



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>

Ciencias Económicas y Empresariales  
Artículo de Investigación

*Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*

*Organizational Climate as a Factor of Labor Performance in MSMEs in Ecuador*

*Clima organizacional como fator de desempenho laboral em MPMEs no Equador*

Ruth Yadira Sumba-Bustamante <sup>I</sup>  
[yadira.sumba@unesum.edu.ec](mailto:yadira.sumba@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-2320-1129>

Pamela Lilibeth Moreno-Gonzabay <sup>II</sup>  
[moreno-pamela1252@unesum.edu.ec](mailto:moreno-pamela1252@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-4798-162X>

Neiser Alexander Villafuerte-Peñañiel <sup>III</sup>  
[villafuerte-neiser9655@unesum.edu.ec](mailto:villafuerte-neiser9655@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-6424-654X>

**Correspondencia:** [yadira.sumba@unesum.edu.ec](mailto:yadira.sumba@unesum.edu.ec)

\***Recibido:** 02 de enero 2022 \***Aceptado:** 27 de enero de 2022 \* **Publicado:** 10 de febrero de 2022

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

## Resumen

El presente trabajo investigativo está enmarcado en el clima organizacional como factor del desempeño laboral fue realizado por el interés al observar que ambientes laborales inadecuados afectan el desempeño de los colaboradores, su compromiso, satisfacción e identidad pues no se cumple con las expectativas de los mismos hacia la institución, lo cual llevo a plantear el objetivo de determinar de qué manera el clima organizacional incide en el desempeño laboral en los trabajadores de las mipymes ecuatorianas. Se desarrolló con metodología basada en investigación bibliográfica y exploratoria, con enfoque cualitativo que permitió determinar las características de dicho problema, optando por los métodos inductivo, deductivo y la técnica que se utilizo fue la ficha bibliográfica en la que se identificaron fuentes secundarias provenientes de bases científicas reconocidas son: Scielo, Doaj, Google académico, Dialnet, Redalyc. Se concluye que es importante tener en cuenta que el clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador se deben tomar en cuenta la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, participación, evaluación de desempeño, entre otros influye directamente en la creación de clima organizacional en una institución.

**Palabras claves:** clima organizacional; desempeño laboral.

## Abstract

The present research work is the organizational climate as a factor in work performance was carried out with the aim of determining how the organizational climate affects work performance in Ecuadorian MSMEs. Therefore, the methodology was developed under a qualitative and quantitative approach that allowed to determine the characteristics of this problem, allowing to verify that the organizational climate does affect the work performance of the workers. The bibliographic and exploratory modality stands out, opting for the inductive, deductive methods and the technique that was used was the bibliographic file where it is sought to highlight the importance of the subject to be treated to contribute to the improvement of processes and the development of more effective, timely actions that promote the sustained growth of MSMEs. Concluded that factors such as: communication, leadership, interpersonal relationships, motivation, participation, lack of a performance evaluation, among others directly influence the creation of an organizational climate in an institution, and that its mismanagement can lead to its deterioration directly affecting the performance of its collaborators, as it will affect the commitment, satisfaction and identity of the

collaborator because the expectations of the same towards the institution are not met, the bibliographic file used to record the information of the sources and recognized scientific bases are: Scielo, Doaj, Google academic, Dialnet, Redalyc.

**Keywords:** organizational climate, work performance.

## Resumo

O presente trabalho de investigação enquadra-se no clima organizacional como fator de desempenho laboral, foi realizado com o interesse de observar que ambientes de trabalho inadequados afetam o desempenho dos colaboradores, o seu empenho, satisfação e identidade, uma vez que as suas expectativas não são satisfeitas em relação aos colaboradores. a instituição, o que levou ao objetivo de determinar como o clima organizacional afeta o desempenho no trabalho em trabalhadores de MPMEs equatorianas. Foi desenvolvido com uma metodologia baseada em pesquisa bibliográfica e exploratória, com abordagem qualitativa que permitiu determinar as características do referido problema, optando por métodos indutivos, dedutivos e a técnica utilizada foi o registro bibliográfico em que foram identificadas fontes secundárias de bancos de dados .Os científicos reconhecidos são: Scielo, Doaj, Google Scholar, Dialnet, Redalyc. Conclui-se que é importante levar em conta que o clima organizacional como fator de desempenho no trabalho em MPMEs no Equador deve ser levado em consideração comunicação, liderança, relacionamento interpessoal, motivação, participação, avaliação de desempenho, entre outros, influencia diretamente na criação de clima organizacional em uma instituição.

**Palavras-chave:** clima organizacional; desempenho laboral.

## Introducción

La gestión humana dentro de la vida laboral es uno de los pilares fundamentales para generar bienestar a los trabajadores, enfocada en la interacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral contribuye a que las Mipymes ecuatorianas establezcan herramientas que puedan mejorar la efectividad laboral.

El clima organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las empresas, las cuales buscan un continuo mejoramiento de su ambiente de trabajo para así aumentar la productividad sin perder de vista el recurso humano. Se lo conoce también como el ambiente físico y social, donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato y sus tipos de liderazgo que un jefe puede

## Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador

---

tener con sus subordinados, determinan la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes mediante el estilo de comunicación que se vincule entre las partes involucradas (Bustillos Campaña, 2016).

El desempeño es el esfuerzo que una persona coloca en la práctica de sus habilidades, oportunidades físicas o mentales obteniendo un rendimiento profesional, los empleados son el medio principal para desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía, es por ello que hoy en día las empresas buscan mejorar el desempeño de sus empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo, para optimizar sus recursos humanos y crear ventajas competitivas (Bustillos Campaña, 2016).

Aunque existe una gran relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral se ha evidenciado que existen problemas en las Mipymes en Ecuador, su incidencia es la falta de motivación hacia sus empleados, desinterés, insatisfacción, por motivos que no se han generados políticas del personal que permitan identificar, cualificar y otorgar un incentivo o méritos por el cumplimiento de sus actividades con eficiencia y eficacia ya que existe un clima organizacional poco favorables y un desempeño laboral adecuada en las Mipymes ya que no cuentan con plan de desarrollo, ineficientes canales de comunicación que conducen a una mala relación entre los empleados y sus gerentes por no saber satisfacer sus necesidades.

En la actualidad el clima organizacional en las empresas se enfrenta a cambios acelerados tanto económicos, políticos, tecnológicos, sociales y culturales estos cambios afectan el ambiente laboral lo cual influye en que los trabajadores cambien su conducta o comportamiento, cuando existe desmotivación al personal, ausencia de liderazgo, inestabilidad laboral, deficiente comunicación, haciendo que se sientan insatisfechos en su lugar de trabajo, repercutiendo en un deficiente desempeño laboral al tener bajo compromiso con la empresa o institución.

Por otra parte, el desempeño laboral en los colaboradores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario y se aprecia desmotivación entre colaboradores con el cual no contribuye a rendimiento satisfactorio en sus áreas de trabajo. Esta problemática llevo a plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador?, y como sub problemas: ¿Cuál es el estado actual del clima organizacional en las Mipymes ecuatorianas?, ¿Qué factores afectan el desempeño laboral de los trabajadores de las Mipymes ecuatorianas?

## Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador

---

Las Mipymes 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. Por ello con el propósito de analizar la importancia que los recursos humanos tienen para las Mipymes en el Ecuador y como estos afectan la competitividad de las mismas, se realizó un análisis bibliográfico para identificar la relación que existe entre el recurso humano y la competitividad de la Mipymes con el fin de lograr eficacia en la gestión de los mismos (Yáñez Sarmiento, 2018).

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”, problemática estudiar 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, objetivo general permitir condiciones de medición del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación del desempeño de cada uno de los evaluados de acuerdo a diferentes competencias requeridas por la organización y el puesto en particular, además se realizó una revisión bibliográfica de los temas, incluyendo los estudios e investigaciones recientes que permitieran encontrar la relación entre los mismos llegó 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.

En España, la obra de Chiang M (2010) “Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la Universidad Pontificia Comillas en Madrid”, Planteamiento del problema en la actualidad a nivel mundial, la motivación en las organizaciones ha variado notablemente poniendo mayor énfasis en el clima organizacional, pues propicia el desarrollo de valores, actitudes y sentimientos en trabajadores que son favorables para la organización convertirse en factores diferenciadores que posibilitan a una organización ser más exitosa que sus competidores, un clima laboral positivo favorece el logro de metas empresariales y por el contrario un clima negativo genera falta de identificación del trabajador con los objetivos y metas de la empresa, ocasiona conflictos, ausencias e ineficacia, que en última instancia conllevan a un bajo desempeño laboral. Identificado, objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima, el método que se utilizó en la investigación se planteó un estudio prospectivo, transversal y correlacional. Se concluye que el clima organizacional aporta conocimientos fundamentales para la comprensión de las relaciones laborales y para la calidad y eficiencia de las acciones en la organización. La influencia de variables actitudinales, tales como la satisfacción laboral y la autoeficacia, pueden tener una acción predominante sobre la interacción social que se desarrolla entre los distintos componentes en el trabajo.

La presente investigación realizada por Cruz (2018) titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad linda vista, en Chiapas”, problemática es identificar el nivel en el que se encuentra el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México y constatar cómo este influye en el desempeño laboral de sus empleados. Si el desempeño laboral se ve afectado por el clima organizacional prevaleciente, deberá notarse en el grado de compromiso de los trabajadores. Tuvo como objetivo identificar el nivel en el que se encuentra el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, Chiapas y constatar cómo este influye en el desempeño laboral de sus empleados. El estudio fue de tipo descriptivo, cuantitativo, explicativo, de campo y transversal. Las variables investigadas fueron el clima organizacional y el desempeño laboral. Las variables demográficas fueron género, grado de estudios, áreas de trabajo, rango, edad y antigüedad. Concluye que los empleados acuden a sus trabajos motivados por diferentes necesidades y se encuentran con los factores internos positivos de la organización, como liderazgo eficaz, remuneración equitativa, comunicación adecuada, compromiso institucional, re-conocimiento oportuno y un lugar de trabajo apropiado, lo que da lugar a un clima.

En Ecuador Uria (2011), realizó una investigación denominada “El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de Ándalas CÍA”. La problemática identificado es el clima organizacional desfavorable afecta el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. Ltda., El objetivo fue investigar las relaciones entre el clima organizacional y desempeño laboral. La muestra del estudio consistió en 40 personas miembros de la empresa. Los resultados obtenidos fueron: inconformidad en los trabajadores por falta de reconocimientos de sus superiores, desmotivación, aplicación de liderazgo autocrático, el sistema de comunicación con un estilo jerarquizado, no se fomenta trabajo en equipo y falta de compromiso con la empresa. Se concluyó que el mal clima organizacional afecta el desempeño laboral en la empresa, recomendando aplicar un estilo de liderazgo democrático, un sistema de comunicación multidireccional, formar equipos de trabajo complementarios para una retroalimentación entre trabajadores, y medir continuamente, tanto el clima organizacional como el desempeño laboral, para poder evaluar los resultados de los cambios realizados en la empresa.

El análisis realizado por Montiel D´iaz (2018) titulado “El clima laboral dentro de las empresas resulta de gran importancia para garantizar el desempeño efectivo de los empleados”. El centro de investigación y desarrollo profesional (CIDEPRO), Ecuador 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 .Los resultados obtenidos en este estudio sistemático fueron la obtención de información que se dio a conocer 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.

Los estudios previos por Valle (2020) han demostrado que, para mejorar los niveles de productividad en una empresa, es necesario crear un clima organizacional favorable. En ese sentido, se presenta el caso de estudio de una industria atunera en Ecuador que en los últimos años ha disminuido su productividad. Por tanto, el objetivo del presente estudio es determinar las dimensiones que intervienen en el clima organizacional de la empresa atunera ecuatoriana y que, a su vez, influyen en su productividad; mediante un cuestionario adaptado a la teoría de seis dimensiones del clima organizacional propuesta las cuales comprenden: propósitos u objetivos, relaciones entre los miembros, estructura y mecanismos de soporte de la gestión, mecanismos de apoyo, recompensas y



liderazgo. Los resultados demuestran que, en efecto, existen puntos de mejora en cuanto a objetivos, liderazgo y sistema de recompensa, para los cuales se proponen algunas recomendaciones.

Este trabajo está enmarcado dentro de una investigación bibliográfica y exploratoria, lo que se pretende es encontrar una propuesta u herramienta que permita saber cuáles son las incidencias que presentan el clima organizacional y el desempeño laboral dentro de las Mipymes ecuatorianas.

La metodología en la investigación se estructuró en base a un enfoque bibliográfica; exploratoria, aplicando la técnica que se utilizó fue la ficha bibliográfica optando por los métodos inductivo e inductivo que busca resaltar la importancia del tema a tratar para contribuir a la mejora de los procesos y el desarrollo de acciones más efectivas, oportunas y creativas que impulse el crecimiento sostenido de las Mipymes. Además, permitió determinar los factores que se encuentran afectando al clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral a través del análisis de artículos y argumentos con los que cuenta las Mipymes ecuatorianas; exploratorio, ya que permitió detallar las descripciones de las causas y poder desarrollar técnicas de fichas de investigación obteniendo así la información necesaria.

El estudio está estructurado en abordar la problematización de la investigación; así como el marco teórico y antecedentes que sustentan el tema a estudiar, con el planteamiento de los objetivos de la investigación. Describir detalladamente la metodología a utilizar; ello incluye las variables de estudio, muestra e instrumentos para la recolección de la información. Posteriormente, se presenta los resultados del estudio con las conclusiones y recomendaciones obtenidas. Culminando con la identificación de las referencias bibliográficas y anexos.

### **Clima Organizacional**

Para Iglesias Armenteros (2015) El clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología, disciplina en la cual el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social. Las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas, que se organizan en grupos y colectividades; el resultado de esta interacción media en el ambiente que se respira en la organización.



## Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador

---

El clima organizacional se define: “las percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral: estilo de supervisión, calidad de la capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas comunicacionales, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general (Brown, 1990).

Para García Solarte (2009) El clima organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización. Por lo anterior, en el presente documento se realiza una aproximación conceptual desde diferentes autores, que ayuda a evidenciar la importancia del clima en los cambios organizacionales. De igual forma, se exponen las diferentes herramientas que se pueden emplear para su medición y diagnóstico y que consideran numerosas variables que giran en torno a los valores de la organización, las creencias, costumbres y prácticas empresariales, para esclarecer las causas de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo, y su incidencia en los cambios organizacionales.

De acuerdo al clima organizacional puedo decir que aporta a los desarrollos de cambio especialmente de cultura dentro de las organizaciones puesto que el estudio de la cultura organizacional, se enfoca en la organización como un todo de acuerdo al enfoque sistémico y todas sus características, y el clima organizacional, se enfoca en el análisis de los individuos que la componen, debido a que responden a los factores motivacionales y el análisis de clima es un proceso enmarcado dentro de una situación específica, un momento dentro de la organización, mientras que la cultura es un continuo permanente dentro del tiempo.

Rodríguez (2016) manifiesta que el clima organizacional depende directamente de la cultura de cada empresa, es decir la personalidad que posee cada compañía, la influencia del ambiente sobre la motivación de los miembros de la organización y a su vez influye en la conducta de los mismos.

El clima organizacional y sus incidencias en el rendimiento del talento humano en las Mipymes ecuatorianas deben tomar en cuenta la motivación de los empleados para que haya una buena comunicación y un buen ambiente para que desarrollen sus actividades laborales.

Es así como de esta manera define:

Chiavenato (2011) “El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es

## Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador

---

favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades”.

Esta investigación se centra en analizar el clima organizacional que se llevan a cabo para medir cual es el grado de la motivación que se les brinda a los trabajadores por cada una de las labores que realizan en las empresas .Dicho esto cabe destacar que deben tener una relación sana y colaborativas que se valla generándose en la convivencia diaria, entonces la compañía deberá identificar el problema y aplicar medidas para ordenar los espacios de trabajo de modo que sean instancias cómodas sin poner en riesgo el respeto entre personas.

Noboa (2011), manifiesta que para conceptualizar el termino clima organizacional hay que tener en cuenta lo que se define más aun con claridad el concepto de clima como percepción, es decir vuelve a insistir sobre la idea de que la reacción de las personas va a estar determinada por la percepción que tengan de la organización y sus componentes.

En síntesis, el clima organizacional es un interfaz que forma parte de la comunicación de una empresa donde los trabajadores deben tener un espacio suficiente para que su labor sea amena y además se debe fortalecer los beneficios y tengan un buen rendimiento en su lugar de trabajo. Además, se convierten en una poderosa herramienta para evaluar y medir factores que afecten de manera positiva o negativa, sus resultados permitirán realizar cambios en el entorno organizacional para mejorar los sistemas de comunicación, resolver conflictos, entre otros.

En la actualidad las empresas se están preocupando en los diferentes factores, que evitan que la empresa sea más eficiente, uno ellos es el clima Organizacional, mismo que es muy importante, debido a que tiene e influencia en el comportamiento de trabajadores, lo que permite tener un excelente desempeño laboral en las diferentes áreas de la empresa. Dentro del Clima organizacional existen diferentes causas que ocasionan este problema la falta de motivación, capacitación, comunicación, liderazgo, se debe prestar mayor atención a las relaciones interpersonales de los trabajadores. Se debe tener en cuenta que los trabajadores son el componente principal para alcanzar los objetivos de la empresa. El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización (Medina, 2015).

Para que las mí pymes ecuatorianas eleve la calidad de su clima laboral, deberá capacitar a su personal, reconocer su esfuerzo, lo remunerará y compensará adecuadamente, para que el empleado se sienta identificado y se comprometa con la organización, logrando que trabaje en equipo, este motivado y satisfecho; lo que traerá como consecuencia, que los trabajadores tengan una buena

disposición a la hora de brindar un servicio y sean más capaces para dar respuesta oportuna a la problemática que enfrenten.

### **Importancia**

Villanueva Silvia (2017) Señala para que las organizaciones funcionen eficientemente es de suma importancia que prevalezca un clima organizacional de armonía, por lo que se deben considerar los aspectos psicológicos que afectan el desempeño de los trabajadores en su conducta o comportamiento y está relacionado de manera directa con las percepciones que el trabajador percibe en su centro en trabajo, e implica también la relación con su entorno laboral con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficiencia de las organizaciones.

Partiendo de los puntos de vista el clima organizacional, emanados de algunos autores versados en el tema indican que el ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño ya que se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él, y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo

Villagra (2017) Expresa que en Toda organización tiene propiedades o características que poseen otras organizaciones, el clima organizacional es la parte esencial de una organización, ya que este es formado por las personas que integran dicha institución, por lo cual es de suma importancia que todos los integrantes de la organización comprendan su significado y la relevancia que este tiene a la hora de realizar las diversas tareas laborales dentro de la empresa.

Dentro del clima organizacional se puede analizar que es un reflejo de esas interacciones, de los colaboradores y sistema organizacional; de tal manera que hablamos de un sistema de intercambios, los cuales influyen drásticamente en la satisfacción y en la productividad, radicando en ello la vital importancia del clima organizacional y la necesidad de gestionarlo adecuadamente; para esto es necesario atender varios factores los cuales, positiva o negativamente, incidirán en esta crucial variable (clima organizacional).

Quinto (2020) Menciona que el clima organizacional es importante en la organización es fundamental en el actuar de la persona y decididamente influye en su desarrollo, situaciones básicas como la comunicación, relaciones interpersonales, franqueza y confianza, entre otras, tienen su impacto, además tiene su efecto en la calidad de vida laboral que prevalece en un centro de trabajo en donde se traduce en fomentar de las relaciones más amigables, es decir, espontáneas y sinceras.

Podemos indicar que la gran importancia del clima organizacional es vincular los objetivos de la organización con el comportamiento de los colaboradores, fundamentado en las actitudes, creencias y valores de ellos, y teniendo en cuenta que esto se correlaciona para realimentar al clima de la organización y su cultura.

### **Factores que inciden en el clima organizacional.**

Serrano (2014) indica que las percepciones y respuestas que engloba el clima organizacional se producen en una gran variedad de factores.

1. La forma en que el empleado percibe su medio ambiente laboral.
2. Resultados esperados como fruto de sus esfuerzos.
3. Los factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa). “Las prácticas de liderazgo: estas pueden establecer un buen clima organizacional dependiendo de la manera como los gerentes dirigen a los subordinados.
4. La estructura de la organización (comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones). “Convenios organizacionales: comprende los sistemas formales de la organización, estos establecen la forma en que la información fluye dentro de esta y la percepción de oportunidades, de avance, afectando el clima organizacional”.
5. comportamiento en el trabajo, sus respuestas a diferentes elementos (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, nuevas oportunidades). “Estrategias: influyen en la manera en como los trabajadores se sienten a cerca de las oportunidades de logro, las fuentes de satisfacción, los obstáculos al éxito y sus recompensas (Serrano, 2014).

Con respecto a los factores que inciden en el clima organizacional se deben analizar los resultados de los esfuerzos de los empleados de las Mipymes ecuatorianas realizan la respectiva supervisión para establecer un buen clima organizacional siempre y cuando se maneja de la mejora continua en el intensivo, apoyo hacia los empleados para lograr una buena precisión en el comportamiento.

Confirma (Castro Piña, 2017) El clima organizacional se estructura por los efectos inmediatos del medio que contiene la organización, a las situaciones y factores que se ocasionan internamente. Además, a los factores que intervienen en la configuración del clima laboral, los cuales se pueden ver reflejados tanto interna como externamente propone que el clima organizacional es el resultado de los siguientes factores:

- Las interacciones de las personas con el ambiente físico de la organización y las percepciones que se generan sobre ella.

## Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador

---

- Los factores psicológicos que están presentes como las actitudes, las opiniones, las percepciones, las motivaciones y las expectativas de las personas durante sus interacciones.
- Los sistemas de trabajo, las condiciones y las exigencias del mismo.
- Los factores subyacentes de la cultura organizacional
- El estilo de liderazgo y el ejercicio de la autoridad de los jefes y supervisores.

Además explica que el clima organizacional está conformado por la interrelación y combinación de los elementos citados a continuación:

- ✚ **Individuo:** se observan las particularidades de cada persona, con unos principios y valores, con una personalidad, unos motivadores, habilidades, aptitudes, actitudes, destrezas, estrés que debe manejar a diario y que puede influir sobre su ambiente de trabajo y comportamiento en de la organización.
- ✚ **Liderazgo:** se muestra la personalidad, estilo e influencia, ejecución, supervisión, delegación de poder y confianza con los subordinados por parte del líder.
- ✚ **Grupos:** Se evidencia en el manejo de los grupos que actúan en la organización, así como la estructura, la comunicación, los roles, y el papel que cada trabajador desempeña.
- ✚ **Estructura:** aquí se indica la conformación del aparato administrativo, la estructura orgánica de la compañía, en donde están contenidas las normas, la comunicación entre las personas, las políticas, las relaciones de poder, así como la carga laboral y la presión en el cumplimiento de sus labores, que dificultarán el clima.
- ✚ **Políticas de personal:** se encuentran contenidas las siguientes políticas: productividad del trabajador, reconocimiento a su dedicación y esfuerzo, la capacitación, promoción y ascenso en los puestos de trabajo, incentivos, bonificaciones, manejo de los sueldos y salarios, de bienestar social, todo esto influye de modo particular en el clima laboral.
- ✚ **Procesos organizacionales:** se ven reflejados en la toma de decisiones, nivel de comunicación, interrelación personal, confianza, dificultad y esfuerzo para manipular los equipos de trabajo, y ejecución en general de las labores cotidianas.
- ✚ **Factores físicos:** Con los avances de la tecnología, hoy las organizaciones cuentan con instalaciones bien dotadas, equipos modernos y muebles ergonómicos, oficinas e instalaciones con ventilación e iluminación.

Dentro de los factores analizado se puede indicar que son diversos los factores que intervienen en el clima laboral y que pueden influir de manera negativa o positiva en el ejercicio y rendimiento de los trabajadores, lo que hace necesario que la organización tenga en cuenta que el personal debe estar motivado, tener sentido de pertenencia hacia la compañía, la satisfacción, entre otros son factores relevantes para que las personas trabajen eficientemente y con buen desempeño, así la organización tendrá un excelente clima laboral, será productiva.

### **Características**

Rengifo Díaz (2018) Las características del clima organizacional repercuten sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sus comportamientos, dado que el comportamiento tiene consecuencia para la organización, entre estas consecuencias se identifica a la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, el clima organizacional se caracteriza por.

- El clima organizacional es permanente
- Las variables afectan (Uria, 2011) (Uria, 2011) en el clima organizacional
- Los trabajadores modifican el clima laboral, su comportamiento y actitud.
- Los problemas en la organización son una alarma de empleados insatisfechos.
- Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una organización
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso de los trabajadores

El clima organizacional se puede caracterizar por el contenido de dimensiones fundamentales para el buen análisis y reestructuración cuando tenga que ser necesario. Estas características se pueden clasificar de la siguiente forma:

- **Espacio físico**

Es el espacio donde se encuentra la infraestructura donde se ejecuta el trabajo de la empresa.

- **Estructura**

Se trata del organigrama donde se lleva a cabo la organización de todos los trabajadores de la organización con respecto a sus obligaciones y horas laborales.

- **Comunicación**

Es muy importante mantener una buena comunicación e intercambiar informaciones adecuadas para que exista un favorable desarrollo de todas las actividades que se realizan dentro de la empresa, de no ser así, se pueden generar problemas que puedan afectar negativamente la labor de los empleados.

La comunicación proporciona buen diálogo, confianza, sugerencias productivas e intercambio de opiniones que ayudan a fomentar las relaciones cordiales y diplomáticas entre los agentes internos y externos de la organización.

- **Capacitación**

Esta es la mejor forma de estimular a los participantes de la empresa y de incentivar el desarrollo personal y empresarial.

- **Liderazgo**

Los que tienen la responsabilidad de dirigir un departamento, tienen que demostrar su responsabilidad, compromiso y sus habilidades para lograr estimular a su grupo de trabajo para que se incentiven a realizar mucho mejor su labor.

- **Motivación**

La motivación y el bienestar son parte de la cultura de una empresa, esta tiene el deber de proyectarla en su equipo de trabajo por medio de diversas estrategias ofreciendo

Cómodos espacios de trabajo, proporcionar bonos especiales de productividad, estimular la competitividad y respetar los días de descanso, entre otros (WebyEmpresas, 2021).

De acuerdo con las características del clima organizacional repercuten y hace énfasis sobre la motivación los miembros de la organización y sus comportamientos entre estas consecuencias se identifica a el espacio, estructura, comunicación, capacitación, liderazgo satisfacción, adaptación, y la motivación que es importante que se lleven a cabo cada una de las características antes analizada que es de mucha ayuda en el clima organizacional de las mis pymes en Ecuador.

### **Desempeño Laboral**

La evaluación del desempeño permite el desarrollo personal profesional y contribuye al mejoramiento de la calidad de vida laboral del trabajador. Posibilita la identificación de fortalezas, genera procesos de autoevaluación y mejoramiento en el desarrollo organizacional y su competitividad. El objetivo es definir el concepto de evaluación de desempeño y evaluar sus efectos en la calidad de vida laboral del trabajador (Matabanchoy-Tulcán SM, 2019).

Un buen desempeño de los colaboradores es de vital importancia para él desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía, por esta razón hay un constante interés de las empresas por mejorar el desempeño de los empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo. En años recientes, la administración del desempeño ha buscado optimizar sus recursos humanos para crear ventajas competitivas.



González Acabal (2014) Define que una variedad de factores externos pueden conducir a que el individuo se vea afectado en sus tareas diarias, estos factores incluyen programación laboral, mayor o menor tranquilidad, seguridad, flujo de tareas, número y naturaleza de los sujetos internos o externos los cuales se deben atender. El desempeño laboral es el resultado de productividad del individuo en su trabajo, es la eficacia del personal que está dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la institución, donde funciona el sujeto con una satisfacción, en este sentido, el rendimiento de los trabajadores va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

De acuerdo al criterio del autor el desempeño laboral se define en varias incidencias donde influyen factores como es la tranquilidad, seguridad, la productividad en el ámbito laboral pero además es importante hacer una evaluación en ámbito externo e interno de la compañía para poder ver el rendimiento y comportamiento de los trabajadores.

La estimación del desempeño es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor diseña la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa infiere que es el rendimiento laboral que muestra un trabajador haciendo uso de sus habilidades, capacidades y profesionalismo con la eficiencia de sus funciones las cuales permiten el cumplimiento de las metas establecidas por la entidad pública (Reátegu, 2017).

Para obtener un buen desempeño laboral se debe diseñar o evaluar el potencial o las actividades a realizar de cada trabajador por si se presenta incidencia tomar los debidos correctivos aplicado técnicas para que haya más afluencia en los colaboradores con la eficiencia que les permita cumplir metas establecidas por las compañías.

### **Importancia**

Pérez (2009) Indica que al evaluar el desempeño laboral es fundamental para que cualquier organización conozca los resultados del trabajo de cada uno de sus empleados, pero nunca ha sido una tarea fácil y muchas veces la evaluación de ese desempeño deja mucho que desear en la práctica misma de la administración de las empresas, en virtud de que se trata de una actividad en la cual se entremezclan consideraciones subjetivas que entorpecen la propia evaluación y prestan importancia a elementos que no se refieren directamente al rendimiento efectivo de los trabajadores.

De acuerdo al desempeño laboral es la capacidad que posee el colaborador al realizar su trabajo y optimizar sus recursos para hacer sus tareas en menos tiempo y con mayor calidad, lo cual resulta beneficioso para la organización ya que se consideran subjetiva en el rendimiento de los trabajadores

## Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador

---

ya que le va a permitir que cada empresa se adapte a los métodos que se ejecuten para sus colaboradores. Por eso se han diseñado muchos métodos y, en realidad, la naturaleza misma de las labores, permite que cada empresa adapte algunos de esos métodos o diseñe y aplique uno diferente ideado por sus administradores.

Rosado (2020) El desempeño laboral se torna en los últimos tiempos un elemento de suma importancia para los administradores de cualquier organización, en función de lograr el cumplimiento de sus objetivos. A propósito, las acciones de mejora deben de estar sustentadas en análisis cuantitativos, de manera que permitan aumentar su probabilidad de éxito. En este orden, el trabajo tiene como objetivo exponer un análisis cuantitativo entre las variables significativas del desempeño laboral para favorecer la toma de decisiones activas y proactivas en el ámbito empresarial.

De acuerdo al criterio del autor lo que más destaca es que un buen desempeño de los colaboradores es de vital importancia para él desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía, por esta razón hay un constante interés de las empresas por mejorar el desempeño de los empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo que permita aumentar su probabilidad de éxito.

El desempeño laboral es donde juega un rol importante en el desempeño y la satisfacción, toda vez que el éxito empresarial deriva de una correcta combinación del propósito de los trabajadores con los objetivos organizacionales para lograr la integralidad. Se han efectuado abundantes estudios sobre la satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo en forma individual o conjunta, así como los impactos en las organizaciones. El capital humano es uno de los principales componentes de la empresa, toda vez que en todas ellas existe y no sería posible subsistir sin él (Castro Piña, 2017).

Por otra parte el desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación. Es decir se refiere a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización para lograr la integridad en los impactos que ocasiona esto en las empresas.

De acuerdo a la investigación realizada por (Argüelles, Quijano García, Fajardo, Medina Blum, & Cruz Mora, 2020) Manifiestan que para conocer el desempeño del personal directivo, quien toma las decisiones, y la satisfacción que revelan en el ejercicio de su función. Esta satisfacción ha sido motivo de estudio en muchas ocasiones en los ámbitos de la psicología industrial y la estructura de los negocios, demostrando su importancia tanto para la investigación como para todos los interesados en las decisiones gerenciales.

El desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos poseen en función de los objetivos que se desea alcanzar, por lo tanto el desarrollo de habilidades y el conocimiento adecuado le permite al colaborador ser más eficiente y eficaz y por ende lograr un excelente desempeño laboral.

### **Factores que inciden en el desempeño laboral**

El desempeño Laboral es la variable, en la cual el factor humano que labora dentro de la empresa cumple con todas las exigencias de su lugar de labor, es decir, es el grado que tienen los empleados para demostrar sus respectivas habilidades con la debida calidad y eficiencia de sus actividades al aumentar los conocimientos del factor humano de las entidades sobre qué tan eficiente y eficaces son al realizar las actividades, y de esta manera detectar las inquietudes y necesidades de formación en cuanto a las estrategias y reconocimientos del recurso humano (Pacheco D. T., 2020).

De acuerdo al criterio del autor el desempeño laboral es de mucha influencia dentro de las empresas ya que cumplen todas las exigencias tanto en la calidad y la eficiencia de sus actividades para aumentar los conocimientos que se den en las actividades que aplica las empresas en cuanto el desempeño laboral de los trabajadores.

Los factores que influyen en el desempeño laboral, es debido a las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona y puede medirse a través de factores como: capacidad, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talento, potenciar el diseño del trabajo, maximizar el desempeño (Hallesleben., 2020).

Por otra parte se puede medir las acciones de una empresa resulta imprescindible para detectar problemas de productividad ya que el punto en el que el desempeño laboral cobra especial relevancia en los aspectos que influyen en la consecución de los objetivos de una empresa y en su productividad, uno de los más importantes tiene que ver con cómo actúan y trabajan sus empleados.

### **Características de un buen desempeño laboral**

La evaluación del desempeño no debe considerarse como un fin en sí mismo sino una herramienta, sistema o proceso. Con ella se logran otros objetivos centrados en la mejora de la calidad de los resultados de la actividad de la organización, entendida la misma de una manera global. En efecto, la evaluación de los empleados forma parte de un sistema más amplio donde se controla su desempeño y se les estimula de manera formalizada y permanente (Ruiz P. P., 2021).

- Debe tener un carácter formal y extenderse a lo largo del tiempo al hablar de las características del desempeño laboral hemos de considerar que la evaluación del rendimiento no es algo temporal o puntual sino un proceso continuo.
- La retroalimentación en la evaluación es la necesidad de desarrollar una evaluación continua viene determinada por uno de sus fines esenciales: la evaluación del desempeño ofrece retroalimentación al empleado y a la Administración sobre lo que se hace, cómo se hace y de qué manera podría mejorarse.

El desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. La adaptabilidad se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas. La comunicación se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de acuerdo el lenguaje o terminología a las necesidades del receptor, al buen empleo de la gramática, organizacional y estructura en comunicaciones. La iniciativa la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente (Marchenes, 2013).

Dentro del desempeño laboral realiza la evaluación ya que es importante en cuanto al cumplimiento de las funciones y responsabilidades por parte del personal administrativo contratado. Asociado al desempeño de los trabajadores, la estabilidad es un elemento importante que le brinda al empleado la certeza de su permanencia dentro de la organización y sin lugar a dudas ésta repercute significativamente en el desempeño y por consiguiente se ve reflejada en la producción y éxito de las instituciones.

### **Nivel de desempeño laboral del talento humano**

Para Vera Barbosa (2019) La gestión del talento humano permite que las organizaciones mejoren el desempeño laboral de los empleados; en este sentido, es primordial que esta desarrolle estrategias, herramientas y elementos concernientes a esta temática que permitirán una efectiva competitividad

en la globalización que se demarca en desarrollar políticas, programas y procedimientos para definir una estructura administrativa y organizativa eficiente, así como mecanismos para la integración cuantitativa y cualitativa pertinentes de personal, que contribuyan a alcanzar las metas de la organización; para lograrlo, esta área de la administración dispone de técnicas orientadas a la planeación, la organización, la dirección y el control del factor humano. En las organizaciones, se integran las funciones de recursos humanos, y su éxito depende del ambiente organizacional, el esquema administrativo, las diferentes tecnologías, la consolidación del talento humano a través de su filosofía organizacional y la puesta en práctica de sus políticas.

De acuerdo la investigación realizada por (Pedraza, 2015) Menciona por tal razón el departamento de talento humano debe garantizar que en el proceso de incorporación, se contrate personal idóneo y capaz de aportar a la ejecución de la estrategia definida por la empresa. Contar con un equipo de alto desempeño laboral y es el objetivo de toda organización, con el fin de lograr resultados que excedan los propósitos de toda organización, donde todos los colaboradores son protagonistas y aportan a la consecución de los objetivos de la empresa.

### **Mipymes en Ecuador**

En la actualidad, las pymes que se encuentran en el mercado se presentan en todas formas y dimensiones, ya sean sociedades o de un solo propietario, tienen libertad de desarrollar cualquier tipo de actividad, bien sea de producción, comercialización o prestación de servicios, donde se busca una utilidad. El concepto de pymes difiere en sus siglas en pequeños espacios de un país con otro, ya que si bien es cierto la base de las pequeñas y microempresas acoge los mismos elementos, dependerá del nivel de desarrollo de cada nación para poder establecer igualdad o desigualdad en las mismas. El Ecuador cuenta con una gran cantidad de pymes en las áreas comercial, de servicios o industrial, las mismas que son fuentes de empleo. Por su relevancia en el mercado comercial y laboral en el país, acaparan un rol muy importante en la economía. Sin embargo, presentan también algunas dificultades a nivel global como local a lo largo de los años (Eduardo, 2017).

La especial importancia del clima organizacional en el desempeño laboral este enfoque reside en el hecho de que considera que el comportamiento de un trabajador no es una resultante mecánica de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Por su parte, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que refleja la interacción entre características personales y organizacionales (Paz, 2016).

## Metodología

Las primeras micro empresas surgieron en la actividad textil, el transporte, y la industria metálica, luego se expandieron rápidamente las del comercio y los servicios; pero para comienzos del siglo XX las pequeñas y medianas empresas evolucionaron para convertirse en grandes estructuras empresariales, compañías y consorcios que, han sido capaces de transnacionalizar la gestión empresarial; multinacionales que nacieron como consecuencia del proceso de ampliación de los mercados.

El modelo de desarrollo asumido por el Ecuador desde la fundación de la etapa republicana en el año 1830, corresponde a lo que actualmente se conoce como capitalismo neoliberal; a pesar que en los últimos años se han realizado importantes transformaciones en lo político, económico y social, lo que se logró a través de la aplicación de políticas públicas propias del desarrollo tradicional de la economía de mercado, con la diferencia de perfilar la distribución de la riqueza de manera más equitativa en la sociedad la situación que presentan las pymes en el Ecuador, pudiendo valorar las posibilidades reales que tienen estas estructuras productivas, comerciales y de servicios, para sobrevivir y desarrollarse en el entorno económico actual que presenta el país (Rodríguez R. &., 2020).

## Situación geográfica y socioeconómica de Ecuador

Dentro de la geografía general interactúa el conocimiento del espacio con diferentes disciplinas, de aquí se desprende, por ejemplo, la geografía humana en la cual se analizan aspectos como la población, la caracterización urbano-rural, la medicina, el transporte, la economía, la política, la cultura, la historia, etc. La importancia del estudio de la geografía, radica en que contribuye al desarrollo de las naciones y de las condiciones de vida de sus poblaciones mediante el análisis de aspectos como el aprovechamiento de sus recursos naturales, la prevención de fenómenos catastróficos ya sean naturales o artificiales, el desarrollo de estrategias de seguridad y defensa.

El estudio de la realidad socioeconómica del Ecuador constituye un factor importante para la preparación de los profesionales, pues brinda herramientas que permiten analizar, entender y caracterizar los procesos socioeconómicos. Esto también se traduce en la posibilidad de encontrar vías para formular mejoras en la economía. Para estudiar la situación socioeconómica del Ecuador, que corresponden a los indicadores sociales, económicos y financieros que se destacan en la economía del país. Dentro de los indicadores sociales se analizarán las variables que los conforman: población, pobreza, analfabetismo, migración, refugiados y remesas del exterior.

Los indicadores económicos son datos estadísticos sobre la economía del país que permiten realizar un análisis de la situación económica del pasado, presente y futuro, permitiendo elaborar previsiones de cómo evolucionará la economía con los datos que se posee en un momento dado. Se realizará un análisis cualitativo y comparativo del comportamiento de las variables pertenecientes a este indicador en el Ecuador, como son: sectores clasificados de la economía (primario, secundario, terciario y servicios financieros), Producto Interno Bruto (PIB), empleo, subempleo, tasa de crecimiento económico, inflación y canasta familiar, impuestos y subsidios; El PIB es una de las medidas más utilizadas para medir el producto de una economía de un país, es decir, define el valor total de los bienes y servicios producidos dentro de las fronteras de un país en un determinado período, por eso es importante conocer la evolución de este indicador a nivel de Ecuador y así contar con una imagen completa de la salud de una economía (Bravo, 2020).

La investigación se estructuró en base a un enfoque bibliográfica; exploratoria, permitiendo determinar los factores que se encuentran afectando al clima y su incidencia en el desempeño laboral a través del análisis de artículos y argumentos con los que cuenta las Mipymes ecuatorianas; exploratorio, ya que permitió detallar las descripciones de las cusas y poder desarrollar técnicas de fichas de investigación obteniendo así la información necesaria.

Estas bases permitirán buscar la información pertinente en todo tipo de documento de investigaciones realizadas que vinculen las variables estudiadas.

La investigación bibliográfica o documental: consiste en la revisión de material bibliográfico existente con respecto al tema a estudiar. Se trata de uno de los principales pasos para cualquier investigación e incluye la selección de fuentes de información. Se le considera un paso esencial porque incluye un conjunto de fases que abarcan la observación, la indagación, la interpretación, la reflexión y el análisis para obtener bases necesarias para el desarrollo de cualquier estudio (Ayala, 2020).

La investigación exploratorio (Hernández, 2011) Va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales, se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas y son más estructuradas que las demás clases de estudios y de hecho de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que hacen.



### **Tipo de investigación**

Método inductivo. El método inductivo, es un procedimiento que va de lo individual a lo general, además de ser un procedimiento de sistematización que, a partir de resultados particulares, intenta encontrar posibles relaciones generales que la fundamenten. Consiste en basarse en enunciados singulares, tales como descripciones de los resultados de observaciones o experiencias para plantear enunciados universales, tales como hipótesis o teorías (Bastar, 2012).

Mediante este método se realizarán las observaciones correspondientes y el análisis de los hechos suscitados en el lugar de la investigación.

Método deductivo. Es un método de procedimiento racional que va de lo general a lo particular. Posee la característica de que las conclusiones de la deducción son verdaderas, si las premisas de las que se originan también lo son. Por lo tanto, todo pensamiento deductivo nos conduce de lo general a lo particular. de razonamiento que consiste en tomar explicaciones generales para explicaciones particulares (Bastar, 2012).

Por medio de este método se concretará el análisis de la información levantada y los datos recabados en la aplicación de las técnicas de las fichas de investigación.

Dentro de la investigación se utiliza las técnicas de fichas bibliográficas registran la información necesaria para identificar y recuperar un texto, especificando datos clave como el título, autor y año de publicación ,lugar de publicación (ciudad y, para evitar ambigüedades, se puede incluir el país o estado) editorial o institución que publica Se suele utilizar un formato específico para elaborar las fichas, estos indican los criterios de selección de información, disposición y orden de los datos (Gaos, 2002).Las fichas bibliográficas fueron utilizadas para registrar las fuentes utilizada para la realización de la investigación la cual se investigaron en bases de datos científicas reconocidas como son: Scielo,Doaj,Google académico ,Dialnet, Redalyc.

### **Discusión Conclusión**

La principal contribución de este trabajo de investigación es revisar de cómo se encuentra el clima organizacional como factor en el desempeño Laboral en las MIPYMES en Ecuador, a fin de proporcionarles una visión de la posible causa a los niveles de desempeño que se registran en cada una de sus empresas.

Dicho esto, se evidenció que la falta de motivación hacia los empleados, desinterés por parte de ellos es un factor determinante dentro de aquello podemos decir que empresas analizadas presentan un

clima organizacional aceptable, esto se debe principalmente a la falta de planificación estratégica en las empresas, lo cual es un factor clave en el crecimiento de las organizaciones; esto no se aplica en el entorno estudiado, debido a la falta de conocimiento formal de los propietarios de las PYMES, quienes únicamente laboran con conocimientos adquiridos por experiencia propia; esta realidad se evidencia a nivel nacional, ya que gran parte de estas empresas son de origen familiar que no llegan a la tercera generación.

Por otro lado, los resultados de este análisis proporcionan una herramienta clave y de fácil comprensión para los propietarios y administradores de las empresas del sector, para quienes se les dificulta aplicar un clima organizacional adecuado sin tener conocimiento previo de que trata esto. Si bien, Litwin & Stringer, detallan nueve dimensiones principales del clima organizacional, es difícil trabajar en ellas de manera individual, por lo cual agruparlas en componentes más amplios facilitaría su aplicación en un inicio que progresivamente se convertiría en un cambio organizacional eficiente en sus empresas.

La fundamentación teórica servirá en primer lugar para poder profundizar los conocimientos acerca del clima organizacional, tipos de clima organizacional, factores internos y externos del clima organizacional, de la misma manera sobre el desempeño laboral, su importancia, los factores que intervienen directa e indirectamente en el desempeño laboral. También los cuestionarios que se utilizó para cada las variables, clima organizacional y desempeño laboral.

## Referencias

1. Argüelles, L. A., Quijano García, R. A., Fajardo, M. J., Medina Blum, F., & Cruz Mora, C. E. (2020). El éxito en las MiPyMES a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores. *Alta Tecnología y Sociedad*, 8(1), 8-13. doi:ISSN: 1940-2171
2. Ayala, A. M. (23 de octubre de 2020). *Lifeder*. Obtenido de Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas: <https://www.lifeder.com/investigacion-bibliografica/>
3. Bastar, S. G. (2012). *Metodología de la investigación*. Estado de México: Red Tercer Milenio S.C. Obtenido de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf)
4. Bravo, K. A. (2020). *Ecuador: Realidad Nacional* (Segunda ed.). Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. doi:978-9942-765-63-5

5. Brown, W. B. (1990). *Teoría de la organización y la administración enfoque integral*. Mexico: Limusa/Noriega.
6. Bustillos Campaña, L. C. (2016). "El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa M.C. Ecuador: Universidad técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24527/1/TESIS-LUC%C3%8DA-BUSTILLOS.pdf>
7. Castro Piña, C. (2017). *Factores internos que influyen en el clima organizacional como potencializador*. Ensayo científico, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Bogotá D.C. Recuperado el 07 de julio de 2021, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16665/castropi%C3%B1amariacarina2017.pdf?sequence=1>
8. Chiang M, M. M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid. España: Universidad Pontificia de Comillas. doi:9788484683056
9. Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
10. Cruz, E. M. (Abril de 2018). *Ilibrary*. Recuperado el 10 de agosto de 2021, de [https://1library.co/document/z31p24my-clima-organizacional-y-desempeno-laboral.html?utm\\_source=seo\\_keyword\\_list](https://1library.co/document/z31p24my-clima-organizacional-y-desempeno-laboral.html?utm_source=seo_keyword_list)
11. Eduardo, R. (28 de 07 de 2017). Las PYMES ecuatorianas: su impacto en el empleo como contribución del PIB PYMES al PIB total. *revistaespacios*, 38(53), 15. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n53/a17v38n53p15.pdf>
12. Gaos, A. y. (2002). Cómo elaborar trabajos escolares y tesis. *centrodeescritura.uandes*, 2. Obtenido de <https://centrodeescritura.uandes.cl/wp-content/uploads/2017/07/ficha-bibliografica.pdf>
13. García Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cali, Colombia: Cuadernos de Administración. doi:225014900004
14. González Acabal, M. R. (mayo de 2014). ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL. *biblio3*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>
15. Hallesleben., D. F. (febrero de 2020). Desempeño laboral en las Mipymes. *Cornelio silva arguello*. Recuperado el 3 de julio de 2021, de <file:///C:/Users/usuario/Desktop/ARTICULO%20CIENTIFICO/15173%20-%20copia.pdf>

16. Hernández, A. G. (24 de marzo de 2011). *sites*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/metodologiadelainvestigacionb7/capitulo-5-sampieri>
17. Iglesias Armenteros, A. &. (2015). Generalidades del clima organizacional. *scielo*, 13(3), 455-457. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=es).
18. Marchenes, G. S. (22 de mayo de 2013). *slideshare*. Recuperado el 3 de julio de 2021, de <https://es.slideshare.net/gabyolindasalesmarchenes/caracteristicas-de-desempeo-laboral-tesis>
19. Matabanchoy-Tulcán SM, Á.-P. K. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador. *Univ. Salud*, 21(2), 176-187. Recuperado el 07 de julio de 2021, de <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
20. Medina, D. F. (septiembre de 2015). El clima organizacional dentro de un empresa. *Contribuciones a la Economía*. Obtenido de <http://eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
21. Montiel D´íaz, P. &. (2018). Clima laboral en el rendimiento de los empleados de las PYMES en el Ecuador. *Ciencia e Investigacion*, 3(11), 60-63. Obtenido de <https://doi.org/10.26910/issn.2528-8083vol3iss11.2018pp60-63p>.
22. Noboa, A. (2011). *Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud*. Macao, Uruguay: Universidad de la República de Uruguay. .
23. Ojeda Galindo, R. (2011). *Propuesta para determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral*. Universidad Nacional Autónoma de México. México: repositorio unam. Obtenido de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/358358>
24. Pacheco, D. T. (20 de diciembre de 2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 410-422. Obtenido de <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.437>
25. Paz, F. A. (2016). *Clima Organizacional y su relacion con desempeño laboaral de los servidores de ministerio publicos gerencia administrativa de arequipa*. Universidad Nacional De San Agustin, Escuela De Postgrado. Arequipa – Peru: repositorio.unsa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
26. Pedraza, J. A. (2015). La importancia del talento humano en la consecucion de los objetivos organizacionales. *repository*, 1-22. Obtenido de

- <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14145/LA%20IMPORTANCIA%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20LA%20CONSECUCION%20DE%20LOS%20OBJETIVOS%20ORGANIZACIONALES.pdf;jsessionid=0D5947DD3F704CEA908FEF2DED6A15C6?sequence=1>
27. Pérez, A. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral* (Vol. 2). Upiicsa. Obtenido de <http://schemas.openxmlformats.org/officeDocument/2006/bibliography>">
28. Quinto, F. J. (2020). *clima organizacional*. tesis, Managua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>
29. Reátegu, S. S. (2017). "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga. Recuperado el 07 de julio de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano\\_rs.pdf;jsessionid=6FB37B9CBB46CA685CDA27311787621D?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_rs.pdf;jsessionid=6FB37B9CBB46CA685CDA27311787621D?sequence=1)
30. Rengifo Díaz, L. M. (2018). *El clima organizacional en el comportamiento y productividad de las empresas*. Universidad militar nueva granada, Programa administracion de empresas. Bogota: Repository. Recuperado el 07 de julio de 2021, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18175/RengifoDiazLibiaMilena2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. Rodríguez. (Enero de 2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Educación en Valores*, 1(25). doi:1690 – 7884
32. Rodríguez, R. &. (julio de 2020). Las PYMES en Ecuador. Un análisis. *Digital Publisher CEIT*, 5((5-1)), 191-200. doi:0.33386/593dp.2020.5-1.337
33. Rosado, Á. A. (2020). Educación, Política y Valores. *Dilemas contemporáneos*. Obtenido de <https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2156>
34. Ruiz, P. P. (01 de 07 de 2021). *pedropadillarui*. Recuperado el 03 de julio de 2021, de <https://pedropadillarui.es/caracteristicas-de-la-evaluacion-del-desempeno/>
35. Serrano, B. y. (30 de 10 de 2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*(11), 117-125. Recuperado el 07 de julio de 2021, de [elservier.es/revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-elS2215910X147000266](https://elservier.es/revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-elS2215910X147000266)
36. Uria, D. E. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de andelas cia .ltda de la ciudad de ambato*. Universidad tecnica de ambato ,

- Ingeniería de empresas, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>
37. Valdés Díaz de Villegas, J. A., & Sánchez Soto, G. A. (diciembre de 2012). Las Mipymes en el contexto mundial sus particularidades. *Iberóforom de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, VII( 14), 126-156.
38. Valle, C. G. (2020). Diagnostico del clima organizacional en una empresas en Ecuador. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(1), 22-33. doi:781-1-3208-1-10-20200717
39. Vera Barbosa, A. (25 de Junio de 2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *redalyc*, 29(74), 25-44. doi: <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
40. Villagra, L. E. (2017). *Análisis del Clima Organizacional en la Biblioteca Central Salomón de la Selva de la UNAN*. Tesis para optar al título de: Maestra en Dirección y Gestión del Talento Humano, Managua, Nicaragua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/9329/1/18960.pdf>
41. Villanueva Silvia, G. G. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 4(8). Obtenido de <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>
42. *WebyEmpresas*. (2 de Julio de 2021). Recuperado el 07 de julio de 2021, de <https://www.webyempresas.com/clima-organizacional/>.
43. Yáñez Sarmiento, M. M. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10((2)), 89-93. Obtenido de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>