

# Clima laboral en el rendimiento de los empleados de las Pymes en el Ecuador.

## The work environment in the performance of the SMEs employees in Ecuador.

Praxides Díaz Montiel<sup>1,\*</sup>, y Ángela Díaz Cadena<sup>2,†</sup>

<sup>1</sup>Centro de Investigación y Desarrollo Profesional (CIDEPRO), Ecuador.

<sup>2</sup>Universitat de Valencia, España.

praxmontieldiaz@gmail.com;angela.ad949@gmail.com

**Fecha de recepción:** 4 de octubre de 2017 — **Fecha de aceptación:** 30 de septiembre de 2018

**Cómo citar:** Montiel Díaz, P., & Díaz Cadena, A. (2018). Clima laboral en el rendimiento de los empleados de las PYMES en el Ecuador. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 3(11), 60-63. <https://doi.org/10.26910/issn.2528-8083vol3iss11.2018pp60-63p>.

**Resumen**—El análisis del clima laboral dentro de las empresas resulta de gran importancia para garantizar el desempeño efectivo de los empleados. Por lo que el objetivo de este trabajo está enfocado a estudiar cada una de las variables que pueden afectar el rendimiento ocasionado por el clima laboral dentro de la empresa. Se ha realizado un estudio sistemático de la literatura considerando las pautas que se proporcionan en los siguientes trabajos (Budgen et al., 2007; Kitchenham and Charters, 2007; Petersen et al., 2008). Los resultados obtenidos en este estudio sistemático fueron la obtención de información que dió a conocer los distintos criterios, los cuales se consideran relevantes para el rendimiento de los empleados. Se llegó a la conclusión de que un buen clima laboral garantiza un máximo desempeño para que los empleados desarrollen sus actividades laborales con más eficiencia y compromiso con la empresa.

**Palabras Clave**—Clima Laboral, rendimiento, empleados, Pymes.

**Abstract**—The analysis of the working environment within the companies is of great importance to guarantee the effective performance of the employees within the organization. The objective of this work is focused on studying each of the variables that can affect the performance caused by the working environment within the company. A systematic study of the literature has been conducted considering the guidelines provided in the following works (Budgen et al. (2008); Kitchenham and Pfleeger (2002); Petersen et al. (2008)). The results obtained in this systematic study were the obtaining of information making known the different criteria, which are considered relevant for the performance of the employees. It was concluded that a good working environment ensures maximum performance for employees to develop their work activities with more efficiency and commitment to the company.

**Keywords**—Working environment, performance, employees, SMEs

### INTRODUCCIÓN

Para el hombre, el simple hecho de realizar alguna actividad laboral le permite mantenerse activo, desarrollando cada vez más sus capacidades, mejorando sus competencias y adquiriendo nuevas habilidades y talentos, los mismos que sirven de ayuda para fijarse nuevas metas y a perseverar por alcanzarlas.

Sin embargo, dentro del entorno laboral, no siempre las condiciones de trabajo son las más óptimas para el desenvolvimiento eficaz de los empleados, ocasionando malestar, estrés, des-motivación, falta de compromiso y la afectación de las relaciones entre empleados.

Según ISTAS (2018) “Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además

de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo”.

### METODOLOGÍA

Se ha realizado un estudio sistemático de la literatura considerando las pautas que se proporcionan en los siguientes trabajos (Budgen et al., 2008; Kitchenham and Pfleeger, 2002; Petersen et al., 2008). Un estudio sistemático de la literatura es un medio para categorizar y resumir la información existente sobre una pregunta de investigación de manera imparcial. El estudio se realizó en tres etapas: Planificación, Conducción e Informes. Las actividades relacionadas con la planificación y etapas de conducción del estudio sistemático se describen en las siguientes sub-secciones, y la etapa de presentación de informes se presenta en la Sección 3.

**Etapas de planificación.**- Durante la etapa de planificación, se realizaron las siguientes actividades para establecer un protocolo de revisión: Determinando la pregunta de investigación,

\*Ingeniera Comercial.

†Máster en Creación y Gestión de Empresas Innovadoras.

definiendo la estrategia de búsqueda y de extracción de datos, seleccionando los estudios primarios, evaluando la calidad y eligiendo los métodos de síntesis.

**Pregunta de investigación.** El objetivo de nuestro estudio es examinar el estado actual de la literatura relacionada al entorno laboral en el rendimiento de los empleados de las PYMES en el Ecuador desde el punto de vista de la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores que afectan el rendimiento en los trabajadores de las PYMES en Ecuador?

Esta investigación se centra en mostrar la importancia y necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en las empresas, identificando los posibles factores que afecten la salud y bienestar de los trabajadores, garantizando que su aplicación se verá traducida en convertir las empresas en lugares agradables para trabajar en donde todos los empleados se sientan motivados, comprometidos y felices en sus puestos de trabajo.

**Estrategia de investigación.** La biblioteca que se ha utilizado para la búsqueda de estudios primarios es Google Académico<sup>1</sup>, ya que ofrece acceso a una amplia base de datos, web personales, y sitios de alojamientos de artículos científicos.

Para realizar la búsqueda automática de la biblioteca digital seleccionada se uso una cadena de búsqueda (ver Tabla 1). El periodo de revisión incluyo estudios publicados desde 2015 a 2018. Manosalvas et al. (2015) presentó un estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación.

**Selección de los estudios.** Cada uno de ellos fue evaluado por los autores con el fin de decidir si se debe incluir o no, considerando los siguientes criterios.

- Título
- Palabras claves
- Resumen
- Trabajos de investigación que presenten ejemplos o estudios empíricos (por ejemplo casos de estudio).

Los estudios que cumplieron al menos unos de los siguientes criterios fueron excluidos:

- Artículos que no contenían al menos una palabra clave relacionadas con el tema.
- Artículos con menos de 5 páginas.
- Tesis.
- Libros.
- Artículos no escritos en español.

**Estrategia de extracción de datos.** Se basó en proporcionar una posible respuesta a la pregunta de investigación que se ha definido.

### **Criterios de extracción**

**Clima laboral:** El ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades laborales.

**Satisfacción laboral:** Dependiendo de ello los empleados van a trabajar con más empeño y compromiso.

**PYMES:** Porque el trabajo está enfocado a las pequeñas y medianas empresas del Ecuador. Principales variables que afectan el clima organizacional: Estos aspectos ayudan a conocer aquello que perjudica el rendimiento de los empleados.

**Comunicación:** Debido a que el ambiente laboral se puede tornar un poco estresante en cuanto al medio de comunicación que se usa dentro de la empresa.

**Desempeño Laboral:** Este criterio depende en gran parte de las buenas relaciones que haya entre los compañeros de trabajo.

**Productividad Laboral:** El rendimiento de cada empleador es importante para la empresa.

**Motivación de los empleados:** Las personas necesitan una razón que las impulse a dar su máximo esfuerzo.

## **RESULTADOS**

Un resumen de los resultados de nuestro estudio se presenta en la Tabla 2.

### **Clima organizacional**

El Clima Organizacional en las Pequeñas y Medianas Empresas del Sector Servicios. Apenas el 14,3 % de las empresas analizadas presentan un clima organizacional aceptable, debido a la falta de planificación estratégica en las empresas (Erazo et al., 2018).

Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las exportadoras del banano del Ecuador. El liderazgo influye sobre el compromiso, la participación y motivación. Es decir, sobre el clima organizacional (Serrano, 2016) .

El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación. Existe una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral (Manosalvas et al., 2015) .

### **Satisfacción laboral**

Factores de satisfacción e insatisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Milagro. La remuneración, la forma de dirigir y el tipo de relaciones humanas son causales de satisfacción laboral en hombres y mujeres a niveles de jefatura y mandos medios. Mientras que a niveles operativos son considerados como fuente de insatisfacción (Cajas et al., 2017).

### **PYMES**

El clima organizacional y su incidencia en el rendimiento del talento humano en las pymes del sector comercial. Para que exista un buen clima laboral se debe tomar en cuenta la motivación de los empleados. Debe haber comunicación y la satisfacción laboral se vincula con el aspecto monetario (Montero and Romero, 2016).

<sup>1</sup><https://scholar.google.es/>

**Tabla 1.** Cadena de búsqueda aplicada

Concepto	Términos alternativos o sinónimos
"Clima laboral"	"Entorno Laboral" o "Ambiente Laboral"
Rendimiento	Productividad
Empleados PYMES	Trabajadores, subalternos o asalariados
Ecuador	-

Fuente: Elaboración propia.

\*Las palabras en comillas (" ") significan que juntas son consideradas como un solo término.

**Tabla 2.** Resultados de la fase de conducción.

Criterio	Total
Clima laboral	3,8,9
Satisfacción laboral	1
PYMES	Trabajadores, 10
Comunicación	4,7
Desempeño Laboral	5
Productividad Laboral	6
Motivación de los empleados	2

Fuente: Elaboración Propia.

### Comunicación

Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tosagua. El clima, la cultura, y el cambio gerencial-organizacional son tres componentes que relacionados entre sí permiten vislumbrar el desempeño y productividad laboral de una empresa (Velásquez et al., 2018).

Importancia de Manejo las TIC en el Clima Laboral y su Efecto en la Organización (orellana, 2018) .

### Desempeño Laboral

El clima laboral y la influencia en el desempeño docente caso de estudio Facultad de Ciencias Epoch. El ambiente laboral en el que desarrollan sus actividades los docentes influye directamente en su desempeño laboral (Viñán et al., 2017).

### Productividad Laboral

Clima y Cultura Organizacional y su Relación con el Cambio Gerencial de organizaciones Tradicionales a Organizaciones Inteligentes. El clima, la cultura, y el cambio gerencial-organizacional son tres componentes que relacionados entre sí permiten vislumbrar el desempeño y productividad laboral de una empresa (Rodríguez et al., 2018).

### Motivación de los empleados

Procedimientos aplicados para el análisis del clima organizacional en el servicio público. Caso Ecuador. La atmósfera organizacional afecta la satisfacción o insatisfacción laboral, si los empleados tienen un positivo entendimiento del clima organizacional, ellos estarán satisfechos (Romero et al., 2018).

### CONCLUSIONES

El clima laboral en una empresa es indispensable para el rendimiento del trabajador, ya que esto se verá reflejado en la productividad y compromiso del empleado hacia la empresa. Se vuelve una necesidad dentro de cualquier organización lograr que el lugar en donde se desarrollan las activida-

des laborales sea una espacio agradable con las condiciones higiénicas adecuadas para que los colaboradores se sientan satisfechos y valorados.

La comunicación abierta entre compañeros favorece las buenas relaciones dentro de las PYMES, es por ello que para crear un clima laboral favorable se debe empezar como un cambio de pensamiento acerca de los distintos métodos de comunicación existentes y su aplicación para la mejora del intercambio de información dentro de la empresa.

Los valores institucionales son aquello que hacen énfasis en el cumplimiento de la misión de la empresa. Los valores tales como: compromiso, integridad, honestidad, puntualidad y responsabilidad son fundamentales para el buen funcionamiento de las actividades laborales evitando así el conflicto organizacional.

A pesar de que el compromiso laboral es una decisión personal de cada empleado este tema no es ajeno a la empresa, pues en mayor parte de ella depende que los empleados asuman el compromiso de dar su mayor esfuerzo para el logro de los objetivos empresariales. Muchos empleados vinculan la satisfacción laboral con el aspecto monetario para lo cual se considera inevitable que la empresa sea equitativa al momento del pago a sus empleados por sus labores realizadas.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Budgen, D., Turner, M., Brereton, P., and Kitchenham, B. A. (2008). Using mapping studies in software engineering. In *PPIG*, volume 8, pages 195–204.
- Cajas, M., Gastiaburo, J., Espinel, A., Espinel, J., and Ruperti, E. (2017). Factores de satisfacción e insatisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de milagro. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 1(1):15–23.
- Erazo, W., Claudio, B., and Erazo, J. (2018). El clima organizacional las pequeñas y medianas empresas del sector servicios. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, pages 1–13. Recuperado de

- <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/pequeñas-medianas-empresas.html>.
- ISTAS (2018). Salud laboral. Recuperado de <https://istas.net/saludlaboral>.
- Kitchenham, B. A. and Pfleeger, S. L. (2002). Principles of survey research part 2: designing a survey. *ACM SIGSOFT Software Engineering Notes*, 27(1):18–20.
- Manosalvas, C. A., Manosalvas, L., and Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26):5–15.
- Montero, I. and Romero, W. (2016). El clima organizacional y su incidencia en el rendimiento del talento humano en las pymes del sector comercial. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/talento.html>.
- orellana, W. A. (2018). Importancia de manejo las tic en el clima laboral y su efecto en la organización. *Revista Magazine de las Ciencias*. ISSN 2528-8091, 3(2):73–82.
- Petersen, K., Feldt, R., Mujtaba, S., and Mattsson, M. (2008). Systematic mapping studies in software engineering. In *EASE*, volume 8, pages 68–77.
- Rodríguez, H., Montilla, A., and Quijije, P. (2018). Clima y cultura organizacional y su relación con el cambio gerencial de organizaciones tradicionales a organizaciones inteligentes. *Ciencia Sociales y Económicas*, 2(1):130–149.
- Romero, E., Souto, L., and García, I. (2018). Procedimientos aplicados para el análisis del clima organizacional en el servicio público. caso ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, pages 1–18. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/05/analisis-clima-organizacional.html>.
- Serrano, B. J. (2016). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las exportadoras de banano del ecuador. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (220):1–7.
- Velásquez, M. L., García, J. M., Rodríguez, G. K., and González, M. M. (2018). Clima laboral del personal administrativo en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón tosaagua. *UNIANDÉS EPISTEME*, 5(3):249–262.
- Viñán, J. A., Puente, M. I., and Navarrete, F. F. (2017). El clima laboral y la influencia en el desempeño docente caso de estudio facultad de ciencias epoch. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, pages 1–16.