



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

La Comunicación interna y su influencia en el rendimiento laboral de los
negocios agropecuarios.

Autora:

Maybelin Marcela Rodriguez Vera

Extensión Sucre 1016E01 Bahía de Caráquez

Licenciatura en Administración de Empresas

Septiembre 2025 – Bahía de Caráquez

Certificación del Tutor

En calidad de docente tutora de la Extensión Sucre Bahía de Caráquez de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente trabajo de artículo científico bajo la autoría del estudiante **Maybelin Marcela Rodriguez Vera**, legalmente matriculado en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2024-2025(2), cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto o núcleo problémico es **"La Comunicación interna y su influencia en el rendimiento laboral de los negocios agropecuarios"**

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad de este, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Bahía de Caráquez, 04 de julio de 2024.

Lo certifico,



Ing. Ericka Almeida Lino, Mgs.

Docente Tutora

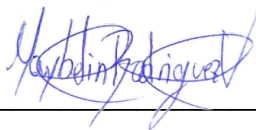
Área: Ciencias Administrativas y Contables

Declaración de Autoría

La responsabilidad de la investigación, resultados y conclusiones emitidas en este trabajo pertenecen exclusivamente a la autora.

El derecho intelectual de esta investigación corresponde a la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí Extensión Sucre 1016E01 – Bahía de Caráquez.

Autora



Maybelin Marcela Rodriguez Vera

Aprobación del Trabajo

Previo del cumplimiento de los requisitos de ley, el tribunal del grado otorga la calificación de:

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

CALIFICACIÓN

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

CALIFICACIÓN

S.E. Ana Isabel Zambrano Loor

SECRETARIA DE LA UNIDAD ACADÉMICA

Dedicatoria

Desde lo más profundo de mi corazón, quiero comenzar diciendo que escribir estas líneas no ha sido fácil, porque una de las personas más importantes y fundamental en mi vida ya no está. Mi papá que con su amor, sus enseñanzas sus regaños y su ejemplo de superación me han acompañado en este largo camino .Mi padre me enseñó de todo, hasta como vivir sin él, así era el un hombre de carácter que hablaba con Franqueza y sincero ante la realidad de la vida , pero profundamente muy amoroso, por eso hoy quiero honrarte, papito, por el gran padre que fuiste, porque con el sudor de tu frente me diste todo lo que soy ahora .Me enseñaste a ser tan fuerte como tú, a nunca rendirme y a salir adelante, porque eso era lo que siempre querías ver en mí una mujer feliz y realizada , Este trabajo también es para ti, con todo mi amor y gratitud. Hasta el cielo papito.

A mi familia, a mi mami por ser mi refugio constante, por brindarme su amor y apoyo incondicional, por ser tan fuerte durante todo este proceso difícil te admiro y te amo con todo mi corazón mami, a mis hermanas gracias por sus palabras de aliento, su amor ha sido el motor que me impulsó a no rendirme.

A mis docentes, quienes con su guía, conocimientos y exigencia me ayudaron a formar como profesional.

A mis compañeros y amigos, por las conversaciones, las risas, el apoyo mutuo en los momentos de presión y por haber hecho de este camino una experiencia muy bonita.

Y por último y no menos importante Gracias a Dios por darme las fuerzas necesarias cuando no podía más, sin tu guía tu amor y misericordia este día no habría sido posible.

Gracias a todos los que, de una u otra forma, fueron parte de este logro. Siempre los llevaré en mi corazón.

Reconocimiento

Desde lo más profundo de mi corazón, quiero comenzar diciendo que escribir estas líneas no ha sido fácil, porque una de las personas más importantes y fundamental en mi vida ya no está. Mi papá que con su amor, sus enseñanzas sus regaños y su ejemplo de superación me han acompañado en este largo camino .Mi padre me enseñó de todo, hasta como vivir sin el, así era el un hombre de carácter que hablaba con Franqueza y sincero ante la realidad de la vida , pero profundamente muy amoroso, por eso hoy quiero honrarte, papito, por el gran padre que fuiste, porque con el sudor de tu frente me diste todo lo que soy ahora .Me enseñaste a ser tan fuerte como tú a nunca rendirme y a salir adelante, porque eso era lo que siempre querías ver en mí una mujer feliz y realizada , Este trabajo también es para ti, con todo mi amor y gratitud. Hasta el cielo, papito

A mi familia, a mi mami por ser mi refugio constante, por brindarme su amor y apoyo incondicional, por ser tan fuerte durante todo este proceso difícil te admiro y te amo con todo mi corazón mami, a mis hermanas gracias por sus palabras de aliento, su amor ha sido el motor que me impulsó a no rendirme.

A mis docentes, quienes con su guía, conocimientos y exigencia me ayudaron a formar como profesional.

A mis compañeros y amigos, por las conversaciones, las risas, el apoyo mutuo en los momentos de presión y por haber hecho de este camino una experiencia muy bonita y por último y no menos importante Gracias a Dios por darme las fuerzas necesarias cuando no podía más, sin tu guía tu amor y misericordia este día no habría sido posible.

Gracias a todos los que, de una u otra forma, fueron parte de este logro. Siempre los llevaré en mi corazón.

La Comunicación interna y su influencia en el rendimiento laboral de los negocios agropecuarios.

Internal communication and its influence on job performance in agricultural companies.

Autores:

Almeida Lino Ericka Vanessa, Mgs.

Docente Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí - Ecuador

ericka.almeida@uleam.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-7060-2486>

Rodríguez Vera Maybelin Marcela

Estudiante Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí - Ecuador

e0805175122@live.uleam.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0003-8102-0133>

Resumen

Este trabajo buscó conocer de qué manera la comunicación dentro de las empresas agrarias influye en el rendimiento de sus trabajadores, tomando como referencia a las que están en la Concordia, en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas. Se observó que cuando la información fluye de forma clara y constante, se fortalece la unión entre el personal, se mejora la productividad y crece el compromiso con las tareas. Esto resulta clave en el sector agrario, un entorno marcado por la diversidad cultural y por cambios frecuentes en las condiciones de trabajo. Para lograr el objetivo se combinó la parte cualitativa y cuantitativa. En la primera, se conversó con directores para conocer sus puntos fuertes, las debilidades y la forma en que se desarrollan los intercambios de información. En la segunda, se aplicaron encuestas a los empleados para conocer su opinión sobre la comunicación interna y su satisfacción laboral, relacionando luego estos datos con su rendimiento. El estudio incluyó cuatro fincas, dos pequeñas y dos medianas, elegidas porque suelen adoptar formas de trabajo más flexibles. La información numérica se procesó con un programa informático especializado, y la parte de entrevistas se organizó con otro software. El cuestionario utilizado resultó muy confiable, alcanzando un puntaje alto que demuestra que las respuestas fueron coherentes y consistentes.

Palabras claves

Comunicación interna, rendimiento laboral, empresas agropecuarias, motivación, enfoque mixto

Abstract

This study sought to understand how communication within agricultural companies influences employee performance, using the farms in La Concordia, in the province of Santo Domingo de los Tsáchilas, as a reference. It was observed that when information flows clearly and consistently, staff unity is strengthened, productivity improves, and commitment to tasks increases. This is key in the agricultural sector, an environment marked by cultural diversity and frequent changes in working conditions. To achieve this objective, qualitative and quantitative approaches were combined. In the first, we interviewed directors and managers to understand their strengths, weaknesses, and the way information is exchanged. In the second, employee surveys were conducted to determine their opinions on internal communication and job satisfaction, then correlating these data with their performance. The study included four farms, two small and two medium-sized, chosen because they tend to adopt more flexible working methods. The numerical information is processed using specialized software, and the interview portion is processed using other software. The questionnaire used proved to be highly reliable, achieving a high score, demonstrating that the responses were coherent and consistent.

Keywords

Internal communication, job performance, agricultural companies, motivation, mixed approach

1. Introducción

Según Nalina (2016), la comunicación eficaz dentro de una organización fomenta la unidad del equipo, impulsa la productividad y facilita la adaptación al cambio. Mantener una comunicación fluida facilita la resolución de problemas y motiva a los empleados a aportar ideas. Este tipo de comunicación anima a los miembros a esforzarse por alcanzar objetivos comunes y fortalece el compromiso grupal.

Por su parte, Kimani (2023) enfatiza cómo la eficacia funcional, la toma de decisiones y la colaboración se ven afectadas por la calidad de la comunicación interna, lo que a su vez tiene un impacto directo en la motivación y el rendimiento. Por lo tanto, es fundamental contar con canales y estrategias claros que alineen a todos con los objetivos de la asociación.

Según Jakubiec (2019), la confianza entre los empleados se construye cuando existe transparencia comunicativa en una empresa, lo que facilita el funcionamiento del sistema. Para lograrlo, sugiere capacitaciones frecuentes para mejorar la comunicación. Guerrero y Hernández Jaimes (2024) señalan que el rendimiento se ve afectado de diversas maneras.

significativa por la satisfacción laboral, sobre todo en equipos que buscan buenos resultados, ya que un ambiente agradable estimula la cooperación y el esfuerzo.

De acuerdo con Montesdeoca (2019), el rendimiento no solo depende de las habilidades de cada individuo, sino también del lugar donde trabaja y de cómo se siente. Por lo tanto, aconseja tener reuniones periódicas para que todos estén al tanto de los objetivos y logros, lo cual contribuye a conservar la motivación y el trabajo en equipo.

Busca comprender de qué manera esta comunicación incide en el trabajo diario del personal, así como en su productividad y nivel de motivación. Además, tiene como finalidad plantear alternativas de comunicación más efectivas, ajustadas a las particularidades del sector agrícola.

La Comunicación interna

Según Pedraza et al. (2020), los gerentes tienen una influencia significativa en cómo se comparte la información dentro de la organización. Sin embargo, su investigación revela que no todos los empleados se comunican internamente, lo que puede perjudicar la cooperación y erosionar el compromiso con los objetivos de compromiso.

Además, Benítez (2025) enfatiza que una comunicación interna efectiva contribuye a un ambiente laboral más agradable. También señala que aceptar críticas constructivas facilita que todos comprendan qué se espera de ellos, lo que fomenta la provocación y un ambiente positivo dentro de la empresa.

Ñahui y Natusha (2021) han establecido una relación directa entre el desempeño laboral y la comunicación interna, sugiriendo que mejorar los canales de comunicación es necesario para aumentar la efectividad y resolver problemas, especialmente en instituciones públicas.

Según el autor, conocemos la importancia de la comunicación en las organizaciones, pero rara vez recibe el reconocimiento que realmente merece. Cuando los canales no funcionan, aumentan los errores, el equipo se desvincula y los objetivos se vuelven más difíciles de alcanzar. Según Gallardo y Huaripata (2024), mejorar la comunicación interna en las empresas rurales puede incrementar la productividad de los empleados. Según su investigación, una comunicación eficaz contribuye a la creación de un entorno laboral más propicio, lo que aumenta la motivación y la productividad.

Además, Zelada (2024) afirma que la transmisión oportuna de instrucciones e informes permite a los empleados planificar mejor sus tareas diarias.

Según Encalada y Germania (2024), la comunicación eficaz entre niveles jerárquicos promueve la cooperación y mejora la toma de decisiones. Para ellos, la comunicación implica más que simplemente compartir información; también implica unir a todos los miembros de la organización para que sus esfuerzos estén alineados con los objetivos. Finalmente, Vieira y Pía Balestra (2024) destacan que la comunicación interna estratégica es esencial en tiempos de transición, ya que permite a los líderes dirigir al grupo y mejorar la experiencia de los empleados.

Influencia en el rendimiento laboral de los negocios agropecuarios

Holguín y Flores (2023) señalan que el liderazgo directivo es fundamental para el desempeño de la dirección, ya que promueve el logro de objetivos mediante la provocación y la orientación, por lo tanto, se traduce a una escalada de menor productividad.

Muñoz (2023) señala que la provocación, motivada por el reconocimiento y las condiciones laborales favorables, afecta directamente la productividad agrícola. El compromiso y el rendimiento de los empleados mejoran considerablemente cuando se sienten valorados y disfrutan de un ambiente agradable.

Según Caizaguano et al. (2023), mejorar el rendimiento individual y de equipo requiere participación en la toma de decisiones, una comunicación interna eficiente y capacitación continua. Estos métodos fomentan un entorno laboral más activo, lo que permite satisfacer mejor las necesidades de la industria animal y avanzar hacia una menor sostenibilidad.

Para Cervantes (2023) afirma que, a pesar de los importantes desafíos tras la crisis sanitaria, numerosas empresas se han esforzado por mantenerse en el mercado globalizado. La supervisión de los directores ha afectado la estabilidad de algunas empresas y ha provocado el fracaso de otras, lo que reduce el éxito y la productividad. Por lo tanto, es fundamental considerar diferentes factores operativos y esforzarse por adaptarse y perdurar.

Finalmente, la pandemia obligo a industrias como la agricultura y la zoología a adaptarse rápidamente a una demanda global en constante cambio el impacto de la pandemia en la ganadería ecuatoriana se evidencia en problemas logístico que disminuyeron la demanda y en la falta de soporte técnico que afecto negativamente el rendimiento laboral Hernández y bravo, (2025).

Esta ruptura condujo a retrasos, seguimiento y, sobre todo, costos logísticos, lo que redujo drásticamente la competitividad de los productos ecuatorianos en el mercado nacional e internacional.

Holguín y Flores (2023) señalan que el liderazgo gerencial es esencial para el desempeño directivo, ya que promueve el logro de objetivos mediante la provocación y la orientación, lo que resulta en un aumento de la baja productividad.

Muñoz (2023) señala que la provocación, motivada por el reconocimiento y las condiciones laborales favorables, afecta directamente la productividad agrícola. El compromiso y el desempeño de los empleados mejoran considerablemente cuando se sienten valorados y disfrutan de un ambiente agradable.

Según Caizaguano et al. (2023), mejorar el desempeño individual y de equipo requiere una participación en la toma de decisiones, una comunicación interna eficiente y capacitación continua. Estos métodos fomentan un entorno laboral más activo, lo que les permite satisfacer mejor las necesidades de la industria ganadera y avanzar hacia una menor sostenibilidad.

Cervantes (2023) afirma que, a pesar de los importantes desafíos tras la crisis sanitaria, muchas empresas se han esforzado por permanecer en el mercado globalizado. La supervisión de los directores ha afectado la estabilidad de algunas empresas y ha provocado el fracaso de otras, reduciendo el éxito y la productividad. Por lo tanto, es fundamental considerar diferentes factores operativos y esforzarse por adaptarse y perdurar. Finalmente, la pandemia obliga a industrias como la agricultura y la zoología a adaptarse rápidamente a la constante evolución de la demanda mundial. El impacto de la pandemia en la ganadería ecuatoriana se evidencia en los problemas logísticos que disminuyeron la demanda y en la falta de apoyo técnico, que afectó negativamente el rendimiento laboral (Hernández y Bravo, 2025). Esta interrupción provocó retrasos, supervisión y, sobre todo, costos logísticos, lo que redujo la competitividad de los productos ecuatorianos en los mercados nacional e internacional.

2. Metodología

Hernández et al. (2018) la metodología que se aplicó en esta investigación fue de enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo, lo cual permitió obtener una visión integral de la relación entre la comunicación interna y el rendimiento laboral en negocios agropecuarios de La Concordia, Santo Domingo de los Tsáchilas Según Creswell (2018), el enfoque mixto permite combinar datos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más completa de un fenómeno.

La investigación utilizó un enfoque exploratorio para entender cómo funciona la comunicación interna. Se trabajó con una muestra de ocho empresas agrícolas en La Concordia, seleccionando cuatro por conveniencia: dos pequeñas y dos medianas, para asegurar una buena representación. La información fue analizada usando el programa SPSS y para los datos estadísticos y NVivo para los aspectos cualitativos esta forma permitió identificar patrones de qué manera la comunicación interna afecta la eficiencia del trabajo.

3. Resultados

Se administró un cuestionario a trabajadores de empresas agrarias de la Concordia como parte de un estudio sobre su comunicación y desempeño laboral. Esta evaluación permite una calidad de información, satisfactoria en el hábito laboral, en el compromiso y el logro de los procesos internos. Los resultados mostraron que la comunicación afecta la efectividad en el entorno de trabajo y en el rendimiento del pelotón. Esto implica la necesidad de mejorar las canales internas, regular los procesos y fomentar la capacitación continua.

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.943	10

La estabilidad y la armonía de las respuestas se garantizaron gracias al alto espesor interno del instrumento y a su fiabilidad superior a la media. Esta solidez metodológica permitió extraer conclusiones precisas y creativas sobre la influencia de los factores internos en el rendimiento y la situación organizativa de las empresas agrarias, lo que refuerza la validez de los resultados operativos.

Tabla 1

La comunicación interna

		Porcentaje
Frecuencia	Porcentaje	acumulado

En desacuerdo	4	25.00%	25.00%
Neutral	4	25.00%	50.00%
De acuerdo	2	12.50%	62.50%
Totalmente de acuerdo	6	37.50%	100,00%
Total	16	100.0	

Los resultados muestran una percepción dividida sobre la comunicación interna en las empresas agropecuarias. Aunque una parte importante de los empleados reconoce su efectividad, existe un grupo significativo que se mantiene neutral o en desacuerdo, lo que indica posibles deficiencias en la claridad y fluidez de los canales comunicativos. Esta disparidad sugiere la necesidad de fortalecer la cultura organizacional para asegurar que la comunicación interna sea un motor real de coordinación y colaboración entre los miembros del equipo.

Tabla 3

Recibo información oportuna

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	6.3%	6.30%
En desacuerdo	4	25.00%	31.30%
Neutral	2	12.00%	43.00%
De acuerdo	4	25.00%	68,80%
Totalmente en acuerdo	5	31.3%	100,00%
Total	16	100.00%	

Por esta razón, se sugiere fortalecer los canales y mecanismos de comunicación interna, especialmente en lo relacionado con los objetivos y metas de la organización, con el fin de mejorar la cohesión y el rendimiento del equipo.

Tabla 4

Considero que una buena comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	25.00%	25.00%
Neutral	5	31.30%	56.30%
De acuerdo	4	25.00%	81,30%
Totalmente en acuerdo	3	18.80%	100,00%
Total	16	100.00%	

Los resultados muestran que la percepción sobre la calidad de la comunicación interna en la empresa está dividida. Mientras que una parte importante de los empleados considera que la comunicación es adecuada y contribuye al buen desarrollo de sus labores, otra parte mantiene una postura neutral o incluso negativa. Esta diversidad de opiniones puede reflejar deficiencias en la claridad, frecuencia o efectividad de los canales de comunicación disponibles, lo cual podría afectar la coordinación y la colaboración entre los equipos. Además, el elevado número de respuestas neutrales sugiere que muchos trabajadores no tienen una opinión definida o no perciben claramente cómo la comunicación influye en su desempeño. Por ello, es imprescindible diseñar e implementar estrategias que fortalezcan la cultura organizacional, enfocándose en mejorar los procesos comunicativos para promover un ambiente laboral más unido, motivado y eficiente.

Tabla 5

La comunicación interna

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	5	31.30%	31.30%
Neutral	5	31.30%	62.50%
De acuerdo	4	25.00%	87,50%
Totalmente en acuerdo	2	12.50%	100,00%
Total	16	100.00%	

Los resultados muestran una percepción limitada sobre el impacto positivo de la comunicación interna en la motivación y compromiso laboral. Una parte importante de los empleados no

reconoce claramente cómo la comunicación influye en su motivación, mientras que otra mantiene una postura neutral o en desacuerdo. Esta situación evidencia que la comunicación interna actual podría no ser lo suficientemente efectiva para generar un sentido de pertenencia y conexión emocional con los objetivos de la empresa. Por lo tanto, es crucial desarrollar estrategias que no solo transmitan información, sino que también fomenten la participación y el compromiso emocional del personal, fortaleciendo así la cultura organizacional y mejorando el desempeño general.

Tabla 6

Llego puntualmente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	6.30%	6.30%
De acuerdo	7	43.80%	50,00%
Totalmente en acuerdo	8	50.50%	100,00%
Total	16	100.00%	

Los resultados muestran un alto compromiso y responsabilidad en los empleados, evidenciado en la puntualidad y cumplimiento de sus tareas. La mayoría mantiene una conducta profesional que mejora el clima laboral y el desempeño operativo. Este compromiso refleja una ética de trabajo sólida que favorece la productividad. Sin embargo, es importante seguir promoviendo estas actitudes mediante incentivos y comunicación constante para garantizar un ambiente laboral disciplinado y eficiente a largo plazo.

Tabla 7

Brinda asesoramiento técnico.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	6.30%	6.30%
Neutral	5	31.30%	37.50%
De acuerdo	2	12.50%	50,00%
Totalmente en acuerdo	8	50.00%	100,00%

Total	16	100.00%
-------	----	---------

Los resultados reflejan que la mayoría de los empleados percibe un buen nivel de asesoramiento técnico, lo que sugiere confianza en el soporte recibido para realizar sus tareas. Sin embargo, una parte mantiene una postura neutral y algunos expresan desacuerdo, lo que indica que existen áreas de mejora en capacitación y recursos disponibles. Esta situación resalta la importancia de fortalecer la formación continua y asegurar que todo el personal cuente con el conocimiento necesario para desempeñarse eficazmente. Mejorar el asesoramiento técnico contribuirá a optimizar la productividad y la calidad del trabajo en la empresa.

Tabla 8

Conozco los usos, beneficios y restricciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	25.00%	25.80%
Neutral	3	18.80%	43.80%
De acuerdo	2	12.50%	56,30%
Totalmente en acuerdo	7	43.80%	100,00%
Total	16	100.00%	

La confiabilidad superior a la media del instrumento y su alto espesor interno garantizaron la estabilidad y la densidad de las respuestas. Esta solidez metodológica respaldó la validez de los resultados obtenidos, permitiendo extraer conclusiones precisas sobre el impacto de los factores internos en la situación organizativa y el rendimiento de las empresas agrarias.

Tabla 9*Registro con precisión el inventario y verifico*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	12.50%	12.50%
Neutral	6	37.50%	50.00%
Totalmente en acuerdo	8	50.00%	100,00%
Total	16	100.00%	

Los datos indican que una parte considerable del personal lleva un registro preciso y verifica adecuadamente el inventario, lo cual es fundamental para evitar pérdidas y mejorar la gestión de recursos. Sin embargo, existe una proporción importante que se mantiene neutral o en desacuerdo, lo que evidencia la necesidad de estandarizar los procedimientos y fortalecer la capacitación en control de inventarios. Esta situación puede generar inconsistencias que afectan la eficiencia operativa y el control financiero. Por ello, es crucial implementar procesos claros y brindar formación continua para asegurar un manejo uniforme y responsable del inventario en la empresa.

Tabla 10*Cumpro consistentemente con los objetivos mensuales de ventas asignadas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Neutral	3	18.80%	18.80%
De acuerdo	5	31.30%	50.00%
Totalmente en acuerdo	8	50.00%	100,00%
Total	16	100.00%	

Los datos muestran que la mayoría del personal está comprometida con alcanzar las metas de ventas, reflejando un desempeño estable. Sin embargo, algunos tienen dudas o falta de confianza, posiblemente por factores externos o falta de supervisión. Para mantener y mejorar el cumplimiento, es recomendable fortalecer el control y ofrecer apoyo constante, asegurando que el equipo tenga claridad sobre sus objetivos y los recursos necesarios.

4. Discusión

La comunicación interna es esencial para el buen desempeño y desarrollo de las empresas agropecuarias. La transmisión clara y oportuna de información impacta directamente en la productividad, la colaboración y la motivación del equipo, aspectos clave para alcanzar las metas organizacionales y fortalecer la cultura dentro de la empresa.

La comunicación transparente genera confianza entre los empleados y crea un ambiente laboral positivo, afirma Jakubiec (2019). Sin embargo, aún existen brechas que impiden que algunos empleados comprendan plenamente los objetivos y se identifiquen con la visión de la empresa, por lo tanto, no es suficiente con generar más comunicaciones internas, sino mejorar su calidad y oportunidad.

Las comunicaciones han de ser transparentes, coherentes y llegar a toda la empresa, reforzando el compromiso y la cohesión del equipo, tan importantes para el desarrollo sostenible del sector agrario.

Como recalca Kimani (2023), la comunicación interna es esencial para la coordinación de las actividades diarias. Pero muchos empleados consideran que los canales no siempre reparten con facilidad y justicia las tareas, creando confusión y mermando el rendimiento. Esto hace evidente la importancia de mejorar los canales de comunicación para que cada quien entienda su papel y cómo esto abona a las metas colectivas, fomentando la colaboración.

Guerrero y Hernández Jaimes (2024) señalan que la satisfacción laboral influye directamente en el rendimiento y que la comunicación interna desempeña un papel importante en su fortalecimiento. Sin embargo, en la práctica, con frecuencia se limita a transmitir información sin generar una conexión emocional que fomente un sentido de pertenencia y una provocación genuina. Esta falta puede reducir el compromiso y limitar la aplicación de la ayuda.

Coincidiendo con ambos autores, es claro que la comunicación interna debe ir más allá de la simple transmisión de información, fortaleciendo la equidad, la conexión emocional y el sentido de pertenencia para mejorar la coordinación y el desempeño organizacional de manera sostenible.

5. Conclusiones

La comunicación interna es esencial para el funcionamiento adecuado y el desarrollo sostenido de las compañías agropecuarias. Un flujo de información preciso y a tiempo impacta

directamente en la productividad, la coordinación y la motivación del personal, elementos cruciales para lograr las metas de la organización y robustecer la cultura del trabajo.

Una comunicación interna sólida es esencial en la industria alimentaria a pesar de que el equipo nota la funcionalidad y la claridad, siguen existiendo vacíos en cuanto a motivación y coordinación para prevenir confusiones y desarrollar el compromiso y la alineación de objetivos, es fundamental mejorar los canales de comunicación.

Incluso cuando se alcanzan los objetivos de ventas, la eficiencia se ve reducida por problemas con el control de inventario y la gestión de recursos. Por lo tanto, para mejorar la calidad del trabajo y fortalecer la cultura organizacional, se recomienda implementar capacitación continua y estandarizar los procedimientos.

6. Bibliografía

Benitez, C. (2025). Comunicación interna y su relación con la satisfacción laboral. De Investigación En Ciencias Sociales Y Humanidades, 12(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30545/academo.2025.n1.1045>

Bohórquez, E. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización (Vol. 12). Universidad Península de Santa Elena. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>

Caizaguano, E. M., Salazar Aguilar, C., & Chávez Yépez, H. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribella”. Religación, 8(35). <https://doi.org/https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1002>

Encalada, M. L., & Germania, T. (2024). La comunicación interna, clave para el desarrollo organizacional de empresas del sector industrial manufacturero ecuatoriano. Sapientia Technological, 5(2), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.58515/025RSPT>

Gallardo Sifuentes, T. D., & Huaripata Cerquin, E. (2024). Relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Baños del Inca – Cajamarca, 2023. Universidad Privada del Norte. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/38720>

- Guerrero, P., & Hernandez Jaimes, B. (Julio de 2024). Satisfacción laboral y rendimiento laboral en el rendimiento de colaboradores en organizaciones bancarias de México. *Revista Venezolana de Gerencia* 29(107):1144-1158(107), 1145, 1146. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.10>
- Holguin, Y. P., & Flores Perez, Y. (2023). Liderazgo y desempeño laboral en una empresa del sector agroindustrial. *SCIÉND*O, 26(4), 453-458. <https://doi.org/https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.066>
- Jakubiec, M. (Junio de 2019). THE IMPORTANCE OF INTERNAL COMMUNICATION FOR MANAGEMENT OF AN ORGANISATION. *University of Bielsko-Biala*, 1,3. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2019.134.4>
- Kimani, B. (2023). Internal Communication Strategies and Employee Engagement. *Journal of Public Relations*, 2(1), 13-24. https://www.researchgate.net/publication/378326217_Internal_Communication_Strategies_and_Employee_Engagement
- Martel, M. C. (2014). LA FIJACION DE OBJETIVOS EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA DE DISCIPLINAS ADMINISTRATIVAS: UN COMENTARIO. Retrieved 3 de 6 de 2024, from http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/n15_2005/a10.pdf
- Montesdeoca, L. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, vol.11(n.5). uys-editor@ucf.edu.cu
- Muñoz, J. V. (2023). Motivación y Desempeño Laboral en el Seguro Social Campesino del Cantón Pastaza: Un Análisis Estratégico. *ASCE*, 2(1), 80-89. <https://doi.org/10.70577/ASCE/80.89/2023>
- Nalina, B. (2016). Internal Communication and Technology – The Secrets of Success. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(42), 1-5. <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i42/101681>
- Ñahui, M., & Natusha Claudia Zaruska. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral de los servidores públicos en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2019. Universidad Nacional José María Arguedas. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/665>

- Pedraza, M. E., Tellez Castilla, M., & García González, J. (2020). Comunicación Interna Organizacional: habilidad gerencial indiscutible para la vida laboral. 6(2), 1182-1192. <https://doi.org/https://doi.org/10.29105/vtga6.2-535>
- Vargas, G. M. (2001). La administración curricular en la Educación Superior caso de la Universidad de Costa Rica. Educación, 25(2), 25-39. Retrieved 3 de 6 de 2024, from <http://redalyc.org/pdf/440/44025203.pdf>
- Vieira, C., & Pía Balestra, M. (2024). El rol de la comunicación interna en la gestión del cambio. Comunica360°(2), 37-56. <https://doi.org/https://doi.org/10.26439/comunica360.2024.n2.7331>
- Zelada Saavedra, M. D. (2024). La comunicación organizacional y la motivación laboral del colaborador docente de una universidad privada de Trujillo, Perú, en el año 2021. Universidad Privada del Norte. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/36885>