles, la actitud de los gerentes y supervisores hacia la personalidad humana y los métodos que utilizan para dirigir y controlar el desempeño de sus subordinados son cruciales en la determinación del clima de la unidad organizativa de la que son responsables (págs. 5-6) .

Los administradores son cruciales para las empresas debido a que deben tener en cuenta la gran importancia del clima que existe dentro de la entidad considerando el incentivo, colaboración y bien estar de las personas que participan dentro de ella, no solo enfocar el punto de tener una buena gestión y optimización de los recursos, sino alinear y considerar los dos puntos dado que son de gran relevancia para el éxito cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Figura 1. Clima Organizacional



Fuente: elaboración propia

De acuerdo con Albán (2020), quien menciona que la productividad de la empresa se basa en la manera como el recurso humano desempeña su trabajo dentro de la empresa, es por ello que mediante la Figura 1, se puede analizar que el autor considera que el clima organizacional tiene diferentes ramas para mejorar el bienestar humano y velar por el cuidado del mismo, muestra las diferentes dimensiones del clima organizacional y los puntos involucrados en cada dimensión, todos los cuales son importantes de considerar.

En la actualidad existen diferentes métodos los cuales pueden medir el ambiente que existe dentro de las organizaciones una de ellas según eventos y entrevistas , Avícola el Cortijo es considerada una de las empresas avícolas que invierte en satisfacción, es decir, que existen planes dentro de la empresa las cuales fomentan el cambio, mejora en los procesos, mediante premiaciones hacia los empleados, debido a que de esta manera se sientes motivados y expresan un mayor desempeño lo que conlleva que la empresa tengan un realce en diferenciación (Eventos y entrevistas, 2019).

El enfoque del clima organizacional es entender que el activo fijo más importante que tiene las empresas son los trabajadores y es vital que dentro de ellas existan planes de desarrollo continuo, es por ello que se conoce de mejor manera cuales son las necesidades como empleado y viceversa, por lo tanto, las empresas se verán beneficiadas en cuanto a niveles productivos, gerenciales y mano de obra.

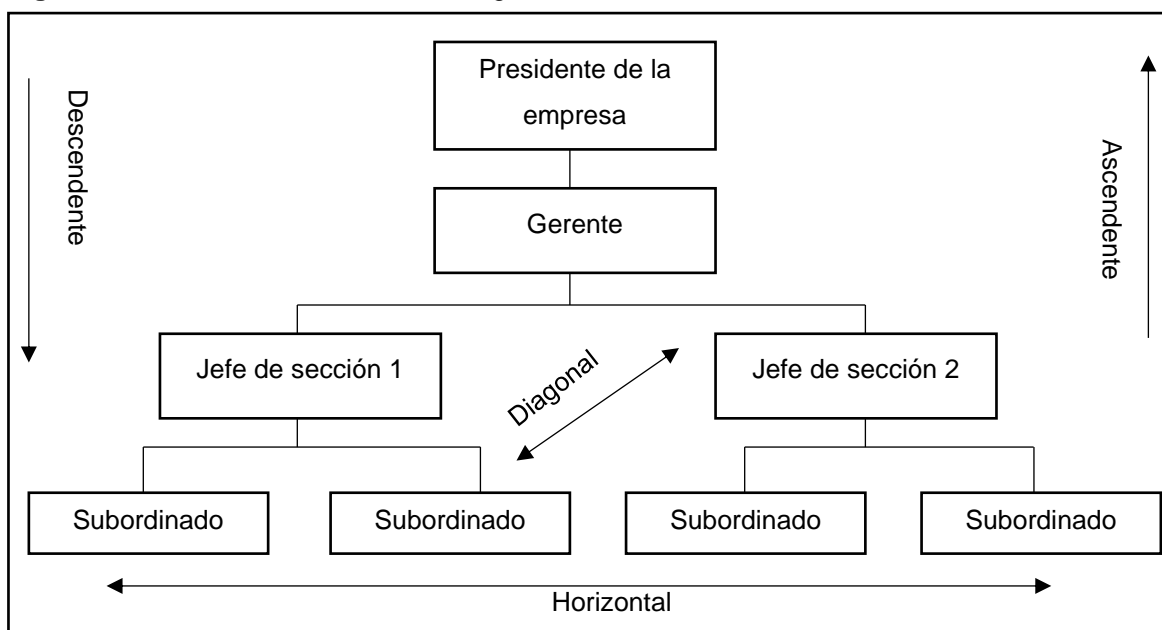
Comunicación organizacional

La comunicación organizacional indica un proceso en que la información es transmitida hacia las demás personas que participan dentro de ella, además considerar que existen diferentes medios que pueden ser útiles para informar a los trabajadores de las diferentes áreas tanto internas como externas, y que llegue a su receptor sin alteraciones, teniendo en cuenta que si existe errores la organización obtendrá problemas que afectan a su desarrollo.

La comunicación organizacional de acuerdo lo que mencionan los autores Díaz & Colmenares (2019) afirma: “Es el instrumento de las organizaciones para fortalecer su funcionamiento e impulsar su maquinaria de servicio y producción tanto a nivel interno como a nivel externo de una manera ordenada y sistemática”. Siguiendo el estudio antes citado, considero que la comunicación es una herramienta que potencia a las empresas a conseguir de manera más rápida el éxito, sosteniendo que debe existir un ambiente positivo para que el proceso de informar sea positivo.

La comunicación en las organizaciones facilita el desempeño de sus actividades, porque es un proceso en el que las personas intercambian información sobre la organización y sus posibles cambios, por lo tanto, a través de este proceso, los empleados incrementan continuamente su conocimiento sobre lo que sucede en la organización, puede ser interno o externo.

Figura 2. Proceso de la comunicación organizacional formal



Fuente: Modificado a partir de Castro (2014)

De acuerdo con la Figura 2, se analiza que existen 4 diferentes maneras de comunicar dentro de la organización entre ellas, diagonal, horizontal de manera ascendente y descendente, cabe recalcar que cada una de ellas es importante. La información que se requiere comunicar puede ser de diferente manera, pero el objetivo es que tenga destino hacia toda la empresa.

- **Diagonal:** Se refiere a las distintas áreas que se conectan entre sí, tiene como objetivo gestionar de mejor manera el tiempo, es así que mediante la utilización de este medio la información llega a su destino más rápido.
- **Horizontal:** Consiste en las áreas de producción, este tipo de comunicación tiene como objetivo inculcar una coordinación y mejor interacción dentro de ella, de esta manera podemos evitar el repetir los procedimientos y ahorrar tiempo y dinero.
- **Ascendente:** Hace mención desde el personal hacia la dirección o primera línea, dicha comunicación es importante informa sobre cómo se siente el trabajador, tiene como objetivo entender y buscar soluciones para el personal trabajador se sienta de la mejor manera y poder realizar las actividades de mejor manera.

- **Descendente:** Esta relacionado desde la gerencia o primera línea hacia los trabajadores, como las normas o procedimientos que los trabajadores deben seguir, hay que considerar que los gerentes deben medir el nivel de complejidad y la carga de las actividades que distribuyen.

La comunicación organizacional facilita la transmisión de cualquier tipo de información, es considerada como una herramienta que fortalece a la estructura organizacional, es decir que el logro de los objetivos tiene una relación muy importante con la comunicación dado que apoya a conseguir la mejora, cambio y cumplimiento de ellos más acelerado.

En la actualidad la empresa Avícola AVIMAR tiene una comunicación organizacional descendente, dentro de ella se realizan las actividades que la alta gerencia considera, es por ello que mediante este estudio se concientiza en tomar en cuenta las cuatro distintas maneras de comunicar, así la empresa obtendrá mejores resultados y obtendrá más allá de una buena comunicación un ambiente laboral positivo.

1.2. Variables que intervienen en el comportamiento organizacional

Las herramientas del proceso de motivación que se encuentran en la organización son fundamentales, porque los empleados son la base del crecimiento, desarrollo y éxito de la empresa, es decir, la motivación es el elemento básico para el desempeño del 100% de los empleados.

Las variables que intervienen dentro del comportamiento organizacional son cuatro entre ellas, el ambiente físico, ambiente social, estructurales y propias, es por ello que es importante que todas las herramientas o variables estén correctamente administradas y controladas.

Figura 3. Variables del comportamiento organizacional



Fuente: elaboración propia

En la actualidad las empresas se han visto en la obligación de crear nuevas estrategias laborales, debido a que han ocurrido cambios inesperados y se ha observado que la tecnología tiene un desarrollo y crecimiento constante, es por ello que cada vez las personas son más exigentes en cuanto a sus necesidades.

Las empresas Avícolas no consideran como punto importante la obtención de un comportamiento organizacional dentro de sus empresas, dado que no conocen las razones por las cuales los trabajadores se sienten frustrados, cansados, agotados y que tiene como consecuencias renuncias o quejas que perjudican al crecimiento empresarial, así mediante este estudio se conoce más a profundidad las variables y ramas hacia donde se direccionan cada una de ellas y cumplimiento con los objetivos de la empresa.

Variable de ambiente físico

El ambiente físico dentro de la organización se refiere al entorno en donde las personas realizan sus actividades laborales, este tipo de variable puede afectar a la empresa, en las áreas como la productividad, en razón de que el rendimiento de los trabajadores es menor en comparación a otros

Gestionar y optimizar un buen ambiente físico contempla que los trabajadores de una empresa impulsen de manera positiva la productividad, así que la empresa obtendrá resultados considerablemente positivos, y no solo tendrá un realce económico sino en la manera como se preocupa por el bien estar de ellos.

El ambiente físico se direcciona en 2 líneas que es el entorno interno y externo, en el cual cada uno contempla diferentes factores, que se direccionan directamente con las actitudes del trabajador.

Tabla 2. Variables del ambiente físico

Interno	Dentro del ambiente interno se refiere a las actitudes que el trabajador expresa por motivos que existen dentro de la organización como pueden ser, la comodidad que perjudica a la eficiencia del trabajo, el nivel de ruido que existe que influye en la concentración al realizar las actividades, las instalaciones o maquinas que se direccionan a como el trabajo de la persona será efectuado, es decir de manera más fácil o compleja.
Externo	Consiste en entender que el ambiente externo influye de manera muy fuerte a las empresas y se considera que sea de manera obligatoria entender y comprender la implementación efectiva de este método, debido a que caso contrario puede ocurrir de diferentes formas las cuales perjudica al funcionamiento de la empresa.

Fuente: elaboración propia

El caso del COVID-19, es un claro ejemplo que las empresas no están preparadas para escenarios como aquello, por otro lado, las empresas que consideraron tener un plan B, es decir estar preparados para cualquier caso que se presente resultaron ser más competitivas ante las demás, supieron resolver los percances que se podían presentar y resolvieron de manera más efectiva dichos escenarios.

El ambiente físico es una herramienta importante dentro del comportamiento organizacional, fomentar un correcto entorno laboral que sea cómodo y adecuado inspira a la creatividad y al compromiso de los trabajadores hacia la empresa. El

ambiente físico externo es una herramienta en la cual se encuentra distintos escenarios negativos, entre ellas las actitudes que perjudican a la empresa que influye en las condiciones en las que el trabajador realiza sus actividades.

Variables estructurales

Las variables estructurales en las organizaciones se refieren a los aspectos relacionados con la configuración, estructura dimensional y el estilo de dirección que maneja, es así que mediante estas directrices existen líneas de autoridad las cuales direccionan las actividades a realizar, es por ello que son fundamentales para el comportamiento de las personas, esto ayuda a modificar las actitudes que expresan ante las actividades que son proporcionada para cada uno de ellos.

De acuerdo con los autores Carbajal E & Rosso A (2014), quienes afirman:

Define las relaciones formales y el uso que se les da a las personas en las organizaciones. La realización de las actividades de una organización supone la existencia de puestos muy diversos. Estas personas deben relacionarse en forma estructural para que sea posible coordinar eficazmente su trabajo (p. 9).

Es necesario entender que por un inadecuado manejo de las variables estructurales existen problemas como: la desorganización, mala comunicación, falta de claridad en las responsabilidades, falta de motivación, bajo nivel de innovación, es así que tiene un impacto significativo en cuanto al desarrollo, crecimiento y rendimiento de la misma, que afecta de manera considerable a correcto funcionamiento de las empresa, es así que mediante ajustes, cambios, y planes de mejora se garantiza eficacia ante el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

VARIABLES DE AMBIENTE SOCIAL

El ambiente social en las empresas se refiere a las interacciones, conversaciones y diálogos que existen en las personas que trabajan dentro de ella, así también de manera externa entre los clientes, proveedores y competencia, en la cual se incluyen las normas laborales, la comunicación y la ética empresarial que exista dentro de ella.

De acuerdo con Criollo (2013), quien menciona que el ambiente social que expresa la persona es en gran porcentaje el cómo ha sido educada, es así que cuando se contempla el tema de ambiente social en base al comportamiento organizacional se refiere a todas las personas que participan dentro de ellas, considerando que dichas actitudes personales, pueden ser modificadas por los valores, normas e interacciones sociales que es propia de cada empresa.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, el ambiente social empresarial es la variable más amplia que templan las personas que trabajan dentro de una organización, considerándose que están expuestas a diferentes influencias tanto culturales, organizacionales y propias.

VARIABLES PROPIAS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Las variables que se encuentran en el comportamiento organizacional son: rotación, satisfacción, actitud, motivación, productividad y estrés, por lo que las empresas pueden sufrir por una mala gestión, por lo que es necesario concientizar y promover mejores planes y métodos.

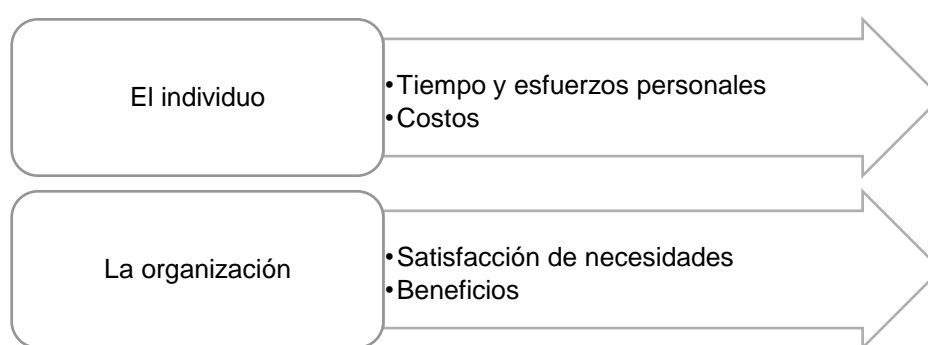
Los valores y el comportamiento son considerados hoy en día la base de la diferenciación empresarial, es decir, velarán por el bienestar de los empleados como eje principal del desarrollo de la empresa y del desempeño de sus funciones.

La empresa avícola AVIMAR con base en sus operaciones consideró que las variables antes mencionadas no estaban adecuadamente controladas en la

organización y se identificaron problemas a nivel interno que amenazaban las operaciones de la empresa. Durante la investigación, toda la empresa fue muy consciente de estas estrategias innovadoras y que tiene como objetivo garantizar la seguridad y comodidad de los empleados de la empresa.

El comportamiento es una herramienta importante para las empresas debido a que sus variables están directamente relacionadas, por lo que este estudio cambia las actitudes, acciones y reacciones de los empleados para lograr una buena gestión del comportamiento humano, procesos y generar un ambiente de trabajo positivo creándose buenas expectativas comerciales.

Cuadro 4. Percepción de la organización: beneficios y costos para mantener a las personas como miembros de la organización



Fuente: Modificado a partir de Chiavenato (2011)

De acuerdo, a lo que expresa el grafico, se considera el individuo intercambia el tiempo y el esfuerzo personal a la empresa y lo que recibe a cambio son beneficios y la satisfacción de sus necesidades interpretándose como una buena remuneración, motivación, seguridad, comodidad, bien estar, entre otras. Es por ello que mediante las variables el comportamiento de la organización mejora en un aspecto muy alto que favorece a la empresa de manera positiva inspirando en el cambio en las estrategias, planes y modelos de trabajo por unos mejor gestionados, en las cuales se considere de manera importante al trabajador como eje primordial para el funcionamiento de la misma.

Es por ello que el comportamiento organizacional se considera como el instrumento más impórtate dentro de la organización, porque estudia las diferentes actitudes y

sus razones, siendo así que las empresas sean interpretadas como pioneras en el cuidado de su personal interpretándose con una gestión eficaz en base a los recursos que dispone la organización para obtener el éxito empresarial.

1.3. Competitividad

La competencia en las empresas es considerada como la rivalidad entre sí, debido a que expresa métodos innovadores mediante el cual genera resultados positivos frente a las demás, se considera que existen diferentes motivos, por el cual existe dicha controversia entre organizaciones, es así como el resultado a favor de una empresa es la pérdida de la otra.

De acuerdo con la mención de Corona (2002) indica: “La competitividad es una variable multifuncional: formación empresarial, habilidades administrativas, laborales y productivas, la gestión, la innovación y el desarrollo tecnológico” (pág. 55) ; es decir, que para ser competitivo en el ámbito empresarial se debe considerar diversos aspectos que las empresas deben tener en cuenta para destacarse en el mercado.

Continuando con la idea León donde menciona que la competitividad es el conjunto de habilidades y condiciones necesarias para competir, entendida como competencia entre grupos de vendedores y como parte de la lucha económica de un país. Ante lo expuesto la competitividad empresarial genera rivalidad entre negocios, considerándose que debido a la implementación de diferentes estrategias una puede sobresalir antes las demás debido a la generación de valor característico único que diferencia, tomándose en cuenta que la comunicación es una base fundamental para el cumplimiento de los objetivos (León, 2013).

Modelos teóricos de competitividad

La competencia es una técnica diferenciadora de éxito, porque experimenta diferentes alternativas las cuales buscan mantener a la empresa con resultados positivos. Por otro lado, las razones por las cuales se evidencia dicha técnica son

por mantener que los productos o servicios que ofrecer estén relacionados con las tendencias que tiene la sociedad, interpretando que los seres humanos cada vez son más exigentes en cuanto a sus necesidades.

De acuerdo con lo que mencionan los autores Argota-Pérez and Argota-Pérez (2021) que “toda competencia empresarial muestra en su génesis un modelo de desarrollo con bondades innovativas desde conexiones entre la gestión productiva tecnológica y la sociedad” es decir, que cada empresa posee un modelo de trabajo o estrategia propia y diferente a las demás, el cual la hace característico, dado que busca introducir una buena gestión para obtener la diferenciación competitiva ante las demás.

La competencia se explica como una característica que puede reconocerse de diferentes maneras, ya sea internamente a través del clima organizacional en el que los empleados se sienten cómodos realizando sus actividades, o externamente a través de productos o servicios, incluyendo su valor agregado, diferenciación o innovación, con el único propósito de satisfacer las necesidades del cliente y lograr negocios éxito.

De acuerdo con Labarca (2020), basa su concepto acerca de la competitividad relacionado hacia la nación de personas que trabaja dentro de una organización, interpretándose que si existe un correcto manejo de las variables del comportamiento organizacional la empresa ofrece un mejor producto o servicio, teniéndose en cuenta que cuando se introduce un entorno competitivo ayuda a contribuir notoriamente a mejorar la calidad de vida de la empresa a largo plazo.

Modelo de competencia en los negocios

La competencia puede ser observada de distinta manera, ya sea dentro de la organización, en cada área de la empresa, en las personas, en la estructura y en el producto o servicio, es una característica propia de cada empresa y de cómo la quiere expresar ante sus competidores.

Tabla 3. Competencias Organizacionales

Autores	Competencias
López et al, (2016)	Orientación al cliente Eficacia Productividad Autoestima Formación Aprendizaje permanente
Sánchez et al, (2017)	Comunicación Trabajo integrado en equipo Negociación
Toro (2015)	Bioseguridad de la granja avícola Comunicación Satisfacción al cliente
Bermúdez (2015)	Calidad de servicio Compromiso Comprometer el logro organizacional Orientación de la calidad Trabajo en equipo Liderazgo Comunicación efectiva

Fuente: Tomado de Bravo, Columba, Vélez & Félix (2021)

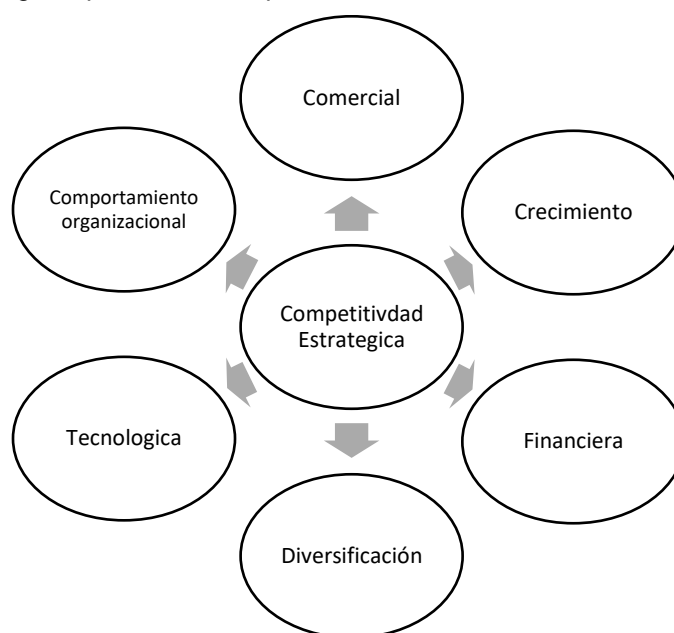
En la actualidad los negocios utilizan estrategias mediante las cuales interpretan tener una diferenciación de mejora ante su competencia, como se puede observar en la Tabla 3, existen distintos métodos para fomentar la competencia ante las demás y de esta forma tener un éxito tanto a nivel empresarial como personal, debido a que se introduce el crecimiento profesional de las mismas con el objetivo de tener una productividad significativamente superior ante la competencia.

Competitividad estratégica

La competitividad estratégica se interpreta en diferentes puntos los cuales hacen que la empresa tenga realce y diferenciación con el objetivo de tener una posición empresarial única y ventajosa dentro del mercado, considerándose los cambios y adaptaciones que pueden existir dentro de ella.

La estrategia para considerar una ventaja competitiva en comparación con las demás, se basa a partir de un diagnóstico sobre la situación en la cual se encuentra la empresa mediante la cual se analiza y se concluye cual es la estrategia que esta alineada a la satisfacción de esta.

Figura 5. Campos estratégicos para crear competitividad



Fuente: elaboración propia

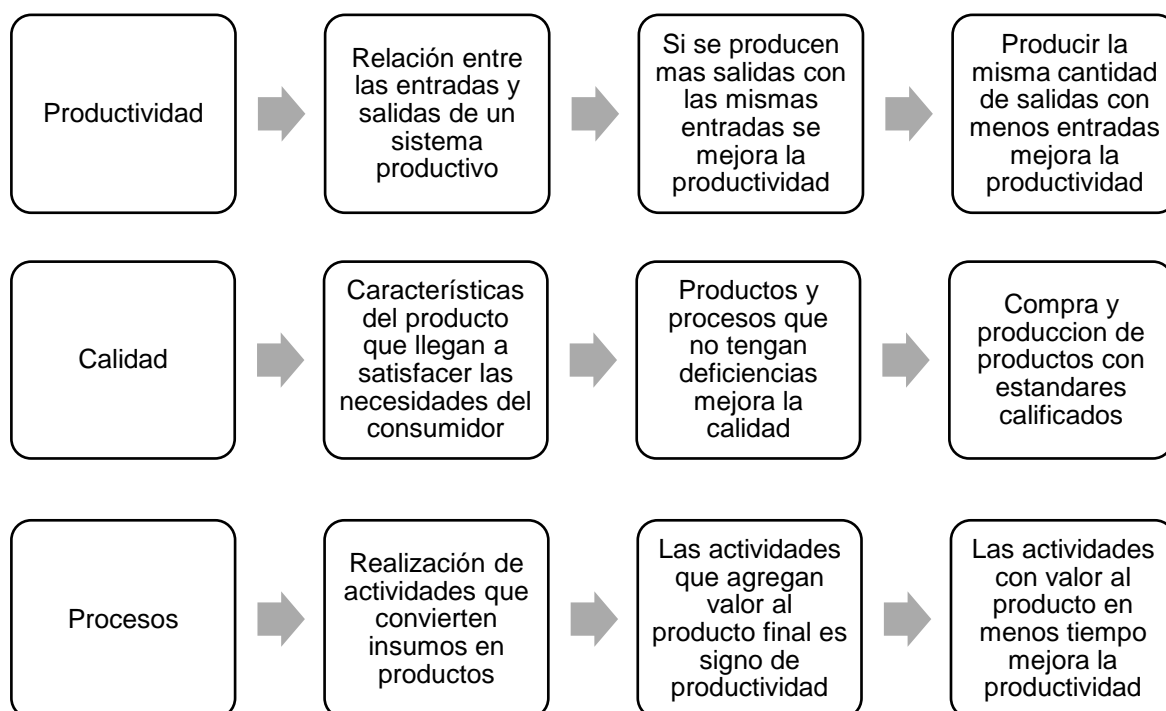
En la competitividad organizacional es primordial considerar que para orientarse a cualquier campo estratégico se debe interpretar la correcta administración tanto interna como externa, de esta manera el proceso es más ágil y efectivo, es así que ayuda a la empresa a tener un valor diferenciador ante la competencia.

Proceso de elección de estrategia de creación de valor

La creación de valor a nivel empresarial es el proceso mediante el cual la organización tiene aspectos diferenciadores ante su competencia, lo que genera que beneficios para la misma. Por otro lado, dicho proceso puede ser expuesto por dos lineamientos tanto internos, ya sea en sus procesos como externos, al momento de ofrecer el producto o servicio, de esta manera se interpreta la manera de aprovechar oportunidades para tener una mejor rentabilidad ya sea a corto, mediano y largo plazo.

Según lo que menciona el autor Quispe (2019), interpreta que existen 6 diferentes procesos para una correcta elección de la estrategia, entre ellos: evaluar la situación empresarial, desarrollar alternativas mediante la comunicación, evaluar el riesgo, decisión de alternativas, plan de acción e implementación.

Figura 6. Competitividad sistémica Interna Organizacional



Fuente: Tomado de Alvarez (2021)

De acuerdo con lo que mencionan los autores Carro & Gonzalez (2015)

A nivel corporativo, existe resistencia a la innovación que aumenta la productividad y ahorra costos. Sin embargo, mejorar la productividad parece ser el medio más importante para aumentar la producción, superar la crisis, el rendimiento, la inflación y obtener productos altamente competitivos (págs. 6-7).

En base a la mención de los autores se interpreta que la productividad es fundamental para hacer más producto con menos recursos, reduce costos y se aumenta la capacidad de innovación, esto permite que las organizaciones ofrezcan procesos y productos de mayor calidad con precios más competitivos ganando así una ventaja competitiva en el mercado.

Según lo que menciona Navarro, Ferrer, & Burgos (2018) se analiza:

La calidad es un concepto que cobro mayor importancia en el proceso de apertura de nuevos mercados, las certificaciones se convirtieron en el pasaporte para exportar, también casi en una exigencia para los proveedores de algunas empresas y en elemento de evaluación cuando se participa en algunas licitaciones.

En orden de ideas los autores consideran que en la actualidad la calidad es esencial para la competitividad empresarial dado que influye directamente con la satisfacción del cliente. Ofrecer nuevos productos tiene la apertura a nuevos mercados lo que genera una mejor reputación de la organización y la fidelidad del cliente permitiendo mantener una ventaja competitiva.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Tipo de investigación

De acuerdo con los autores Neill & Cortez (2018), mencionan que la investigación cuantitativa “está orientado a verificar y comprobar de manera deductiva las proposiciones planteadas en la investigación, esto es mediante la construcción de hipótesis en base a la relación de variables para posteriormente someterlas a medición logrando así su confirmación o refutación”. En ese sentido se refiere que tiene un enfoque secuencial, es decir que cada proceso, paso, fase u etapa debe tener un orden, concordancia un sentido tomándose en consideración que deben estar abierto a cambios de cualquier tiempo.

El enfoque de la investigación es cuantitativo, que se caracteriza por privilegiar el dato como esencia sustancial de su argumentación. El dato es la expresión concreta que simboliza una realidad. Esta afirmación se sustenta en el principio de que lo que no se puede medir no es digno de credibilidad. Por ello, todo debe estar soportado en el número, en el dato estadístico que aproxima a la manifestación del fenómeno estudiado basado en el comportamiento organizacional y la competitividad.

Por consiguiente a la idea anterior, parte de la formulación de una idea que poco a poco se realizan cambios para que sea más entendible, luego se establecen los objetivos tanto general, específicos y con la pregunta de investigación para corroborar al final si se cumple o no, se desarrolla un marco teórico en el cual se explica la teoría, después parte de la idea científica a defender la formulación de las variables de estudio, es así que se construyen las preguntas las cuales deben ser comprobadas, para finalizar se debe realizar la recolección de datos a través de métodos estadísticos para cerrar con las conclusiones o recomendaciones.

La investigación descriptiva, para Alban, Verdesoto & Castro (2020) mencionan que se basa en la recolección, evaluación de datos, aspectos o dimensionan sobre las variables de estudio, considerándose que dentro de ella existen descripciones y

criterios sobre las características fundamentales el cual proporciona información sistemática. En el marco de la investigación descriptiva se conocen las señales del fenómeno y se busca revelar su presencia en una población específica. El proceso utiliza tendencia central y análisis de datos discretos. En este ámbito es posible, pero no necesario.

Este tipo de investigación mide, evalúa o recolecta datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno que se desea investigar en este caso la variable independiente relacionada al comportamiento organizacional y la dependiente sobre la competitividad. En este sentido, se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ella, para así identificarlos, clasificarlos, caracterizarlos, entre otros aspectos para llegar a conclusiones viables para la investigación.

El planteamiento anterior centra su consideración en un método de investigación que tenga en cuenta diferentes pasos, tales como: observación directa basada en estudios comerciales no experimentales, es decir. realizado en una aplicación de recolección de datos sencilla y en tiempo real mediante cuestionarios que contienen un formato Likert cerrado; preguntas tipo y métodos organizativos para probar la confiabilidad entre preguntas formuladas utilizando el alfa de Cronbach. Por tanto, el enfoque de este estudio es cuantitativo.

Para entender el tipo de investigación correlacional Gómez (2020) menciona que se basa en “Comprender el grado de relación o asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o situación particular”. Por otro lado, explica que aunque no se establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. La utilidad y el propósito principal de estos estudios es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas que en esta investigación se describen como factores que influyen en el comportamiento organizacional para de acuerdo a ello generar competitividad.

En el mismo orden de ideas, la investigación explicativa basa su concepto en mencionar o redactar el porqué de las cosas que ocurren durante el periodo de estudio.

De acuerdo con Marengo (2003), afirma que:

Su finalidad es responder a las causas de acontecimientos físicos o sociales. Como su nombre indica, su interés está en explicar por qué ocurre un fenómeno y bajo qué condiciones, o por qué dos o más variables están relacionadas.

En este sentido, el estudio realizado tiene un diseño explicativo, que tiene como objetivo ampliar el conocimiento ya existente sobre algo de lo que sabemos poco, o nada. De esta forma, se centra en los detalles, permitiéndonos conocer más a fondo un fenómeno, que en este caso es sobre los factores que influyen en el comportamiento organizacional.

2.2. Diseño de investigación

En cuanto al diseño de investigación se refiere a la forma en cómo se va a realizar, desarrollar en la cual hay que tomar en cuenta los propósitos, que quiere evaluar, objetivos y hasta donde va a llegar.

De acuerdo con Martínez (2013) indica:

En el campo de la investigación debe ser un escrito que contenga todos los elementos que aporten los datos necesarios para que quien lo lea pueda formarse una opinión sobre el proyecto y su autor en cuanto al conocimiento del tema, su ubicación y viabilidad.

La presente investigación se presenta como diseño transversal, puesto que la variable independiente se refiere al comportamiento organizacional y se analiza en

un tiempo único y sus datos son administrados y recolectados, con el objetivo de informar y fundamentar en un solo momento.

A través de él, se indican las observaciones que se deben hacer, cuántas observaciones hacer, qué tipo de análisis debe aplicarse y qué conclusiones podrán obtenerse a partir del análisis de los resultados. En resumen, este estudio utilizó una metodología de investigación que implica el proceso de observación directa de la realidad sobre la variable de los factores que influyen en el comportamiento organizacional en un tiempo específico, es decir, una investigación no experimental-transeccional

Además, es un análisis con diseño de campo, porque se obtuvo recolección de datos relacionados con el comportamiento organizacional, de las empresas dedicadas a la avicultura considerándose las pequeñas y medianas, las cuales se consideran dentro de la población. Además se obtuvo los datos relacionados con la variable, directamente de su fuente primaria, es decir, de la empresa AVIMAR la cual conforma la población del objeto de estudio.

2.3. Definición operacional

Desde una perspectiva funcional el comportamiento organizacional como las actitudes de las personas que trabajan dentro de las empresas y como expresan las diferentes actitudes que influyen de manera negativa al rendimiento y desarrollo empresarial, considerándose las variables como es el ambiente físico, la estructura, lo social y las motivaciones. La investigación se centra en los colaboradores enfocándose como la base de la existencia y permanencia de las empresas, es así que en este estudio se analiza y se vela por el bien estar, la salud y la comodidad de los trabajadores para realizar sus actividades de mejor manera.

Tabla 4. Operacionalización de la variable

VARIABLE	SUBDIMENSIÓN 1	SUBDIMENSIÓN 2	INDICADOR	ÍTEMS
Independiente	Comportamiento Organizacional	Comportamiento Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Clima Organizacional ✓ Comunicación Organizacional 	1-6
		Variables que intervienen en el comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ambiente físico ✓ Estructural ✓ Ambiente social ✓ Propias del comportamiento organizacional 	7-18
Dependiente	Competitividad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Modelo de competencia en los negocios ✓ Proceso de elección de estrategia de creación de valor 		19-24

Fuente. elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

El cuestionario de preguntas se realizó partiendo de los principios proporcionados sobre el comportamiento organización y competitividad, considerándose textos relevantes como el Plan de Desarrollo Para el Nuevo Ecuador, el cuestionario quedo conformado por 24 ítems, dentro de la cual se consideran todos los puntos mencionados en la investigación, con la finalidad de conocer las posibles respuestas de lo investigado.

Tabla 5. Medición de Cuestionario

Puntajes	Alternativas	Puntaje	Valor	Grado de presencia
1	Totalmente Desacuerdo	0.01-1.00	Negativa	Baja presencia
2	Desacuerdo	1.01-2.00	Negativa	Baja presencia
3	Neutral	2.01-3.00	Intermedia	Mediana presencia
4	De Acuerdo	3.01-4.00	Positiva	Alta presencia
5	Totalmente de Acuerdo	4.01-5.00	Positiva	Alta presencia

Fuente: elaboración propia

Población

Para un mejor entendimiento y comprensión del problema, así como analizar las variables relacionadas con el logro y cumplimiento de los objetivos, esta investigación centra su estudio en la empresa Avícola AVIMAR, por lo tanto, a cuenta con el siguiente personal.

Tabla 6. Descripción de la población

Descripción	Población
Gerente	1
Área administrativa	2
Área de bodega	5
Área de galpones	7
Total	15

Fuente: elaboración propia

Para identificar la muestra se realizó a través de un censo, es una herramienta estadística orientada al análisis, evaluación y comprensión de todos los elementos de un conjunto en específico. Dicha metodología se basa en la recolección de datos de manera cuantitativa o cualitativa, con el objetivo de evaluar las variables y comprender la población sujeta al estudio.

Por consiguiente, las diferentes áreas de la empresa son importante dado que, por medio del censo posibilita a la investigación una mejor comprensión y entendimiento sobre todas las variables. Además, facilita la creación de un cuestionario dirigido hacia sus colaboradores antes mencionados.

Alfa de Cronbach

Se utiliza principalmente como herramienta para evaluar la consistencia interna del cuestionario, es decir, si los ítems medidos concuerdan entre sí y se centran en la misma línea de investigación.

La factibilidad del instrumento consta de 24 preguntas cerradas en escala Likert para los colaboradores de Avícola AVIMAR, para determinar la confiabilidad del instrumento de medición de esta investigación, se aplicó el cuestionario a 3

personas (gerente y área administrativa), con miras a determinar si los ítems miden realmente la variable, dimensiones e indicadores establecidos.

Tabla 7. Alfa de Cronbach
Estadísticos de fiabilidad Resumen del procesamiento de casos

Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	N. de ítems			N	%
0.834	.834	24	Casos	Válidos	3	100.0
				Excluidos	0	.0
				Total	3	100.0

Fuente: elaboración propia

Los resultados del alfa de Cronbach evidencian que la escala es de 0.834, lo cual se considera aceptable de acuerdo con la confiabilidad interna de una escala que es de 0.70 a 0.90, lo que significa que los ítems establecidos en las encuestas miden el mismo constructo de manera consistente.

Tabla 8. Correlación de Spearman

Correlación				
			Comportamiento Organizacional	Competitividad
Spearman rho	Comportamiento Organizacional	Correlación	1.000	.292
		Sig. (2-tailed)	.	.291
		N	15	15
	Competitividad	Correlación	.292	1.000
		Sig. (2-tailed)	.291	.
		N	15	15

Fuente: elaboración propia

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman es una herramienta estadística que permite comprender la fuerza, la dirección y la relación entre dos variables, pero con una recopilación de datos real y verificable. Además, los resultados varían de -1 a 1, donde 1 representa una correlación positiva perfecta y -1 representa una correlación negativa perfecta, lo que significa que los rangos de las variables pueden moverse en direcciones similares u opuestas. La correlación de Spearman se realiza a partir de la unión de los subdimensiones especificados en la variable de operacionalización. La combinación de estos subdimensiones da como resultado dos factores para aplicar el método de correlación.

De acuerdo con la Tabla 8, observa como la variable independiente en relación con la dependiente tiene una correlación de 1.000, lo que indica que existe un vínculo perfecto, es decir, a medida que aumenta el comportamiento organizacional considerando que exista un buen trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, compromiso e innovación la competitividad de la empresa también aumenta. Esto significa que las organizaciones, en este caso las empresas dedicadas a la avicultura que tienen un comportamiento organizacional elevado tienden a ser más competitivas.

Tabla 9. Subdimensión comportamiento organizacional – indicador clima organizacional

¿Existe una valoración y apoyo por parte de la empresa de acuerdo con el crecimiento personal?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente Desacuerdo	4	26.7	26.7	26.7
	Desacuerdo	9	60.0	60.0	86.7
	Neutral	1	6.7	6.7	93.3
	De Acuerdo	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	
¿La empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente Desacuerdo	7	46.7	46.7	46.7
	Desacuerdo	8	53.3	53.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	
¿Cuándo realiza un trabajo excelente y cumple con los objetivos recibe un reconocimiento o motivación por parte de la empresa?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente Desacuerdo	5	33.3	33.3	33.3
	Desacuerdo	8	53.3	53.3	86.7
	Neutral	1	6.7	6.7	93.3
	Totalmente de Acuerdo	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

En cuanto a los resultados presentados Bermeo (2018), indica como clima organizacional “es un ambiente generado por los individuos, grupos u organizaciones, en los que se involucran las emociones, motivación, la parte física y mental” (p.35).

En la tabla siguiente se muestran que la empresa posee un bajo nivel de acuerdo con el ambiente laboral. Los trabajadores expresan que están en desacuerdo y neutral con relación al clima organizacional de la empresa por lo que se encuentran insatisfechos, mediante la cual se demuestra que existen algunos trabajadores que no perciben los mismos reconocimientos y oportunidades de acuerdo con el trabajo que desempeñan dentro de la empresa por lo tanto se observa incomodidad, disgusto y cambios de actitud lo que perjudica al desarrollo de la empresa. Esto sugiere que exista un margen para mejorar la valoración y el apoyo de la empresa hacia sus trabajadores.

Tabla 10. Subdimensión comportamiento organizacional – indicador comunicación organizacional

¿La gerencia proporciona información clara, precisa e inmediata a los trabajadores?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente Desacuerdo	1	6.7	6.7	6.7
	Desacuerdo	12	80.0	80.0	86.7
	Neutral	1	6.7	6.7	93.3
	De Acuerdo	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	
¿El departamento de gerencia se encuentra abierto para recibir información por parte de los trabajadores?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente Desacuerdo	4	26.7	26.7	26.7
	Desacuerdo	9	60.0	60.0	86.7
	Neutral	1	6.7	6.7	93.3
	De Acuerdo	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	
¿Los trabajadores se encuentran informados acerca de cambios en los procesos, políticas?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente Desacuerdo	8	53.3	53.3	53.3
	Desacuerdo	6	40.0	40.0	93.3
	De Acuerdo	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Al respecto se debe conocer que la comunicación organizacional es uno de los elementos más indispensables de las empresas. Se refiere a la transportación de información importante ya sea de un departamento a otro, entre trabajadores de una misma área, de gerente hacia trabajador y viceversa. La correcta

implementación ayuda a la organización a ser más organizada, productiva, fomentar el trabajo en equipo, resolver conflictos y optimizar los procesos.

Los hallazgos del análisis indican que la empresa tiene una comunicación organizacional ineficaz. Las personas encuestadas mencionan que no poseen una comunicación efectiva y existen disgustos por parte de los trabajadores en relación con el departamento de gerencia, sin embargo, existe una buena información sobre los procesos y procedimientos en cuanto a la elaboración del alimento para las aves lo que permite un mantenimiento de postura regular. Esto indica que existe razón válida para mejorar la comunicación interna, puesto que existen trabajadores que no reciben la información pertinente lo que ocasiona malentendidos, desmotivación, confusión y conflictos lo que perjudica significativamente a la empresa.

Tabla 11. Subdimensión comportamiento organizacional – Indicador variable ambiente físico

¿El ambiente físico donde realiza las actividades es cómodo, agradable y confiable?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	9	60.0	60.0	60.0
	Neutral	4	26.7	26.7	86.7
	De Acuerdo	2	13.3	13.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	
¿La maquinaria que utiliza se encuentra en buenas condiciones?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	4	26.7	26.7	26.7
	Neutral	3	20.0	20.0	46.7
	De Acuerdo	6	40.0	40.0	86.7
	Totalmente de Acuerdo	2	13.3	13.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	
¿Cuenta con equipo y herramientas adecuadas para realizar mi trabajo de manera efectiva?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	12	80.0	80.0	80.0
	Neutral	2	13.3	13.3	93.3
	De Acuerdo	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

En relación con las variables de ambiente físico es una dimensión fundamental dentro de las empresas debido a que permite comprender como influyen los entornos de la empresa en la satisfacción y desempeño de los trabajadores, cabe recalcar que el diseño, herramientas y disposición del espacio laboral no solo afecta a la eficiencia operativa, sino que también influye significativamente en la cultura organizacional.

De acuerdo con los resultados de la tabla 11, casi el 66 por ciento de las personas encuestas expresan que se encuentran insatisfechos en cuanto a la comodidad, las condiciones de maquinaria y la disponibilidad del área por lo que están en desacuerdo con el manejo de la organización de la empresa. Esto sugiere que exista la presencia de mejorar el mantenimiento de las maquinarias, reducir el ruido, evaluar cuales son realmente las necesidades de la persona para cumplir con sus actividades y disponer de las herramientas pertinentes, debido a que existen trabajadores que no se sienten cómodos e insatisfechos con los materiales y el área de trabajo lo que perjudica a la productividad.

Tabla 12. Subdimensión comportamiento organizacional – indicador variable estructural

¿Considera que el tamaño de la organización influye en la satisfacción del trabajador?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente Desacuerdo	1	6.7	6.7	6.7
	Desacuerdo	4	26.7	26.7	33.3
	Neutral	4	26.7	26.7	60.0
	De Acuerdo	6	40.0	40.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	
¿Las decisiones y acciones de la dirección empresarial influyen en el cumplimiento de su trabajo?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	13.3	13.3	13.3
	Neutral	3	20.0	20.0	33.3
	De Acuerdo	10	66.7	66.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	
¿Considera usted que la desorganización de la empresa afecta al desarrollo de sus actividades?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	14	93.3	93.3	93.3
	Totalmente de Acuerdo	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

En cuanto a las variables estructurales dentro de la empresa, ésta juega un papel importante en la distribución de tareas y responsabilidades internas desde los niveles de poder, teniendo en cuenta aspectos importantes como la motivación, la comunicación, la toma de decisiones y la satisfacción, así como la forma de gestionar adecuadamente percibir las variables. Un ambiente de trabajo eficiente, armonioso y organizado.

Con base a los hallazgos de la tabla, se observa que la empresa posee más de un tercio de sus trabajadores con problemas respecto a las decisiones establecidas por parte de la gerencia, por otro lado, se evidencia inconvenientes en la claridad, flexibilidad y en la implementación de estrategias, esto provoca la existencia de una estructura no óptima para los trabajadores, es por ello que mediante el análisis de los resultados de la subdimensión, se requiere la creación organigramas claros, descripción de funciones, transparencia en la toma de decisiones, estar expuestos al cambio para introducir mejoras en los procesos, esto debido a que existen personas que se sienten desorganización, baja motivación, falta de claridad en los roles de trabajo.

Es así como la correcta organización de una variable estructural tiene un impacto significativo, dado que impulsa a la eficiencia y la moral del personal trabajadores para tener una importancia y mantener una estructura organizativa sólida y adaptable al cambio.

Tabla 13. Subdimensión comportamiento organizacional – indicador variable ambiente social

¿El ambiente laboral es perfecto para realizar las actividades?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	9	60.0	60.0	60.0
	Neutral	3	20.0	20.0	80.0
	De Acuerdo	3	20.0	20.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	
¿Considera que existe respeto, confianza, solidaridad y comodidad en el equipo de trabajo?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	5	33.3	33.3	33.3
	Neutral	6	40.0	40.0	73.3
	De Acuerdo	4	26.7	26.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	
¿Considera que los conflictos son por la falta de comunicación y comprensión entre los miembros de la empresa?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	10	66.7	66.7	66.7
	Totalmente de Acuerdo	5	33.3	33.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

En cuanto a la dimensión cambiante del entorno social en las empresas, actualmente se considera una de las perspectivas más importantes para lograr una mejor productividad y beneficios. Esta es una variable muy importante porque afecta la satisfacción y el bienestar de los empleados. Un ambiente de trabajo positivo fomenta el respeto, la confianza, la cooperación y los empleados se sienten motivados y valorados, contribuyendo así al éxito.

La tabla muestra que el 60% de los empleados se sienten incómodos en el ambiente laboral de su empresa, lo que demuestra que existe una baja proporción de personas en un ambiente adecuado, pero la mayoría cree que el ambiente no es óptimo. Un ambiente neutral, lo que demuestra que pocas personas realmente perciben un ambiente positivo, frente al 66% que cree que la mala comunicación causa problemas y conflictos. Esto sugiere que la mejora del clima laboral debe lograrse optimizando la comunicación para fortalecer las relaciones interpersonales, pues si se utiliza correctamente puede reducir los conflictos, mejorar el desempeño, aumentar la satisfacción laboral y la presencia personal y profesional.

Tabla 14. Subdimensión comportamiento organizacional – indicador variables propias del comportamiento organizacional

¿Existe rotación del personal para disminuir el estrés y mejorar el desempeño laboral?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente Desacuerdo	2	13.3	13.3	13.3
	Desacuerdo	12	80.0	80.0	93.3
	De Acuerdo	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	
¿La empresa recibe recomendaciones por parte de los trabajadores para la toma de decisiones?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente Desacuerdo	5	33.3	33.3	33.3
	Desacuerdo	9	60.0	60.0	93.3
	Neutral	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	
¿Considera que su trabajo le proporciona una satisfacción personal y laboral?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	9	60.0	60.0	60.0
	Neutral	2	13.3	13.3	73.3
	De Acuerdo	4	26.7	26.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con la dimensión sobre las variables propias del comportamiento organizacional entre las cuales se encuentran, el ambiente social, la estructura, la comunicación, la cultura, etc. Son fundamentales para contribuir al éxito empresarial, dado que influyen directamente en la manera como los trabajadores interactúan, esto permite que mediante una adecuada gestión y comprensión de la variable se cree un entorno de trabajo positivo, productivo y armonioso.

Los hallazgos de la tabla indican que un 80 por ciento de los trabajadores consideran que no existe una rotación del personal para disminuir el trabajo monótono, por lo que existen personas con estrés, bajo rendimiento, desmotivados, insatisfechos lo que podría tener un impacto negativo en la productividad y compromiso de la empresa.

Tabla 15. Subdimensión competitividad – indicador modelo de competencia de negocios

¿Considera que se implementa la eficacia al momento de realizar las actividades laborales?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	13.3	13.3	13.3
	Neutral	7	46.7	46.7	60.0
	De Acuerdo	6	40.0	40.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	
¿Existe un modelo de trabajo en equipo efectivo que impulse a la competitividad entre las avícolas?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente Desacuerdo	2	13.3	13.3	13.3
	Desacuerdo	7	46.7	46.7	60.0
	Neutral	3	20.0	20.0	80.0
	De Acuerdo	2	13.3	13.3	93.3
	Totalmente de Acuerdo	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	
¿La empresa vela por la seguridad y bien estar de los trabajadores al momento de realizar sus actividades?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente Desacuerdo	1	6.7	6.7	6.7
	Desacuerdo	6	40.0	40.0	46.7
	Neutral	3	20.0	20.0	66.7
	De Acuerdo	4	26.7	26.7	93.3
	Totalmente de Acuerdo	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Para los negocios los modelos de competencia son una herramienta importante que ayuda a las empresas a comprender y navegar en el entorno competitivo. Estos modelos proporcionan un marco para analizar las fortalezas y debilidades propias y de sus competidores, identificar oportunidades y amenazas del mercado y desarrollar estrategias efectivas para obtener y mantener una ventaja competitiva.

Con base en los resultados de la tabla, se observa que la mayoría de los trabajadores consideran que no existe un modelo de trabajo efectivo para que la empresa sea competitiva, dado que no se sienten seguros al momento de realizar sus actividades laborales y que existe una incorrecta implementación de la eficacia, lo que permite que exista baja productividad y sobrecarga en los trabajos del día a día.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente se propone que una adecuada implementación de modelos competitivos permite a las empresas adaptarse al cambio, optimizar los recursos y mejorar la productividad de las empresas para el cumplimiento de los objetivos.

Tabla 16. Subdimensión competitividad – indicador proceso de elección de estrategia de creación de Valor

¿La dirección de la empresa involucra a sus trabajadores en el proceso de elección de estrategias para la creación de valor?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente Desacuerdo	6	40.0	40.0	40.0
	Desacuerdo	9	60.0	60.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	
¿Los trabajadores están informados acerca del proceso de creación de valor?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente Desacuerdo	8	53.3	53.3	53.3
	Desacuerdo	6	40.0	40.0	93.3
	De Acuerdo	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	
¿Considera que la calidad, la productividad y los buenos procesos internos hacen más competitiva a la empresa?					
		Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	2	13.3	13.3	13.3
	De Acuerdo	7	46.7	46.7	60.0
	Totalmente de Acuerdo	6	40.0	40.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

En el entorno empresarial el proceso de implementar un valor diferenciado es crucial para competitividad y el éxito a largo plazo de las organizaciones. La dimensión del proceso de elección de creación de valor constituye un conjunto de decisiones mediante las cuales se puede aplicar, identificar, desarrollar y aplicar estrategias que permitan mantener a los clientes satisfechos.

Los resultados de la tabla 16, señalan que el 60 por ciento de los trabajadores están en desacuerdo con la gerencia debido a que no consideradas sus opiniones para la toma de decisiones y para la implementación de estrategias lo que evidencia que exista una falta de participación laboral, por otra parte se analiza que el 53 por ciento de los encuestados consideran que existe la falta de comunicación y transparencia en el proceso de creación para dar valor por lo que se sienten excluidos del grupo laboral es por ello que transmiten y presentan actitudes

desmotivadoras. Finalmente, se demuestra que el 40 por ciento opina que la productividad, calidad y buenos procesos hace que la empresa sea más competitiva.

Esto sugiere que se tome en cuenta la mejora de dichos elementos, debido a que se implica evaluar las necesidades, recursos internos y las capacidades competitivas para generar estrategias sostenibles para la empresa.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Principales variables del comportamiento organizacional que influyen en la competitividad

Tabla 17: Principales variables del comportamiento organizacional que influyen en la competitividad – resumen

Variable independiente: Comportamiento Organizacional								
Subdimensión Descripción		Clima organizacional	Comunicación organizacional	VARIABLE ambiente físico	VARIABLE estructural	VARIABLE ambiente social	Variables propias del comportamiento organizacional	Descripción
Alternativa	Rango	Media Aritmética						Grado de presencia
Totalmente de acuerdo	5.00 - 4.01							Alta presencia
De acuerdo	4.00 - 3.01				3.53	3.29		Alta presencia
Neutral	3.00 - 2.01			2.73			2.13	Modera da presencia
En desacuerdo	2.00 - 1.01	1.80	1.89					Baja presencia
Totalmente desacuerdo	1.00 - 0.01							Baja presencia

Fuente: elaboración propia

Así, se muestra que los datos que exhiben en la tabla 17 se encuentran ubicados principalmente en baja presencia hasta alta presencia lo que es preocupante para la empresa.

El grado de presencia negativo indica que los subdimensiones del clima y la comunicación organizacional dentro de la empresa están gestionados de manera ineficiente, por lo que existe la presencia de factores como la desmotivación, los conflictos internos, el bajo desempeño y los problemas de bienestar, lo que perjudica significativamente su comportamiento. El grado de presencia neutral

indica que son importantes pero que no se están implementando de manera efectiva.

En consecuencia, se identifica que las personas encuestadas en su mayoría consideran que no existe una gestión adecuada del comportamiento, por lo que se interpreta que la presente investigación es de gran importancia para que la organización realice modificaciones, mejore y cumpla sus objetivos.

Tabla 18: Principales variables del comportamiento organizacional que influyen en la competitividad – resumen

Variable dependiente: Competitividad					
Subdimensión Descripción		Modelo de competencia de negocio	Pproceso de elección de estrategia de creación de Valor	Descripción	
Alternativa	Rango	Media Aritmética		Grado de presencia	
Totalmente de acuerdo	5.00-4.01			Alta presencia	
De acuerdo	4.00-3.01			Alta presencia	
Neutral	3.00-2.01	2.49	2.88	Moderada presencia	
En desacuerdo	2.00-1.01			Baja presencia	
Totalmente desacuerdo	1.00-0.01			Baja presencia	

Fuente: elaboración propia

Como resultado, los datos de la Tabla 18 muestran un grado de presencia moderado en una alternativa neutral, lo que indica que la empresa es medianamente competitiva en términos de subdimensiones. Por lo tanto, los hallazgos del análisis indican que los empleados creen que la empresa tiene un modelo de competencia y creación de valor intermedio. Esto significa que el desempeño laboral es estable pero no sobresaliente, hay áreas para mejorar, la empresa no se destaca frente a sus competidores y hay fortalezas, pero también hay desafíos, lo que resulta en limitaciones que los mantienen en un nivel medio en comparación con la competencia.

Esto sugiere que la empresa tiene un funcionamiento aceptable, pero existen oportunidades de cambio para optimizar y mejorar la posición competitiva.

CONCLUSIONES

- Con respecto a los objetivos específicos mencionados, justificando teórica y científicamente las variables de investigación de comportamiento organizacional y competitividad, se desprende que la mayoría de los estudios explícitos que componen el trabajo se centran en el clima, la comunicación organizacional y el ambiente físico, la estructura, la variable física. categorías, el entorno y el comportamiento mismo.
- Se establece el comportamiento organizacional y la competitividad en la cual se profundiza en conocer cuáles son las variables que intervienen en el desempeño de los trabajadores de la empresa, debido a que es fundamental para toda organización que requiere tener un equipo de trabajo organizado, motivado, disciplinado, cómodo, satisfecho y desempeñado.
- En relación al segundo objetivo diagnosticar la situación actual de las variables del comportamiento organizacional que influyen en la empresa Avícola AVIMAR, se identifica que la empresa cuenta con una implementación del comportamiento organizacional, las mismas que, no están siendo gestionadas de la mejor manera, lo que causa que existan personas inconformes al momento de realizar sus actividades laborales , es por ello que se manifiesta la presencia de ciertos problemas lo que perjudica al correcto desarrollo de la misma.
- De acuerdo, con el tercer objetivo específico identificar las principales variables del comportamiento organizacional que influyen en la competitividad de la empresa Avícola AVIMAR, se concluye que los subdimensiones de clima y comunicación organizacional tienen más influencia por tal motivo, es fundamental comprender el comportamiento de las personas para tener un ambiente laboral positivo y productivo.
- Por último, en relación con el objetivo general, Analizar las principales variables del comportamiento organizacional que genera competitividad en

la empresa Avícola AVIMAR, se identifica que la empresa reconoce un 60% de las variables de estudio son implementadas aceptablemente. Sin embargo, se debe considerar la implementación de nuevas estrategias en base a las realidades que cruza la empresa para mejorar el ambiente laboral y mantener al personal motivado y satisfecho.

RECOMENDACIONES

- De acuerdo al clima organizacional de la empresa se recomienda mejorar la comunicación interna, fomentar la innovación, liderazgo y la confianza de los trabajadores para un mejor desempeño laboral.
- Se recomienda implementar la capacitación continua de los trabajadores, permitiendo su desarrollo profesional y personal a través de charlas motivadoras, cursos, talleres sobre la actividad que realizan dentro de la empresa.
- En cuanto a las variables que influyen en el comportamiento organizacional, se les recomienda a las empresas, que apliquen estrategias de mejora continua de reducción de estrés, conflictos, dirección gerencial, implementos de trabajo, entre otros para mantener una satisfacción laboral.
- Se recomienda implementar estrategias para obtener financiamiento para mejorar la estructura de la empresa, maquinarias y mejorar el recurso humano que permita tener un aumento en la producción diaria e impulsando a obtener más utilidades.
- Incorporar técnicas para motivar a los trabajadores que les permitan innovar en sus procesos productivos y estar dispuestos a aceptar nuevas ideas de trabajo, flexibilidad ante los cambios constantes de acuerdo al negocio, dicho enfoque no solo mantiene actualiza a la empresa a mantener un ambiente positivo, sino también se considera el posicionamiento de manera más efectiva y eficaz frente a la competencia.
- Se promueve a los nuevos negocios de avicultura adoptar una perspectiva de negocio integral y responsable, garantizando así el crecimiento sostenible y la contribución efectiva al entorno.

BIBLIOGRAFÍA

- Albán, Eliana Elizabeth. 2020. "El Clima Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Del Gobierno Autónomo Descentralizado De Baños De Agua Santa En El Área De Obras Publicas." 87.
- Alban, Gladys, Alexis Verdesoto, and Nelly Castro. 2020. "Metodologías de Investigación Educativa (Descriptivas, Experimentales, Participativas, y de Investigación-Acción)." *Recimundo* (3):163–73. doi: 10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173.
- Alles, Martha. 2013. *Organizacional Cómo Lograr Un Cambio Cultural*.
- Alvarez, A. 2021. "COMPETITIVIDAD : FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA."
- Amador. 1994. "Análisis Comparativo de Tres Paradigmas de Las Ciencias Sociales." *Revista Estudios* (11):59–67.
- Argota-Pérez, Yadira, and George Argota-Pérez. 2021. "Coeficiente De Competencia Empresarial-3Ca." *Paideia XXI* 11(1):239–46. doi: 10.31381/paideia.v11i1.3889.
- Bermeo, S. 2018. "ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LA ATENCIÓN A LOS USUARIOS DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE DEL PACÍFICO, CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA." 1–15.
- Bonilla, A. 2011. "El Comportamiento Organizacional y Su Importancia Para La Administración de Empresa."
- Bravo, Columba, Vélez, Félix, Miryam Elizabeth. 2021. "Competencias Organizacionales En Empresas Avícolas de Ecuador." *Revista Venezolana de Gerencia* 26(96):1109–24. doi: 10.52080/rvgluz.26.96.8.

- Brunet & Morell. 2001. "Epistemología y Cibernética." *Papers. Revista de Sociología* 65:31. doi: 10.5565/rev/papers/v65n0.1705.
- Canales, F. H., E. L. Alvarado, and E. B. Pineda. 1994. "Metodología de La Investigación. Manual Para El Desarrollo de Personal de Salud." *Metodología de La Investigación* 232.
- Cañarte, Moreira, Baque, Cantos & Mariana de Lourdes. 2018. "El Comportamiento Organizacional En Su Entorno Hacia La Actitud y Conducta Del Ser Humano Para Lograr Ventaja Competitiva En El Desempeño Laboral." *Polo Del Conocimiento* 2(12):156. doi: 10.23857/pc.v2i12.431.
- Carbajal E &, and Rosso A. 2014. "Variables Del Comportamiento Organizacional." *Doctoral Dissertation, Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de Tucuman.*
- Carro, Gonzalez. n.d. "Administración Operaciones Delas PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD."
- Castro, Ad. 2014. *Comunicacion Organizacional : Técnicas y Estrategias.*
- Chiavenato, I. 2009. *Comportamiento Organizacional: La Dinamica Del Exito de Las Organizaciones, McGrawHill/Interamericana Editores.*
- Chiavenato, I. 2011. *Administración de Recursos Humanos | ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.*
- Corona, Treviño Leonel. 2002. "Innovación y Competitividad Empresarial." *Feder* VII(20):55–65.

- Criollo, Mayra. 2013. "Las Normas De Convivencia (Orden, Aseo, Y Cuidado Personal) Y Su Influencia En El Desarrollo Social De Los Niños Y Niñas Del Primer Grado De Educación General Básica Paralelo 'a' De La Escuela 'Sergio Quirola' De La Ciudad De Ambato Provincia De Tungurahú." *Repo.Uta.Edu.Ec* 130.
- Dailey, Robert. 1990. "Comportamiento Organizacional." *Primera Edición* (1105):167–89.
- Díaz, Diana Katherine, and Blanca Leonor Colmenares. 2019. "Comunicación Organizacional Como Fundamento Para La Productividad En Empresas Competitivas." 138.
- Dorta, A. 2013. "Definiciones-y-Dimensiones-Del-Clima-Organizacional."
- Eventos y entrevistas. 2019. "Empresa Avícola El Cortijo: Premio a Los Mejores Procesos."
- Gadea, Walter, Roberto Cuenca, and Alfonso Chaves. 2019. *Epistemología y Fundamentos de La Investigación Científica*. Vol. 53.
- Gavilanes, C. 2021. "Tema: ' Satisfacción Laboral Como Aporte Para El Desempeño Organizacional Caso: Avícola El Porvenir ' Proyecto de Investigación Previo a La Obtención Del Título de Ingeniero Comercial Línea de Investigación : Administración Eficiente y Eficaz de Las Org." 52.
- Gómez. 2020. "Correlational Analysis of the Academic-Professional Formation and Tax Culture of Marketing Students and Business Management." *Universidad y Sociedad* 12(6):478–83.
- Guillermo Jaramillo Echeverri Profesor de, Luis. 2003. "¿Qué Es Epistemología? Mi Mirar Epistemológico y El Progreso de La Ciencia." *Cinta de Moebio* 1(18):0.

- Labarca, Nelson. 2020. "Consideraciones Teóricas de La Competitividad Empresarial." *Omnia Año* 13(2):158–84.
- León Valbuena, Noelia Isabel. 2013. "Fuerza de Ventas Determinante de La Competitividad Empresarial." *Revista de Ciencias Sociales* 19(2). doi: 10.31876/racs.v19i2.25629.
- Marengo, A. 2003. "METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN LA MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DE LAS TELECOMUNICACIONES EN EL ITESM, CAMPUS MONTERREY: PRÁCTICAS ACTUALES, TENDENCIAS METODOLÓGICAS, LÍNEAS Y PROCESOS DE INVESTIGACIÓN." 1–138.
- Martí Ogayar, Juan José, and Juan Torrubiano Galante. 2013. "Lean Process: Mejorar Los Procesos Para Ser Más Competitivos." 121.
- Martínez, Ana María. 2013. "Diseño de Investigación. Principios Teórico- Metodológicos y Prácticos Para Su Concreción." *Anuario Escuela de Archivología* 0(4):1–27.
- Moraleda, Amparo. 2004. "La Innovación, Clave Para La Competitividad Empresarial." *Universia Business Review* 1.
- Navarro, Silva, William Ferrer, and Odalis Burgos. 2018. "La Calidad Como Factor Estratégico En El Desarrollo Competitivo de Las Pequeñas y Medianas Empresas." *Universidad y Sociedad* 10(2):171–74.
- Neill, David, and Liliana Cortez. 2018. *Procesos y Fundamentos de La Investigación Científica. Machala, Ecuador: UTMACH.*
- Quispe Coaquira, Hugo Alfredo. 2019. "Cultura Organizacional y Competitividad de La Empresa de Servicios Generales Civiles y Electromecánicos E.I.R.L. Moquegua, 2017."

- Sánchez. 2019. "Fundamentos Epistémicos de La Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos." *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria* 13:101–22. doi: 10.19083/ridu.2019.644.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. 2017. "Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda Una Vida." 84.
- Valles, E. Ospina, M. 2017. "Caracterización de La Competitividad de Las MIPYMES Avícolas 'Cría de Aves de Corral' Del Municipio de Guadalajara de Buga-Valle, Que Se Encuentran Inscritas En La Cámara de Comercio de Buga En El Año 2016." 53–54.
- Vertel, A. Ramos, C. Enrique, C. Riaño, H. Hernández, M. Pereira, J. &. López. 2013. "Cultura Organizacional: Evolución En La Medición Organizational Culture: Developments in Measuring Cultura Organizacional: Evolução Na Medição." *Estudios Gerenciales* 29(29):350–55.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario encuestas

CUESTIONARIO

Estimad@ Colaborador:

Agradecemos sinceramente por su participación en la resolución del cuestionario, que corresponde a una investigación titulada: Comportamiento Organizacional y Competitividad Caso: Avícola AVIMAR. En tal sentido, se presenta una serie de preguntas para que usted coloque una calificación cuantitativa a cada una de las alternativas de respuesta, destacando que 5 es el valor más alto y 1 es el valor más bajo.

Empresa Avícola AVIMAR

Alternativas de respuesta Ítems	Totalmente desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Neutral (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Clima Organizacional					
1. ¿Existe una valoración y apoyo por parte de la empresa de acuerdo con el crecimiento personal?					
2. ¿La empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional?					
3. ¿Cuándo realiza un trabajo excelente y cumple con los objetivos recibe un reconocimiento o motivación por parte de la empresa?					
Comunicación Organizacional					
4. ¿La gerencia proporciona información clara, precisa e inmediata a los trabajadores?					
5. ¿El departamento de gerencia se encuentra					

abierto para recibir información por parte de los trabajadores?					
6. ¿Los trabajadores se encuentran informados acerca de cambios en los procesos, políticas?					
Alternativas de respuesta Ítems	Totalmente desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Neutral (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Variable Ambiente Físico					
7. ¿El ambiente físico donde realiza las actividades es cómodo, agradable y confiable?					
8. ¿La maquinaria que utiliza se encuentra en buenas condiciones?					
9. ¿Cuenta con equipo y herramientas adecuadas para realizar mi trabajo de manera efectiva?					
Variable Estructural					
10. ¿Considera que el tamaño de la organización influye en la satisfacción del trabajador?					
11. ¿Las decisiones y acciones de la dirección empresarial influyen en el cumplimiento de su trabajo?					
12. ¿Considera usted que la desorganización de la empresa afecta al desarrollo de sus actividades?					
Variable Ambiente Social					
13. ¿El ambiente laboral es perfecto para					

realizar las actividades?					
14. ¿Considera que existe respeto, confianza, solidaridad y comodidad en el equipo de trabajo?					
15. ¿Considera que los conflictos son por la falta de comunicación y comprensión entre los miembros de la empresa?					
Variables Propias del Comportamiento Organizacional					
16. ¿Existe rotación del personal para disminuir el estrés y mejorar el desempeño laboral?					
17. ¿La empresa recibe recomendaciones por parte de los trabajadores para la toma de decisiones?					
18. ¿Considera que su trabajo le proporciona una satisfacción personal y laboral?					
Alternativas de respuesta ítems	Totalmente desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Neutral (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Modelo de Competencia en los Negocios					
19. ¿Considera que se implementa la eficacia al momento de realizar las actividades laborales?					
20. ¿Existe un modelo de trabajo en equipo efectivo que impulse a la competitividad entre las avícolas?					
21. ¿La empresa vela por la seguridad y bien estar de los					

trabajadores al momento de realizar sus actividades?					
Proceso de Elección de Estrategia de Creación de Valor					
22. ¿La dirección de la empresa involucra a sus trabajadores en el proceso de elección de estrategias para la creación de valor?					
23. ¿Los trabajadores están informados acerca del proceso de creación de valor?					
24. ¿Considera que la calidad, la productividad y los buenos procesos internos hacen más competitiva a la empresa?					

Anexo 2. Tabla general correlación de Spearman

		Correlations		¿Cuándo realiza un trabajo excelente y cumple con los objetivos o reconocimiento por parte de la empresa?		¿La gerencia proporciona información clara, precisa e inmediata a los trabajadores?		¿El departamento de recursos humanos se encuentra abierto para recibir información por parte de los empleados?		¿Los trabajadores se encuentran informados acerca de cambios en los procesos, políticas?		¿El ambiente físico donde realiza las actividades es cómodo, agradable y confiable?		¿La maquinaria que utiliza se encuentra en buenas condiciones?		¿Cuenta con equipo y herramientas adecuadas para realizar su trabajo de manera efectiva?		¿Considera que el tamaño de la organización influye en el cumplimiento de su trabajo?		¿Considera usted que la desorganización de la empresa afecta al desempeño laboral?		¿Las decisiones y acciones de la dirección empresarial influyen en el cumplimiento de su trabajo?		¿Considera usted que la desorganización de la empresa afecta al desempeño laboral?		¿El ambiente laboral es perfecto para realizar las actividades?		¿Considera que existe confianza, solidaridad y comodidad en el equipo de trabajo?		¿Considera que la falta de comunicación y comprensión entre los miembros de la empresa?		¿Existe rotación del personal para disminuir el estrés y mejorar el desempeño laboral?		¿La empresa recibe recomendaciones por parte de los trabajadores para la toma de decisiones?		¿Considera que su trabajo le proporciona una satisfacción personal y laboral?		¿Considera que se implementa la eficacia al momento de realizar las actividades laborales?		¿Existe un modelo de trabajo que impulse a la productividad entre las avícolas?		¿La empresa vela por la seguridad y bienestar de sus trabajadores en el momento de realizar las actividades?		¿La dirección de la empresa involucra a sus trabajadores en el proceso de elección de estrategias para la creación de valor?		¿Los trabajadores están informados acerca del proceso de creación de valor?		¿Considera que la calidad, la productividad y los buenos procesos internos hacen competitiva a la empresa?	
		1	0.92	0.887 ^{**}	0.438	0.440	0.497	0.305	0.203	0.793 ^{**}	0.000	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288										
¿Existe una valoración y apoyo por parte de la empresa de acuerdo al crecimiento personal?	Pearson Correlation	1	0.92	0.887 ^{**}	0.438	0.440	0.497	0.305	0.203	0.793 ^{**}	0.000	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288										
	Sig. (2-tailed)		.743	.687 ^{**}	.103	.100	.060	.269	.467	<.001	1.000	.820	.935	.060	.711	.380	.005	.347	.182	.905	.047	.414	.707	.017	.298																								
¿La empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional?	Pearson Correlation	0.92	1	0.71	0.202	0.266	0.200	0.509	0.367	-0.311	0.000	0.509	-0.286	0.515	0.612	0.094	0.211	0.264	0.410	0.367	0.459	0.500	0.327	0.367	0.367																								
	Sig. (2-tailed)	.743		.800	.471	.339	.474	.053	.179	.912	1.000	.053	.302	.040	.015	.738	.450	.342	.129	.179	.085	.058	.234	.178	.179																								
¿Cuándo realiza un trabajo excelente y cumple con los objetivos recibe un reconocimiento o motivación por parte de la empresa?	Pearson Correlation	0.887 ^{**}	0.92	1	0.71 ^{**}	0.687 ^{**}	0.438	0.440	0.497	0.305	0.203	0.793 ^{**}	0.000	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288								
	Sig. (2-tailed)	.687 ^{**}	.743		<.001	.005	.003	.117	.425	<.001	1.24	.878	<.001	.124	.878	<.001	.247	.928	.926	.138	.187	.234	.033	.120																									
¿La gerencia proporciona información clara, precisa e inmediata a los trabajadores?	Pearson Correlation	0.438	0.71 ^{**}	0.687 ^{**}	1	0.71 ^{**}	0.782 ^{**}	0.591 ^{**}	0.438	0.440	0.497	0.305	0.203	0.793 ^{**}	0.000	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288						
	Sig. (2-tailed)	.103	.471	<.001		.003	<.001	.020	.404	.008	.006	.618	.838	.384	.281	.269	.005	.073	.770	.793	.151	.116	.341	<.001	.149																								
¿El departamento de recursos humanos se encuentra abierto para recibir información por parte de los empleados?	Pearson Correlation	0.440	0.687 ^{**}	0.71 ^{**}	0.782 ^{**}	1	0.821 ^{**}	0.786 ^{**}	0.591 ^{**}	0.438	0.440	0.497	0.305	0.203	0.793 ^{**}	0.000	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288					
	Sig. (2-tailed)	.100	.339	.005	.003		<.001	<.001	.086	.010	.003	.820	.240	.538	.979	.829	.129	.695	.907	.741	.311	.155	.375	.017	.934																								
¿Los trabajadores se encuentran informados acerca de cambios en los procesos, políticas?	Pearson Correlation	0.497	0.305	0.203	0.793 ^{**}	0.000	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288					
	Sig. (2-tailed)	.060	.269	.467	.000		.820	.935	.060	.711	.380	.005	.347	.182	.905	.047	.414	.707	.017	.298																													
¿El ambiente físico donde realiza las actividades es cómodo, agradable y confiable?	Pearson Correlation	0.064	0.033	0.497	0.305	0.203	0.793 ^{**}	0.000	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288						
	Sig. (2-tailed)	.269	.467	.060	.269		.820	.935	.060	.711	.380	.005	.347	.182	.905	.047	.414	.707	.017	.298																													
¿La maquinaria que utiliza se encuentra en buenas condiciones?	Pearson Correlation	0.033	0.497	0.305	0.203	0.793 ^{**}	0.000	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288							
	Sig. (2-tailed)	.467	.103	.100	.060		.820	.935	.060	.711	.380	.005	.347	.182	.905	.047	.414	.707	.017	.298																													
¿Cuenta con equipo y herramientas adecuadas para realizar su trabajo de manera efectiva?	Pearson Correlation	0.305	0.203	0.793 ^{**}	0.000	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288						
	Sig. (2-tailed)	.269	.467	.000		.820	.935	.060	.711	.380	.005	.347	.182	.905	.047	.414	.707	.017	.298																														
¿Considera que el tamaño de la organización influye en el cumplimiento de su trabajo?	Pearson Correlation	0.064	0.033	0.497	0.305	0.203	0.793 ^{**}	0.000	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288						
	Sig. (2-tailed)	.269	.467	.060	.269		.820	.935	.060	.711	.380	.005	.347	.182	.905	.047	.414	.707	.017	.298																													
¿Considera usted que la desorganización de la empresa afecta al desempeño laboral?	Pearson Correlation	0.033	0.497	0.305	0.203	0.793 ^{**}	0.000	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288							
	Sig. (2-tailed)	.467	.103	.100	.060		.820	.935	.060	.711	.380	.005	.347	.182	.905	.047	.414	.707	.017	.298																													
¿Las decisiones y acciones de la dirección empresarial influyen en el cumplimiento de su trabajo?	Pearson Correlation	0.497	0.305	0.203	0.793 ^{**}	0.000	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288					
	Sig. (2-tailed)	.060	.269	.467	.000		.820	.935	.060	.711	.380	.005	.347	.182	.905	.047	.414	.707	.017	.298																													
¿Considera que existe confianza, solidaridad y comodidad en el equipo de trabajo?	Pearson Correlation	0.064	0.033	0.497	0.305	0.203	0.793 ^{**}	0.000	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288						
	Sig. (2-tailed)	.269	.467	.060	.269		.820	.935	.060	.711	.380	.005	.347	.182	.905	.047	.414	.707	.017	.298																													
¿Considera que la falta de comunicación y comprensión entre los miembros de la empresa?	Pearson Correlation	0.033	0.497	0.305	0.203	0.793 ^{**}	0.000	0.064	0.033	0.497	1.104	0.244	0.683 ^{**}	0.261	0.364	0.034	0.519	0.228	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}	0.288	0.106	0.605 ^{**}																							

Anexo 3. Tabla general de preguntas con su correspondiente media

		Statistics											
		¿Existe una valoración y apoyo por parte de la empresa de acuerdo al crecimiento personal?	¿La empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional?	¿Cuándo realiza un trabajo excelente y cumple con los objetivos recibe un reconocimiento o motivación por parte de la empresa?	¿La gerencia proporciona información clara, precisa e inmediata a los trabajadores?	¿El departamento gerencia se encuentra abierto para recibir información por parte de los empleados?	¿Los trabajadores se encuentran informados acerca de cambios en los procesos, políticas?	¿El ambiente físico donde realiza las actividades es cómodo, agradable y confiable?	¿La maquinaria que utiliza se encuentra en buenas condiciones?	¿Cuenta con equipo y herramientas adecuadas para realizar mi trabajo de manera efectiva?	¿Considera que el tamaño de la organización influye en la satisfacción del trabajador?	¿Las decisiones y acciones de la dirección empresarial influyen en el cumplimiento de su trabajo?	¿Considera usted que la desorganización de la empresa afecta al desarrollo de sus actividades?
N	Valid	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1.9333	1.5333	1.9333	2.1333	1.9333	1.6000	2.5333	3.4000	2.2667	3.0000	3.5333	4.0667
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	4.00
Maximum		4.00	2.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00

¿El ambiente laboral es perfecto para realizar las actividades?	¿Considera que existe respeto, confianza, solidaridad y comodidad en el equipo de trabajo?	¿Considera que los conflictos es por la falta de comunicación y comprensión entre los miembros de la empresa?	¿Existe rotación del personal para disminuir el estrés y mejorar el desempeño laboral?	¿La empresa recibe recomendaciones por parte de los trabajadores para la toma de decisiones?	¿Considera que su trabajo le proporciona una satisfacción personal y laboral?	¿Considera que se implementa la eficacia al momentos de realizar las actividades laborales?	¿Existe un modelo de trabajo en equipo efectivo que impulse a la competitividad entre las avícolas?	¿La empresa vela por la seguridad y bien estar de los trabajadores al momento de realizar sus actividades?	¿La dirección de la empresa involucra a sus trabajadores en el proceso de elección de estrategias para la creación de valor?	¿Los trabajadores están informados acerca del proceso de creación de valor?	¿Considera que la calidad, la productividad y los buenos procesos internos hacen mas competitiva a la empresa?
15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.6000	2.9333	4.3333	2.0000	1.7333	2.6667	3.2667	2.5333	2.8667	1.6000	1.6000	4.2667
2.00	2.00	4.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00
4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	2.00	4.00	5.00