

Jessica Verónica Alcívar-Gonzaga; Evelyn Dayana Ramos-Miranda; Jimena Elizabeth Montes-De Oca-Sánchez; Sary del Rocío Álvarez-Hernández

[DOI 10.35381/gep.v6i1.71](https://doi.org/10.35381/gep.v6i1.71)

Análisis del clima organizacional de una organización basada en la motivación y trabajo en equipo

Analysis of the organizational climate of an organization based on motivation and teamwork

Jessica Verónica Alcívar-Gonzaga
as.jessicavag82@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-5368-4755>

Evelyn Dayana Ramos-Miranda
as.evelyndrm40@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0003-3347-5603>

Jimena Elizabeth Montes-De Oca-Sánchez
ua.jimenamontesdeoca@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-8822-5252>

Sary del Rocío Álvarez-Hernández
ui.saryalvarez@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0003-2026-5770>

Recibido: 20 de agosto 2023
Revisado: 25 de septiembre 2023
Aprobado: 15 de diciembre 2023
Publicado: 15 de enero 2024

Jessica Verónica Alcívar-Gonzaga; Evelyn Dayana Ramos-Miranda; Jimena Elizabeth Montes-De Oca-Sánchez; Sary del Rocío Álvarez-Hernández

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general establecer el análisis del clima organizacional basado en las variables de motivación y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Marcimex. La metodología utilizada fue un diseño de la investigación no experimental, pues busca construir un mayor conocimiento en relación con el clima organizacional con dos variables correspondientes a la motivación y el trabajo en equipo. Respecto a los resultados de la medición de la motivación de la empresa; los hallazgos demostraron que los directivos de la organización deben instaurar y fomentar una cultura de aprendizaje a través del desarrollo organizacional mediante la actualización de los conocimientos y procesos, para optimizar el tiempo y los recursos. En conclusión, se determinó que la motivación impulsa a los colaboradores a realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz, para ello se deben realizar compensaciones y reconocimiento por el buen desempeño laboral.

Descriptores: Clima; motivación; trabajadores; empresa; trabajo. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The general objective of the research was to establish the analysis of the organizational climate based on the motivation and teamwork variables of the workers of the Marcimex company. The methodology used was a non-experimental research design, as it seeks to build greater knowledge in relation to the organizational climate with two variables corresponding to motivation and teamwork. Regarding the results of measuring the company's motivation; The findings demonstrated that the organization's managers must establish and promote a culture of learning through organizational development by updating knowledge and processes, to optimize time and resources. In conclusion, it was determined that motivation drives employees to do their work efficiently and effectively; for this, compensation and recognition for good work performance must be made.

Descriptors: Climate; motivation; workers; company; job. (UNESCO Thesaurus).

Jessica Verónica Alcívar-Gonzaga; Evelyn Dayana Ramos-Miranda; Jimena Elizabeth Montes-De Oca-Sánchez; Sary del Rocío Álvarez-Hernández

INTRODUCCIÓN

Se hace referencia al trabajo en equipo como un modo de gestión que permite una presentación eficaz y eficiente de los resultados, si un equipo funcional se convierte en un modelo a imitar, estará muy relacionado con la gestión activa, en caso contrario nos enfrentamos al resultado de un grupo de trabajo en el que se efectúen resultados, pero a largo plazo (Caicedo, 2019). Nadie discute esto ya que el trabajo en equipo es considerado una herramienta muy importante para abordar tareas cada vez más complejas en un entorno siempre cambiante.

La motivación debería ser considerada muy importante en las instituciones y empresas para así obtener resultados positivos en sus empleados, para que todas las actividades que se realizan se lleven a cabo por medio los objetivos de esta, es decir, en relación con el trabajo. La motivación laboral puede entenderse como la derivación de la conexión de incentivos individuales y organizacionales para crear elementos que impulsen y animen a los empleados a alcanzar sus metas (Peña Rivas, 2018).

Actualmente las empresas y los colaboradores están expuestos a cambios y estos cambios influyen directamente a la organización, hay situaciones difíciles que pasan todos los días y algunas afectan a la motivación y al trabajo en equipo, las empresas a nivel mundial van adaptándose a cambios de acuerdo a las tendencias del mercado, pero no todas implementan nuevos sistemas para el área de talento humano y el trabajo en equipo, para que los individuos sientan que su trabajo es compensado y valorizado dentro de las organizaciones.

La empresa MARCIMEX S.A. supera 74 años de vida en Cuenca, fue fundada en el año de 1949 por el Sr. Marcelo Jaramillo Crespo con el nombre de Brandon Hat compañía S.A. la cual se dedicaba al comercio en general, siendo la compra y venta de sombreros de paja toquilla una de sus primordiales actividades. En el año de 1964 la empresa resuelve transformarse en sociedad colectiva bajo la razón social de Marcelo

Jessica Verónica Alcívar-Gonzaga; Evelyn Dayana Ramos-Miranda; Jimena Elizabeth Montes-De Oca-Sánchez; Sary del Rocío Álvarez-Hernández

Jaramillo e Hijos y bajo la presidencia de Marcelo Jaramillo Crespo, cuya actividad primordial era la distribución de materiales de construcción. Con el pasar de los años la empresa se encontraba posesionada dentro del mercado en unos de los lugares de mayor prestigio lo cual llevo a que la empresa tome un nuevo rumbo en el año de 1990 la empresa decide dejar de ser una comercializadora de materiales de construcción para ser una comercializadora de electrodomésticos de exclusivas marcas.

Actualmente es una empresa que se dedica a la venta al por menor de electrodomésticos, en establecimientos especializados: refrigeradoras, cocinas, microondas y motocicletas, ofreciendo a sus clientes métodos de pagos como, el crédito directo, contado y pagos con tarjetas de crédito, cuenta con 162 sucursales a nivel nacional, la investigación fue aplicada a las 5 sucursales que se encuentran en la Ciudad de Santo Domingo, en la cual laboran 34 colaboradores.

Existen técnicas que se pueden aplicar para que un trabajo en equipo sea eficiente y de buenos resultados, como lo es la distribución de actividades y responsabilidades, adicional a lo mencionado es importante que los colaboradores tengan conocimiento del objetivo que se quiere lograr cumplir, al saber esto, es una automotivación que van a tener a diario para realizar bien las actividades. Para que los empleados se sientan motivados, también debe existir un ambiente de trabajo adecuado que genere confianza, es decir, tenga los requisitos previos adecuados para hacer bien su trabajo, donde el énfasis debe estar en el bienestar y seguridad de los empleados (Bohórquez, 2020).

Para profundizar en la investigación se utilizaron algunos estudios, los mismos estudios relacionados con las variables de estudio; por lo que en el ámbito internacional observamos a continuación. Pacheco La Rosa (2023) en su tesis de grado: Motivación laboral y trabajo en equipo en trabajadores operativos dedujo que la relación deliberada entre la motivación laboral y el trabajo en equipo de los operadores de empresas de

Jessica Verónica Alcívar-Gonzaga; Evelyn Dayana Ramos-Miranda; Jimena Elizabeth Montes-De Oca-Sánchez; Sary del Rocío Álvarez-Hernández

servicios de inspección Lima Metropolitana. Además, se encontró una correlación positiva estadísticamente baja (0,359) para el Rho de Spearman, lo que sugiere que lo más importante para las empresas es desarrollar métodos, estrategias de motivación y empoderar a las personas para satisfacer su necesidad de crear un buen ambiente de trabajo donde se puede trabajar en equipo y alcanzar los objetivos trazados por la organización.

Barrios et al. (2019) en el artículo investigativo de título: Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de panamá utilizando un enfoque de investigación descriptivo, ultimaron que se puede decir que las instituciones públicas panameñas tienen un rango positivo de motivación de los empleados y que necesitan mejorar en algunas áreas. También se sienten apoyados por sus superiores y fomentan el trabajo en equipo como forma de trabajo, entienden nuevos conocimientos que pueden estimular el aprendizaje y el rendimiento.

El objetivo general de esta investigación es establecer el análisis del clima organizacional basado en las variables de motivación y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Marcimex, con el propósito de identificar las falencias y fortalezas que tienen cada una de ellas.

MÉTODO

La investigación es de diseño no experimental, pues busca construir un mayor conocimiento en relación con el clima organizacional con dos variables correspondientes a la motivación y el trabajo en equipo. En este diseño, las variables de estudio no se vieron afectadas por ningún estímulo o condición experimental, y los sujetos fueron evaluados en su entorno originario sin condiciones alteradas; asimismo, las variables de estudio no fueron manipuladas.

Jessica Verónica Alcívar-Gonzaga; Evelyn Dayana Ramos-Miranda; Jimena Elizabeth Montes-De Oca-Sánchez; Sary del Rocío Álvarez-Hernández

Analizar los datos recopilados utilizando métodos estadísticos, cuyo objetivo principal es describir, explicar, predecir y controlar objetivamente sus causas y predecir su ocurrencia con base en la publicación de datos, y las conclusiones se basan en el uso de indicadores estrictos o cuantificación utilizando la estadística descriptiva, sus resultados y su procesamiento, análisis e interpretación; lo anterior descrito corresponde al enfoque cuantitativo que se ha manejado en este estudio (Sanchez Flores, 2019). Respecto al tema de investigación presente la población fue conformada por trabajadores de la empresa "Marcimex S. A."

La extracción de la población tipo finita se ha basado en el criterio de inclusión donde es necesario ser colaboradores de "Marcimex". El método de muestreo elegido es el muestreo no probabilístico. Este mismo cumple con los estándares de los investigadores pues al ser una muestra representativa con posible acceso a través de convocatorias abiertas (Hernández Ávila y Carpio, 2019).

RESULTADOS

Los resultados mostraron que la mayoría de las respuestas equivalentes al 90% corresponden a la opción "Siempre" comprendidas dentro del nivel alto. La dimensión motivación intrínseca y trascendente alcanzo el puntaje más representativo con 100% subsecuentemente la dimensión motivación extrínseca con el 97%. En efecto se puede determinar que los trabajadores de la empresa Marcimex cuentan con un nivel alto en las tres dimensiones: intrínseca, extrínseca, trascendente.

También los resultados recopilados representados para medir el trabajo en equipo y sus dimensiones, indican que la mayoría de las respuestas corresponden a la opción "Siempre" abarcadas dentro del nivel alto. La dimensión comunicación alcanzo el puntaje más representativo el cual fue del 90% subsecuentemente fue la dimensión compromiso con el 67% y en el tercer lugar la dimensión confianza con un 83%. Por

Jessica Verónica Alcívar-Gonzaga; Evelyn Dayana Ramos-Miranda; Jimena Elizabeth Montes-De Oca-Sánchez; Sary del Rocío Álvarez-Hernández

consecuente se puede apreciar que los trabajadores de la empresa Marcimex son eficientes en cuanto al trabajo en equipo y sus dimensiones comunicación, confianza, y compromiso.

Ahora bien, basando en el objetivo general de esta investigación que es establecer el análisis del clima organizacional basado en las variables de motivación y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Marcimex con el propósito de identificar las falencias y fortalezas que tienen cada una de ellas se ejecutó un análisis tanto descriptivo. De esta manera, en la tabla número 4 se muestra un análisis descriptivo, en la cual la variable de la motivación obtuvo una valoración alta del 100%. Por otra parte, en la tabla número 5 se muestra también una valoración alta del 90%. Esto demuestra que todas las respuestas obtenidas a partir de los dos instrumentos estuvieron entre las opciones a “siempre” y “casi siempre”.

Esta investigación posee un alto nivel de similitud con el estudio realizado por Laredo (2018) ya que manifiesta que el diagnóstico del clima organizacional es solo una aproximación investigativa a uno de los fenómenos sociales de mayor importancia en nuestra época. Aplicar este tipo de estudios permite construir organizaciones más humanas en las que cada persona encuentre un espacio para desarrollarse en plenitud. Igualmente, la productividad hoy en día es un reto que solo puede asumirse desde una perspectiva que considere las necesidades de los seres humanos, y no solo las de un sistema productivo impersonal altamente tecnificado.

Así mismo posee similitud con la investigación realizada por Barrios (2019) que manifiesta que la motivación y el trabajo en equipo sin duda son variables que afectan el desempeño en cualquier tipo de organización, sean públicas o privadas, es importante destacar que el estudio permitió revisar elementos asociados al salario, reconocimiento, estatus según género, responsabilidades compartidas, manejo de conflictos, entre otras dimensiones.

Jessica Verónica Alcívar-Gonzaga; Evelyn Dayana Ramos-Miranda; Jimena Elizabeth Montes-De Oca-Sánchez; Sary del Rocío Álvarez-Hernández

Como lo explican los autores Pérez et al. (2021) una vez obtenidos y analizados los resultados en cuanto a estudio del trabajo en equipo se propone planificar una ruta de gestión del pensamiento e ideas creativas. Los equipos de trabajo de la empresa Marcimex siguiendo un proceso ordenando donde inicialmente la empresa recopile y analice información que les permita conocer el estado de la organización respecto a su cultura organizacional los recursos internos con los que cuentan.

Luego deben ejecutar la activación y sensibilización mediante estimular mediante: una mente creativa dispuesta al manejo de innovadores ideas, planificación de actividades didácticas, experiencias únicas con simulación de nuevos espacios y escenarios con los equipos de trabajo para generar emociones positivas como la alegría y esperanza donde se muevan de su zona de confort para posteriormente los colaboradores se aparten de la rutina y generen nuevas ideas creativas gestionando cada uno de los talentos de Marcimex designándoles actividades, responsabilidades, roles y clasificación de trabajo a realizar; de esta forma se construirá el idóneo propósito o las acciones a implementar por ultimo deberán ejecutar y verificar resultados y trabajar siempre basados en la mejora continua.

Respecto a los resultados de la medición de la motivación de la empresa se propone que la empresa instaure y fomente una cultura de aprendizaje que será desarrollo organizacional mediante la actualización de los conocimientos y procesos particulares para perfeccionar el tiempo y los recursos. Además, esta representación es muy ventajoso para fortificar el sentido de pertenencia de los asociados, ya que se pueden brindar crecimiento y la oportunidad de aumentar el conjunto habilidades en lugar de trabajo de Marcimex.

Jessica Verónica Alcívar-Gonzaga; Evelyn Dayana Ramos-Miranda; Jimena Elizabeth Montes-De Oca-Sánchez; Sary del Rocío Álvarez-Hernández

CONCLUSIONES

En el análisis realizado en la empresa Marcimex se determinó que clima organizacional que mantiene la empresa actualmente es satisfactorio y se logró determinar que la empresa tiene un clima organizacional eficiente, en el cual los colaboradores se muestran motivados y esto facilita el trabajo en equipo ya que mantienen una comunicación abierta entre todos los colaboradores, esto precisa que todos los colaboradores trabajan armónicamente y consiguen sus logros con calidad y excelencia y esto se ve reflejado en la satisfacción de los clientes de la empresa Marcimex.

El trabajo en equipo es considerado una herramienta de trabajo que permite conocer las capacidades, habilidades de cada uno de los integrantes y de cómo cada individuo enfrenta una situación inesperada, cada integrante aporta con su idea y también respeta la del otro integrante, se debe basar en el respeto y la consideración mutua, de esta manera se obtiene el provecho de cada una de las ideas que cada integrante brinda, porque si bien es cierto individualmente no tendrían un impacto positivo para la organización.

Dentro de la investigación se determinó que la motivación impulsa a los colaboradores a realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz y más cuando es compensado, al hablar de compensaciones no solo nos referimos a monetarias, también hace referencia al reconocimiento que se le da dentro de la organización, esto hace que de alguna manera los demás colaboradores se contagien de esta motivación y realicen las actividades de mejor manera, y como resultado de esto ofrece resultados positivos y satisfactorios para la empresa Marcimex.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

Jessica Verónica Alcívar-Gonzaga; Evelyn Dayana Ramos-Miranda; Jimena Elizabeth Montes-De Oca-Sánchez; Sary del Rocío Álvarez-Hernández

AGRADECIMIENTO

A los directivos y colaboradores de la empresa MARCIMEX S.A y al colectivo de investigación que ofrecieron su apoyo para la realización de esta investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y., y Frassati, G. (2019). Motivación Laboral y Trabajo en Equipo en Sector Público de Panamá. [Work Motivation and Teamwork in the Public Sector of Panama]. *Conducta científica*, 2(2), 24-38. <https://n9.cl/62jf9>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. [Motivation and job performance: human capital as a key factor in an organization]. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://n9.cl/wmwcx>
- Bustamante Vera, D. L. (2022). Motivación y trabajo en equipo de los docentes de la U.E. [Motivation and teamwork of U.E. teachers]. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. <https://n9.cl/1y906>
- Caicedo, J. A. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. [Teamwork: key to organizational success]. *FIPCAEC*, 4(10), 58-76. <https://n9.cl/7qvpg>
- Hernández Ávila, C., y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. [Introduction to sampling types]. *Alerta*, 2(1), 75-79. <https://n9.cl/i38hr>
- Laredo, J. B. (2018). El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización. [The organizational climate as an improvement strategy in an organization]. *RICEA*, 7(13), 114-132. <https://n9.cl/4buw0>
- Pacheco La Rosa, L. (2023). Motivación laboral y trabajo en equipo en trabajadores operativos. [Work motivation and teamwork in operational workers]. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. <https://n9.cl/nj09l>

Jessica Verónica Alcívar-Gonzaga; Evelyn Dayana Ramos-Miranda; Jimena Elizabeth Montes-De Oca-Sánchez; Sary del Rocío Álvarez-Hernández

Peña Rivas, H. C., y Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. [Work Motivation. Fundamental Element in Organizational Success]. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://n9.cl/wiijg>

Pérez, C. M., Meneses, J. L., Barrera, Y. L., Jaimes, Y. J., Villamizar, E. P., Gaona, Y. A., y Rodríguez Manasse, O. V. (2021). Manual del modelo de gestión de la cultura y capacidad de innovación empresarial – CCIE. [Manual of the culture management model and business innovation capacity – CCIE]. Bogotá, Colombia: C. U. Dios, Ed. <https://n9.cl/zwhh6>

Sánchez Flores, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. [Epistemic foundations of qualitative and quantitative research: consensus and dissent]. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

©2024 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/>)