



Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador

Contribution of work motivation in the organizational climate of SMEs in Ecuador

Contribuição da motivação para o trabalho no clima organizacional das PMEs no Equador

Sandy Lisbeth Ponce Pincay ^I
ponce-sandy3784@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0003-5600-6241>

Steeven Eduardo Ponce Toala ^{II}
ponce-steeven0961@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0003-1557-4656>

Ruth Yadira Sumba Bustamante ^{III}
yadira.sumba@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-2320-1129>

Correspondencia: ponce-sandy3784@unesum.edu.ec

Ciencias Técnica y Aplicadas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 23 de marzo de 2023 * **Aceptado:** 12 de abril de 2023 * **Publicado:** 03 de mayo de 2023

- I. Profesional en Formación de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Manabí, Ecuador.
- II. Profesional en Formación de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Manabí, Ecuador.
- III. Economista, Magíster en Docencia Universitaria de Investigación Educativa, Doctora en Administración, Docente en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Manabí, Ecuador.

Resumen

La motivación laboral es un factor clave en el clima organizacional de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), tiene un impacto directo en el desempeño, la productividad y el compromiso de los empleados. Sin embargo, existen varias problemáticas que le afectan, entre las cuales se encuentran: deficientes programas de reconocimiento y recompensa para sus empleados, pocas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, situaciones que puede llevar a los empleados a sentirse estancados; por lo que se plantea determinar el aporte de la motivación laboral al clima organizacional de las PYMES en Ecuador.

Palabras Clave: Motivación; pymes; empleados; laboral.

Abstract

Work motivation is a key factor in the organizational climate of small and medium-sized enterprises (SMEs), it has a direct impact on performance, productivity and employee commitment. However, there are several problems that affect it, among which are: deficient recognition and reward programs for its employees, few opportunities for professional development and growth, situations that can lead employees to feel stuck; Therefore, it is proposed to determine the contribution of work motivation to the organizational climate of SMEs in Ecuador..

Keywords: Motivation; SMEs; employees; labor.

Resumo

Work motivation is a key factor in the organizational climate of small and medium-sized enterprises (SMEs), it has a direct impact on performance, productivity and employee commitment. However, there are several problems that affect it, among which are: deficient recognition and reward programs for its employees, few opportunities for professional development and growth, situations that can lead employees to feel stuck; Therefore, it is proposed to determine the contribution of work motivation to the organizational climate of SMEs in Ecuador.

Palavras-chave: Motivação; PME; funcionários; trabalho.

Introducción

Una característica del comportamiento psicológico humano es la motivación, que es la energía para sentirse feliz, cómodo o a gusto, para lograr un cierto grado de compromiso con uno mismo o con una organización. Si la energía es de tipo individual, es decir, de la misma persona, se denomina motivación intrínseca, y si es del tipo producido por el entorno o por algún sujeto u objeto del entorno, se denomina motivación extrínseca. Los incentivos laborales son el proceso de tomar acciones y producir efectos debido a los incentivos en los trabajadores (Estrada Serrano & Meza Rodríguez, Universidad Católica San Pablo, 2020).

Sin embargo, muchas PYMES en Ecuador tienen dificultades para mantener a sus empleados motivados y comprometidos debido a una serie de desafíos, entre los cuales se encuentran: pocos recursos financieros y humanos, presupuestos limitados y una fuerza laboral reducida, lo que significa que los empleados pueden sentir que no tienen las herramientas y los recursos necesarios para hacer su trabajo de manera efectiva, afectando su motivación y compromiso con la organización.

Además, las escasas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, debido a estructuras organizacionales planas en las PYMES limitan oportunidades de ascenso, lo que lleva a los empleados a sentirse estancados en sus puestos de trabajo; la falta de retroalimentación y reconocimiento por el trabajo bien hecho, ambiente laboral tóxico, incluyendo situaciones de acoso laboral, discriminación y falta de respeto, salario inadecuado, poca comunicación y transparencia en la toma de decisiones y en la gestión del personal, tiene un impacto negativo en la motivación de los empleados afectando el clima organizacional.

Por lo que es importante que los propietarios de las PYMES estén conscientes de estas deficiencias y tomen medidas para abordarlos, como proporcionar recursos adecuados, oportunidades de crecimiento y desarrollo, retroalimentación y reconocimiento, además, que los directivos aprendan a canalizar las diferentes capacidades de las personas, a través de una comunicación transparente, efectiva y toma de decisiones seguras, fomenten la creación de un ambiente positivo y motivador, y resalten el papel del liderazgo en la resolución de conflictos. Es necesario prestar atención al desempeño de los empleados para lograr las metas corporativas manteniendo un buen clima organizacional (Paredes Zempual, Ibarra Morales, & Moreno Freites, 2021).

En razón a lo expuesto se plantea como objetivo general determinar el aporte de la motivación laboral al clima organizacional de las PYMES en Ecuador. Y como objetivos específicos: establecer el fundamento teórico de las variables motivación laboral, clima organizacional; y,

analizar los principales factores de motivación laboral que influyen en el clima organizacional de las PYMES en Ecuador.

Existen algunas investigaciones que se han realizado correspondientes a las variables de estudio que dan una perspectiva más amplia respecto al objeto de estudio de esta investigación, como es el caso del estudio titulado “Clima laboral en el rendimiento de los empleados de las Pymes en el Ecuador”, sus autores Díaz Montiel & Díaz Cadena (2018) afirman que el análisis del clima laboral dentro de las empresas resulta de gran importancia para garantizar el desempeño efectivo de los empleados. Realizaron un estudio sistemático de la literatura considerando las pautas, la importancia de crear un ambiente óptimo para realizar las diferentes actividades. 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.

Por otro lado Mármol Peñafiel, Francisco Antonio (2020) en su investigación titulada “El clima organizacional y su impacto en la motivación laboral de los colaboradores internos de la empresa Prindex S.A.” que tuvo por objetivo plantear una propuesta de mejora del clima organizacional, para la mejora de la motivación laboral del personal de la empresa Prindex S.A., se identificó que no implementan actividades motivacionales extrínsecas personales como el de manifestar dentro de la empresa un plan de recompensas, sea o no monetario hacia sus colaboradores por el cumplimiento de objetivos, tareas o metas dispuestos por la organización, lo cual afecta el ambiente laboral entre los trabajadores.

El presente estudio se realizó considerando un enfoque cualitativo, con diseño de tipo bibliográfica, exploratoria; utilizando como métodos de investigación: analítico sintético, deductivo, inductivo. Revisando bases de datos como son: Scielo, Google académico, DOAJ, DIALNET, de las cuales se extrajo información confiable.

Teorías de la motivación

La motivación laboral hace alusión a la capacidad de las empresas para generar un estímulo positivo en sus trabajadores, fomentando un sentido de pertenencia, brindando posibilidades de ascenso, un salario acorde, reconociendo su trabajo, promoviendo el trabajo en equipo. El liderazgo y la misión de mantener a los empleados motivados se encuentra a cargo de un líder, que mediante un análisis de sus necesidades y los factores que los estimulan e incentivan, crea estrategias para conseguir el máximo rendimiento y así alcanzar los objetivos empresariales.

Existen muchas teorías motivacionales en las cuales los líderes se basan para motivar a los trabajadores y lograr de forma natural que estos estén dispuestos a seguirlo y trabajar duro para alcanzar los objetivos de la empresa. Entre las principales teorías se tienen las siguientes (CETYS, 2021):

La Pirámide de Maslow

Teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra “Una teoría sobre la motivación humana” de 1943, formula una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide).



Fuente: Pérez (2020)

La base: Fisiología. Lo primero que el ser humano necesita cubrir son sus necesidades básicas: comida, bebida, descanso, respiración, etc.

Segundo escalón: Seguridad. Una vez cubiertas las necesidades básicas, se pasa al escalón de la seguridad. Esto implica un techo donde cubrirse, saber que se está protegido y tener recursos asegurados.

Tercer escalón: Afiliación. El ser humano necesita relacionarse, sentirse aceptado y participar en una sociedad.

Cuarto escalón: Reconocimiento. Tener éxito y ser respetado por los demás.

La cúspide de la pirámide: Autorrealización. Creatividad, moralidad, resolución de problemas. El ser humano llegará aquí cuando haya visto satisfechas el resto de sus motivaciones.

La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg:

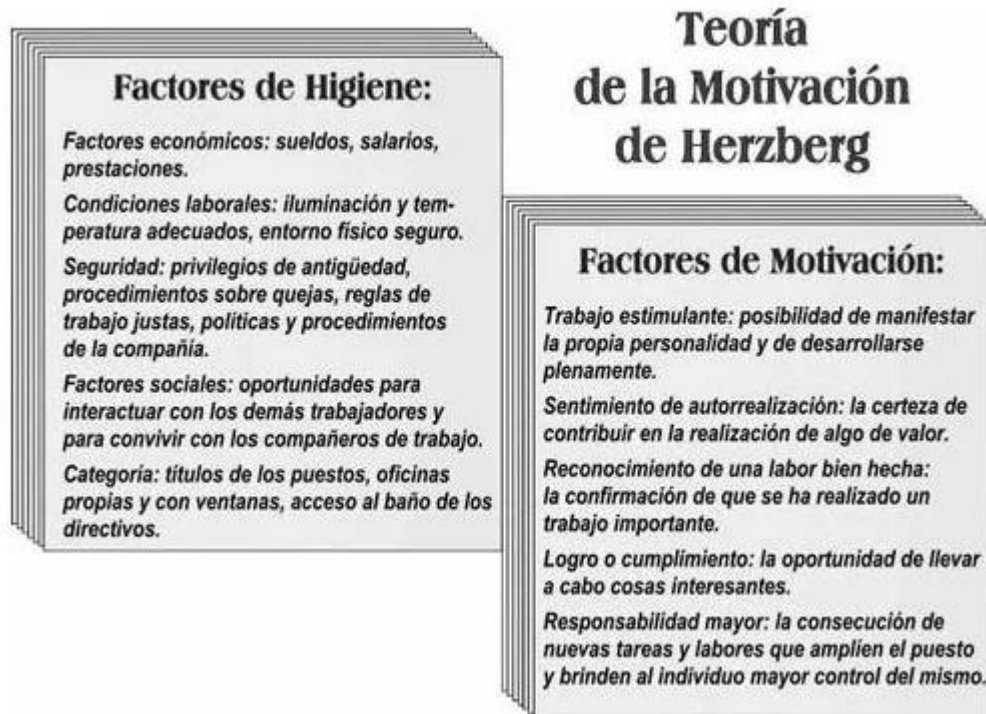
Frederick Irving Herzberg (1923-2000) fue un renombrado psicólogo que se convirtió en uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresas, propuso la «Teoría de los dos factores», también conocida como la «Teoría de la motivación e higiene». Según esta teoría, las personas están influenciadas por dos factores el ambiente externo y al trabajo del individuo.

El primer factor: Higiene: Consiste en las condiciones físicas y ambientales de trabajo, es decir, las que rodean al individuo, incluyendo: salarios, beneficios sociales, políticas de la empresa, ambiente de relaciones laborales. También corresponden a oportunidades existentes, perspectivas ambientales y mecanismos implementados por las organizaciones para motivar a los empleados.

Segundo factor: Motivación: Se relaciona con todas las actividades inherentes al puesto, por ejemplo: realizar un trabajo importante, logros, responsabilidades (Humberto Coromoto Peña Rivas, 2018).

La teoría de los dos factores de Herzberg afirma que (González, 2019):

- La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña: son factores motivacionales o de satisfacción.
- La insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los compañeros y del contexto general que rodea el cargo ocupado: son los factores higiénicos o de satisfacción.



Fuente: Pérez (2015)

Modelo situacional de motivación de Víctor Vroom

Este autor desarrollo una teoría de motivación basado en objetivos intermedios y graduales que conducen a un objetivo final, se refiere a la motivación para producir. Los factores que determinan en cada individuo la motivación para producir son (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 1999) (Ruiz Mitjana, 2019):

Valencia. Objetivos individuales de cada trabajador, tiene relación con lo que cada empleado valora: sueldo, vacaciones, etc.

Expectativa. Relación que el individuo percibe entre la productividad y el logro de sus objetivos particulares. Por lo que el empresario debe conocer qué motiva a sus trabajadores y asegurarse de que dispongan de los recursos necesarios.

Instrumentalidad. Capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad. Tiene que ser una pieza funcional que aporte valor a la empresa.

Teoría de la expectativa de Lawler (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 1999).

El dinero puede motivar no sólo el desempeño, sino también el compañerismo y la dedicación, por lo cual se debe tener un adecuado plan de recompensas económicas para que el desempeño de los trabajadores sea el esperado.

La motivación tiene diferentes componentes que inciden en el esfuerzo y la productividad de los trabajadores, por lo que los autores de la presente investigación consideran que la teoría de Maslow es la que refleja de mejor manera las necesidades que tienen los trabajadores y que permiten diferenciar las que se pueden ofrecer en una empresa para incentivar a los empleados.

Motivación laboral

La motivación laboral se define como las fuerzas psicológicas que impulsan a las personas a iniciar, mantener y mejorar las tareas laborales, es considerada el motor de los individuos dentro de una empresa y por ende se convierte en la energía psicológica de la misma organización, engloba el conjunto de actividades emprendidas para satisfacer necesidades y se aplica a los comportamientos más básicos y a las tareas más complejas de un individuo en el trabajo (Rivera Porras, Hernandez Lalinde, Forgiony Santos, Bonilla Cruz, & Rozo Sanchez, 2018).

Según Peña y Villón (2017) la motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo (pág. 16).

Para Chiavenato (2000) la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo (Pag.68).

Cerón (2015) considera que la motivación laboral es de mucha importancia para que las organizaciones alcancen sus metas y objetivos, debido a que un empleado motivado colabora con entusiasmo para entregar a los consumidores un producto o servicio de mejor calidad, llevando a la organización al éxito y a un mejor posicionamiento en el mercado.

La motivación laboral se refiere al conjunto de factores que influyen en la conducta y actitud de los trabajadores, ya sea para mejorar su desempeño, alcanzar objetivos y metas, o mantener un compromiso y satisfacción laboral.

Factores que intervienen en la motivación laboral

Existen factores que pueden afectar la motivación laboral, según Madrid (2020) son los siguientes:

- **Lugar de trabajo:** En algunos casos, los puestos de trabajo no son los más adecuados para las labores de los colaboradores, dependiendo de las actividades que deba realizar, sea por temas de mobiliario o por falta de herramientas necesarias para cumplir con ellas.
- **Ambiente de trabajo:** Las diferencias en las personas siempre van a existir, pero lo ideal es encontrar no solo un gran nivel de tolerancia entre los compañeros que conforman el equipo de trabajo, sino que también haya respeto y colaboración entre ellos.
- **Participación y autonomía:** Incluir a los colaboradores en la toma de decisiones de la empresa es muy importante ya que permite conocer sus puntos de vista, con los cuales se pueden encontrar soluciones acertadas a diferentes problemáticas de la empresa.
- **Condiciones de trabajo:** Las comisiones, los horarios flexibles y los bonos, entre otros incentivos que se puedan incluir en la remuneración de un colaborador, generarán una mayor satisfacción con su lugar de trabajo.

Por otro lado Puerta (2019) indica que la motivación de cada trabajador depende de una serie de factores que le animan a esforzarse al máximo en su empleo, en función de elementos como la personalidad, los valores personales o las experiencias pasadas de cada individuo, los cuales se clasifican en: recompensa financiera, satisfacción personal, flexibilidad, impacto y reconocimiento social.

Recompensa financiera, se la considera una de las maneras más sencillas y eficaces de aumentar la motivación laboral de los trabajadores de una empresa, tiene relación directa con: salarios, comisiones, mejores precios, descuentos, promociones y otros beneficios.

Flexibilidad, incluye beneficios como la posibilidad de elegir el propio horario, escoger fechas de las vacaciones y la opción de trabajar desde casa.

Satisfacción personal, tiene relación directa con disfrutar con las tareas que se le asignan, lo cual implicará mayor dedicación e innovación por parte del trabajador.

Impacto, a los trabajadores les gusta saber que lo que hace tiene impacto positivo en otras personas y en el mundo que les rodea.

Reconocimiento, estrategia que motiva a los empleados y refuerza el comportamiento deseado en la empresa. Se otorga por logros alcanzados por los empleados, puede ser financiera o no.

Además, se debe considerar aspectos para fomentar la motivación laboral en el clima organizacional de las PYMES en Ecuador, entre los cuales se consideran los siguientes:

1. **Comunicación efectiva:** Una comunicación clara y transparente entre los miembros de la organización es fundamental para fomentar la motivación laboral. Los empleados necesitan saber cuáles son las metas y objetivos de la empresa, cuáles son sus responsabilidades, y qué se espera de ellos.
2. **Liderazgo efectivo:** Los líderes de las PYMES deben ser ejemplos a seguir y estar comprometidos con la empresa y con los empleados. Los líderes deben motivar y dirigir a los empleados, fomentando la colaboración y la creatividad.
3. **Reconocimiento y recompensas:** El reconocimiento y las recompensas son importantes para mantener la motivación de los empleados. Las PYMES pueden establecer sistemas de recompensas, como bonos o incentivos, para aquellos empleados que logren objetivos específicos.
4. **Ambiente físico y psicológico:** Un ambiente de trabajo agradable y seguro, con un buen ambiente laboral, puede fomentar la motivación y el compromiso de los empleados.
5. **Oportunidades de desarrollo y capacitación:** Las PYMES pueden ofrecer oportunidades de desarrollo y capacitación a sus empleados, para que puedan mejorar sus habilidades y competencias y tener un mayor sentido de realización en su trabajo.
6. **Participación y empoderamiento:** La participación y el empoderamiento de los empleados en la toma de decisiones, el desarrollo de proyectos y la mejora continua son aspectos importantes del clima organizacional y pueden aumentar la motivación de los empleados.
7. **Cultura organizacional:** Una cultura organizacional sólida y coherente puede contribuir a la motivación de los empleados, ya que los valores y objetivos compartidos pueden generar un mayor sentido de pertenencia y compromiso con la empresa.

Clima organizacional

El término clima tiene su origen en la meteorología y es visto como un fenómeno complejo porque sus características pueden medirse individualmente, como la temperatura, las precipitaciones, el viento, los cambios estacionales, las horas de sol, etc. Cuando se trata del clima en una organización, las personas hablan de un conjunto de características medibles que pueden variar por

una variedad de razones que afectarán directamente al individuo y, por lo tanto, a la organización (Rodríguez Martínez, 2020).

Los autores Hernández Gil, Agudelo Carvajal, & Valencia Trujill (2018) exponen las siguientes definiciones del clima organizacional:

Lewin (1951) piensa que el comportamiento de un individuo en el trabajo depende no solo de su personalidad, sino también de la forma en que percibe el ambiente de trabajo y los componentes organizacionales. La atmósfera se refiere a las características percibidas directa o indirectamente por los empleados que trabajan en una organización.

Por otro lado, Méndez (2009) estudia el concepto de Clima Organizacional desde dos perspectivas: la sociológica y la psicológica. Desde la primera, define que éste es el resultado de cómo las personas establecen procesos de interacción social, y la influencia de diferentes sistemas inmersos en la organización; desde la perspectiva psico-lógica, encuentra que es considerado como el resultado de las percepciones de los individuos sobre el sistema formal, las cuales son desarrolladas a partir de la convivencia con otros, en el ambiente organizacional.

A partir de estas perspectivas se aprecia que el Clima Organizacional es el resultado de las percepciones del individuo sobre la estructura administrativa de la empresa y las relaciones que son perfeccionadas a su interior (Calle Antón & Cedeño Zambrano, 2022)

Para profundizar en la definición de clima organizacional, la presente investigación se apoya en los conceptos emitidos por distintos autores, donde se puede apreciar posturas que convergen en asuntos de gran similitud, por lo que a continuación se presentan los siguientes conceptos:

Tabla

Definición de Clima Organizacional

Autor (es)	Año	Definición
Goncalves	2000	Es un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, entre otras.
Vega, Arévalo, Sandoval,	2006	Son las características del medio ambiente de trabajo las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores, en el que priman las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto. También

Aguilar & Giraldo		señala que es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimentan sus miembros e influye en la conducta de estos.
Delgado	2006	Son las percepciones que el trabajador tiene sobre las estructuras y los procesos que ocurren en el medio laboral.
Mujica & Pérez	2007	Es un aspecto fundamental en todas las organizaciones que buscan un mejor ambiente laboral y así alcanzar aumento en la productividad sin perder de vista el talento humano. Su conocimiento orienta los procesos que determinan el comportamiento organizacional, permitiendo, introducir cambios en el comportamiento de los miembros y en la estructura organizacional. No monitorear este clima puede acarrear que los empleados abandonen la institución, debido a que se presentan dificultades que generan un ambiente tenso.
Llaneza	2007	Es la valoración de los elementos de la cultura de una empresa en un momento dado por parte de los trabajadores. Por ello la percepción negativa en las diversas variables puede desencadenar procesos de estrés. La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de las condiciones de trabajo existentes, si no que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores, relacionados por lo tanto con la interacción entre características personales y organizacionales.
Chiavenato	2007	Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que se percibe por los miembros de la organización, e influye en el comportamiento.
García	2009	Desde un enfoque estructural; consiste en un conjunto de características permanentes que describen una organización, que influye en el comportamiento de las personas que la conforman y que la hacen diferente de otras. Desde un enfoque subjetivo; es la descripción u “opinión” que el empleado se forma de la organización.
Torrecilla	2009	Son las consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo.

Chiang, Martín & Nuñez	2010	Es un entorno psicológicamente significativo en las personas, tanto en la conducta como en los sentimientos.
Segredo	2011	Es la interacción entre características personales y organizacionales, es decir, tanto del recurso humano y físico de la empresa debido a que el sujeto o empleados se convierten en el núcleo de la organización donde el éxito depende de un buen clima laboral que incluye aptitudes, emociones, moralidad y convivencia, aspectos que contribuyen a una gran productividad.
Alcalá	2011	Son las percepciones que los miembros de la organización comparten de elementos fundamentales de su organización. Estos elementos son percepciones referentes a las políticas, procesos y prácticas organizacionales.
Patlán, Martínez & Hernández	2012	Son las características de la organización a partir de las percepciones de los trabajadores, los esquemas cognoscitivos y las percepciones globales.
Morales & Tirapé	2013	Son las percepciones individuales respecto a los atributos del ambiente de trabajo. Es decir, es la forma en que los individuos perciben la organización.

Fuente: Rivera y Rincón Vera (2018).

Como se pudo observar, existen muchas definiciones sobre el clima organizacional expuestas por diferentes autores, puesto que el término clima organizacional se refiere a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades. En realidad, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas, a la vez, este último influye sobre el primero (Rivera & Rincón Vera, 2018).

Ponce Ponce & Susetty Lorena (2021) afirman que, al clima organizacional de una empresa o entidad, es necesario prestarle atención a varios aspectos que inciden en la calidad y calidez del

ambiente que se vive y se percibe dentro de una empresa y que pueden ser medidos. En este sentido, se hace referencia a las dimensiones, a partir de las cuales se desarrollan las múltiples valoraciones del desenvolvimiento de los individuos dentro de su círculo laboral.

Generalidades respecto a PYMES en Ecuador

Las PYMES en la época de la globalización, se convierte en un tema cada vez más importante, a pesar de que la mayor parte de las teorías económicas administrativas presten mayor atención al comportamiento de las grandes empresas. No obstante, desde el advenimiento del paradigma neoliberal monetarista de política económica este tipo de empresa representa alrededor del 90% de las empresas existentes a nivel global, emplean el 50% de la mano de obra y participan en la creación del 50% de PIB mundial (Valdés Díaz de Villegas & Sánchez Soto, 2012).

El aporte que la micro, pequeña y mediana empresa Mipymes realiza a la economía de un país como la generación fuentes de trabajo y riquezas al país es muy reconocida y valorada. Sin embargo, están expuestas a una serie de dificultades en el entorno en que se desenvuelven lo que impide su crecimiento en un mercado cada vez más cambiante y competitivo, que requiere que las empresas diversifiquen y adapten a los cambios tanto del entorno como del consumidor.

Además, se considera que las MIPYMES por su estructura poseen una desventaja frente a las grandes empresas en cuestión de los recursos y capacidades que poseen y determinan su competitividad (Yáñez Sarmiento, 2018).

Las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) en Ecuador son un componente fundamental de la economía del país. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en 2020 existían más de 1.4 millones de empresas registradas en Ecuador, de las cuales el 98,6% eran PYMES.

Entre las características de las PYMES en Ecuador se encuentran:

1. **Importancia económica:** Las PYMES en Ecuador son un motor importante de la economía, ya que generan empleo y riqueza en distintos sectores de la sociedad.
2. **Contribución al empleo:** Las PYMES son una importante fuente de empleo en el país, ya que generan el 80% del empleo formal.
3. **Dificultades financieras:** Las PYMES en Ecuador enfrentan dificultades financieras para obtener financiamiento y acceder a créditos, lo que limita su crecimiento y desarrollo.

4. Informalidad: A pesar de que muchas PYMES están registradas legalmente, existe una alta tasa de informalidad en el sector, lo que limita su capacidad para competir en el mercado y acceder a recursos.
5. Tecnología: Muchas PYMES en Ecuador no han implementado tecnologías innovadoras y no tienen una presencia significativa en el comercio electrónico, lo que limita su capacidad para llegar a nuevos mercados y aumentar su rentabilidad.
6. Regulaciones: Las PYMES en Ecuador están sujetas a regulaciones y obligaciones fiscales que pueden resultar complejas y costosas, lo que puede afectar su capacidad para operar y competir en el mercado.
7. Necesidad de capacitación: Las PYMES en Ecuador requieren de capacitación y asesoramiento para mejorar su gestión empresarial, acceso a tecnologías y herramientas para mejorar su productividad y competitividad.

Metodología

La presente investigación se realizó considerando la importancia de la motivación laboral para que produzca un clima organizacional que coadyuve al crecimiento de las empresas, para su desarrollo se utilizó una metodología con enfoque cualitativo, con diseño de investigación documental y descriptivo.

La investigación descriptiva es aquella que se encarga de resaltar las características de los objetos o la población de estudio, para Hernández, Fernández y Baptista (2010) los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

En cambio, la investigación documental como lo indica Arias (2006) es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, críticas e interpretación de datos secundarios, obtenidos de fuentes impresas, audiovisuales o electrónicas.

Esta metodología permitió la búsqueda, organización y análisis de los datos obtenidos para presentar información actualizada, sintetizada de trabajos de investigación con información de diversos autores, utilizando motores de búsqueda, bases de datos académicas confiables como son: Google académico, Scielo, Dialnet, logrando plantear resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

Resultados y discusión

La motivación laboral generada por teorías de Maslow y Herzberg, ayudan a la dirección de cualquier organización, a emplear estrategias que fomenten la dependencia y pertenencia de los trabajadores hacia la organización.

Así mismo, sumado a las estrategias para fomentar un clima laboral idóneo, relacionado con la productividad de la empresa, los trabajadores deben laborar en ambientes adecuados, sin interrupciones, proveyéndoles los materiales y herramientas para realizar las actividades, la reducción de ruidos, y la independencia para generar resultados o productos (Pilligua Lucas & Arteaga Ureta, 2019).

El ambiente de trabajo es un factor crucial para la satisfacción y el bienestar de los empleados. Un ambiente de trabajo agradable puede incluir un espacio cómodo y bien equipado, una cultura organizacional positiva y relaciones interpersonales saludables. Los empleados que se sienten cómodos y valorados en su entorno laboral son más propensos a estar comprometidos y ser productivos.

La comunicación efectiva y el feedback frecuente pueden ayudar a prevenir conflictos y malentendidos, y pueden fomentar una mayor participación de los empleados en la toma de decisiones y la resolución de problemas. Además, proporcionar oportunidades de desarrollo aumenta la motivación y el compromiso, demuestra a los empleados que la empresa se preocupa por su crecimiento y carrera profesional. Esto puede incluir capacitación y desarrollo en habilidades técnicas y blandas, oportunidades de mentoría y coaching, y planes de carrera claros y alcanzables. Los empleados que ven un camino claro hacia el avance en la empresa tienen más probabilidades de permanecer en la organización y de trabajar con compromiso institucional para lograr sus metas. Estas prácticas pueden llevar a un mayor compromiso, productividad y satisfacción en el trabajo, pueden lograrse a través de diversas estrategias, como: reconocimiento, incentivo económico, desarrollo personal y profesional, retroalimentación positiva, entre otros.

La investigación realizada por Ojeda Galindo (2011) titulada “Propuesta para determinar la reacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de México”, que estudia el clima organizacional originada por la influencia que tienen: la conducta, las reacciones, los sentimientos y las valoraciones del individuo en su lugar de trabajo, lo que viene a repercutir o beneficiar en la productividad de las organizaciones, llegando a la conclusión de que el clima organizacional es uno de los mejores indicadores para

poder determinar el funcionamiento de una organización sea a nivel individual, grupal u organizacional. Además, ayuda a determinar los factores que intervienen en dicha organización, permitiendo identificar las diferentes problemáticas y las áreas susceptibles de mejora de la organización para poder realizar cambios que generen un mayor desempeño laboral.

Así, las organizaciones en su direccionamiento estratégico, deben ofrecer al talento humano un clima laboral adecuado, que tenga las garantías necesarias para que el individuo pueda desenvolverse en sus actividades y produzca lo mejor de sí (Giraudier, 2004 en Pilligua Lucas y Arteaga Ureta (2019).

Los autores Manjarrez Fuentes & Boza Valle (2020) expresan que los factores motivacionales son aquellos que están relacionados con el contenido del trabajo, las responsabilidades y las tareas asociadas con ese trabajo. Estos factores crean una satisfacción duradera, incluso son factores que impulsan y generan satisfacción, y en el peor de los casos, no generan insatisfacción sino alegría.

En este sentido motivación comprende sentimiento de realización, crecimiento, realización profesional que se manifiesta en la ejecución de tareas que representan desafíos y tienen significado en el trabajo. Lo cual incide en un ambiente laboral saludable y productivo por medio de estrategias de fortalecimiento, para que los empleados se sientan valorados y motivados para contribuir al éxito de la empresa, al mejorar la motivación laboral en las pymes en Ecuador, se espera lograr una mayor productividad, calidad de trabajo y bienestar general de los empleados, lo que a su vez se traducirá en un mejor desempeño empresarial y un crecimiento sostenible de la empresa.

Según Chiavenato (2009), el compromiso personal en el logro de los objetivos de empresa, se debe al clima organizacional mismo que influye sobre la motivación de los participantes de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros y que influye en su conducta. Pérez & Rivera (2015), en su investigación evidencia que el clima organizacional, es un factor que influye en la satisfacción laboral, de los integrantes de la institución.

Conclusiones

Existen desafíos que afectan la motivación y el compromiso de los empleados, por lo que es importante que las PYMES los reconozcan y tomen medidas para abordarlos, como proporcionar

recursos adecuados, oportunidades de crecimiento y desarrollo, retroalimentación y reconocimiento, y una comunicación transparente y efectiva.

Un ambiente de trabajo agradable aumenta la satisfacción y el bienestar de los empleados, mientras que la comunicación y el feedback ayuda a crear una cultura organizacional transparente y colaborativa, prácticas que crean un ambiente de trabajo saludable y productivo, lo que lleva a una mayor satisfacción y retención de empleados, así como a un mejor rendimiento empresarial, las empresas deben trabajar constantemente para implementar y mejorar estas prácticas y mantener un clima organizacional positivo y motivador para sus empleados.

Referencias

1. Annia Lourdes Iglesias Armenteros, J. M. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública.
2. Arias, F. G. (2006). El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. Caracas - Venezuela: Episteme.
3. autorregulado, K. E. (2020). Aportes de la psicología sociocultural. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
4. Calle Antón, Y. E., & Cedeño Zambrano, R. M. (Septiembre de 2022). El clima laboral y la productividad en la empresa Supercolchón S.A. Polo de Conocimiento, 7(9), 1487-1508. doi:10.23857/pc.v7i9
5. CEOLEVEL. (15 de 02 de 2016). ceolevel. Obtenido de Las 4 teorías motivacionales que deberías conocer: <https://www.ceolevel.com/las-4-teorias-motivacionales>
6. CETYS. (2021). Teorías de motivación y liderazgo. MEXICALI: CETYS EDUCACIÓN CONTINUA.
7. Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill. Quinta edición.
8. Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Mc Graw-Hill. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2873/1/Comportamiento%20organizacional.pdf>
9. Díaz Montiel, P., & Díaz Cadena, A. (2018). Clima laboral en el rendimiento de los empleados de las Pymes en el. Revista Ciencia e Investigacion, 3(11), 60-63. doi:<https://doi.org/10.26910/issn.2528-8083vol3iss11.2018pp60-63p>.

10. Diego Andrés RIVERA Porras, J. D. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. España : Espacios .
11. Duarte Yescas, M. H., Mávita Valenzuela, M., & Moncayo Rodríguez, L. M. (28 de Octubre de 2021). Diagnóstico de clima organizacional para una PYME comercializadora de Navojoa, Sonora. Revista de Investigación Académica sin Frontera. Obtenido de <https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/387/422>
12. Estrada Serrano, J. L., & Luzmila, M. R. (2020). Universidad Católica San Pablo. Obtenido de https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16419/1/ESTRADA_SERRANO_JOR_MOT.pdf
13. Estrada Serrano, J. L., & Meza Rodríguez, M. F. (2020). Universidad Católica San Pablo. Obtenido de https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16419/1/ESTRADA_SERRANO_JOR_MOT.pdf
14. González Ortiz, M. G., Michalik, V. L., Simionato, C. M., & Vacas, R. B. (2020). Universidad Nacional de Cuyo. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15744/lamotivacionyeldesempeolaboralenlapymesdelgranmendoza.pdf
15. González, M. (22 de 07 de 2019). Factores motivacionales e higiénicos de. Obtenido de [ulasalle: https://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo3/PAPER-HERZBERG.pdf](https://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo3/PAPER-HERZBERG.pdf)
16. Hernández Gil, C., Agudelo Carvajal, D. J., & Valencia Trujillo, A. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. Revista Criterios, 39-59.
17. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación. Mexico D.F: Industria Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736.

18. Humberto Coromoto Peña Rivas, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A., 183.
19. Macías García Katherine, V. A. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *redalyc*, 6(4), 548-567. doi:: 10.23857/pc.v6i4.2540
20. Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567.
21. Manjarrez Fuentes, N. N., & Boza Valle, J. A. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
22. Marmol Peñafiel, F. A. (2020). UIDE. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4361/1/T-UIDE-1361.pdf>
23. Ojeda Galindo, R. (2011). Propuesta para determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral. Universidad Nacional Autónoma de México, Licenciatura en Psicología. México: Universidad Nacional Autónoma de México. doi:https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000678392
24. Ortiz Farfán, M. E. (2020). uide. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4361/1/T-UIDE-1361.pdf>
25. Paredes Zempual, D., Ibarra Morales, L. E., & Moreno Freites, Z. E. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investigación administrativa*, 50(127). doi:<https://doi.org/10.35426/iav50n127.05>
26. Pérez, A. (2015). CEOLEVEL. La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg. Obtenido de CEOLEVEL. La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg: <https://www.ceolevel.com/herzberg>
27. Perez, L. (2020). UNIR, la revista en internet. Obtenido de nir.net/empresa/revista/como-aplicar-la-piramide-de-maslow-para-la-motivacion-laboral-de-tu-equipo/

28. Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio de caso: Hardepex Cía.Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración.
29. Ponce Ponce, L. E., & Gómez García, S. L. (Junio de 2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal delcomercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 1129-1154. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i2.1851>
30. Rivera Porras, D. A., Hernandez Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Rozo Sanchez, A. C. (2018). Impacto de la motivacion laboral en elclima organizacional y las relacionesinterpersonales en los funcionarios delsector salud. *Revistas Espacios*, 39(16), 17. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/330259994_Impacto_de_la_motivacion_laboral_en_el_clima_organizacional_y_las_relaciones_interpersonales_en_los_funcionarios_del_sector_salud
31. Rivera, D., & Rincón Vera, J. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. Madrid: Revista Espacios.
32. Rodríguez Martínez, J. M. (2020). Medición del clima organizacional en una Pyme del sector servicios de la región centro de Hidalgo. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 205 -217. doi:<https://doi.org/10.22579/23463910.154>
33. Ruiz Mitjana, L. (2019). Psicología y Mente. Obtenido de Teoría de la expectativa de Vroom: qué es y qué dice sobre el trabajo: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>
34. Ruth Yadira Sumba Bustamante, P. L. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. Jipijapa: Universidad Estatal del Sur de Manabí.
35. Solarte, M. G. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. San Fernando: Universidad del Valle.

© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).