

RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD
ORGANIZACIONAL EN LAS MIPYMES COLOMBIANAS EL SECTOR TIC
CASO 1



Elaborado por:

María Yorleni Cañón Suarez
Andrea Gamboa Sánchez
Melanny Marcela Huertas Rosario

Tutor:

Elizabeth León Velásquez

Universidad EAN
Especialización Gerencia de Proyectos
Seminario de Investigación
Bogotá, noviembre 21 de 2023

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
OBJETIVOS.....	8
JUSTIFICACIÓN.....	9
MARCO TEÓRICO.....	11
METODOLOGÍA.....	17
ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN:.....	17
DISEÑO DE LA METODOLOGÍA CUANTITATIVA:.....	18
LISTA DE REFERENCIAS.....	29

LISTA DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1. RESPUESTA 1. ENCUESTA RELACIÓN MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD. ELABORACIÓN PROPIA.....	21
ILUSTRACIÓN 2. RESPUESTA 2. ENCUESTA RELACIÓN MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD. ELABORACIÓN PROPIA.....	21
ILUSTRACIÓN 3. RESPUESTA 3. ENCUESTA RELACIÓN MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD. ELABORACIÓN PROPIA.....	22
ILUSTRACIÓN 4. FORMULA DE COEFICIENTE DE CORRELACIÓN, RECUPERADO DE https://www.probabilidadyestadistica.net/coeficiente-de-correlacion-de-pearson/#calculadora-del-coeficiente-de-correlacion-de-pearson .	24
ILUSTRACIÓN 5. RESPUESTA 8. ENCUESTA RELACIÓN MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD.....	25

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Asignación valor por calificación. Elaboración propia.....	22
Tabla 2. Resultados preguntas 2 y 3, variables de correlación. Elaboración propia.	23

RESUMEN

Este estudio aborda la falta de investigación sobre la relación entre la motivación laboral y la productividad en las MiPymes colombianas, especialmente en el sector de las TIC. Se busca comprender cómo los desafíos específicos de estas empresas, como restricciones financieras y recursos limitados, impactan la motivación de los empleados y, a su vez, la productividad organizacional. Los objetivos incluyen el análisis de datos secundarios, la identificación de relaciones entre variables de motivación y productividad, y la propuesta de estrategias para mejorar la eficiencia en este sector vital para la economía colombiana.

Palabras claves: Motivación laboral, productividad, MiPymes, Colombia, TIC, estrategias.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La motivación laboral y la productividad organizacional son dos aspectos fundamentales en el ámbito empresarial (Peña Rivas & Villón Perero, 2018). La motivación laboral impulsa a los empleados a alcanzar metas y desempeñarse de manera efectiva en sus roles, mientras que la productividad organizacional es crucial para el éxito y el crecimiento de las empresas (Ceron Ruiz, 2015). Sin embargo, existe una brecha en la comprensión de la relación entre estos dos conceptos en el contexto específico de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPymes) en Colombia.

Las MiPymes representan una parte significativa del tejido empresarial en Colombia y juegan un papel vital en la generación de empleo y el desarrollo económico del país. Sin embargo, estas organizaciones enfrentan desafíos particulares, como recursos limitados, estructuras organizacionales más flexibles y mayores restricciones financieras. Uno de los factores clave que se ha identificado como influyente en la productividad organizacional es la motivación laboral. (Dini & Stumpo, 2020)

La motivación de los empleados juega un papel fundamental en su desempeño y en su capacidad para contribuir de manera efectiva a los objetivos de la organización. La pregunta surge de si la relación entre la satisfacción laboral y la motivación se mantiene en el contexto específico de las MiPymes colombianas. Además, los incentivos, como los programas de reconocimiento y los sistemas de recompensas, pueden ser mecanismos efectivos para aumentar la motivación y, a su vez, la productividad (Ynfante T, 2008). Sin embargo, es necesario investigar qué tipos de incentivos son más efectivos en el contexto de las MiPymes colombianas y cómo se relacionan con la motivación laboral y la productividad organizacional.

Asimismo, el tamaño de la empresa puede jugar un papel importante en esta relación. Las MiPymes difieren de las grandes empresas en términos de estructura, dinámica organizativa y recursos disponibles (López Felipe, 2013). Por lo tanto, es necesario

investigar si la relación entre la motivación laboral y la productividad organizacional varía en función del tamaño de la empresa en el contexto de las MiPymes colombianas.

Por lo anterior se puede evidenciar que existe una falta de investigación específica que aborde la relación entre la motivación laboral y la productividad organizacional en las MiPymes colombianas. Esta investigación busca arrojar luz sobre cómo la motivación laboral puede impactar la productividad organizacional en las MiPymes colombianas y cómo factores como la satisfacción laboral, los incentivos y el tamaño de la empresa pueden modular esta relación. Los resultados de esta investigación podrían proporcionar información valiosa para las MiPymes, los responsables de la toma de decisiones y los investigadores interesados en mejorar la eficiencia y competitividad de estas empresas en el contexto colombiano.

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la productividad organizacional en las MiPymes colombianas el sector TIC?

La relación entre la motivación laboral y la productividad organizacional en las MiPymes colombianas del sector TIC es una cuestión clave que ha sido objeto de estudio y análisis en la literatura académica y empresarial. Esta relación se basa en varios factores interconectados:

Herzberg: Herzberg sugiere que la motivación laboral se relaciona directamente con la productividad organizacional. Según su teoría, factores motivacionales, como el reconocimiento y el logro personal, pueden mejorar la satisfacción laboral y, por lo tanto, aumentar la productividad. (Sodexo, 2015)

Deci, Koestner y Ryan: La investigación de Deci y sus colegas respalda la idea de que la motivación intrínseca, que proviene de la satisfacción de necesidades psicológicas básicas, como la autonomía y la competencia, conduce a una mayor productividad. Podría verse reflejado en empleados más comprometidos y productivos si se fomenta su motivación intrínseca. (Ryan & Deci, 2020)

Hackman y Oldham: Hackman y Oldham argumentan que el diseño del trabajo puede influir en la motivación y, por lo tanto, en la productividad. Si las MiPymes en Colombia diseñan trabajos que ofrecen desafíos y oportunidades para el crecimiento y el desarrollo personal, es probable que los empleados estén más motivados y, como resultado, sean más productivos. (García Tamaris, 2020)

Gagné y Deci: La teoría de la autodeterminación de Gagné y Deci sostiene que cuando los empleados se sienten autónomos y tienen un sentido de competencia en su trabajo, están más motivados. Se esto podría traducir en una mayor productividad si se promueve la autonomía y se fomenta el desarrollo de habilidades. (Muñoz Restrepo & Ramírez Valencia, 2014)

Luthans: Luthans enfatiza la importancia de las actitudes de los gerentes en la motivación de los empleados. Si los líderes demuestran interés y apoyo hacia sus empleados, esto puede aumentar la motivación y, a su vez, mejorar la productividad. (Acosta & Venegas, 2010)

Bos-Nehles, Veenendaal y Fruytier: La investigación de Bos-Nehles y sus colegas destaca la relación entre la gestión de recursos humanos, la comunicación y la productividad. La motivación laboral puede estar influenciada positivamente por una gestión de recursos humanos efectiva y una comunicación clara, lo que a su vez puede aumentar la productividad. (Luna Arocas, 2023)

La motivación laboral está estrechamente relacionada con la productividad organizacional en las MiPymes colombianas del sector TIC. Un personal motivado tiende a ser más comprometido, más productivo a nivel individual y en equipo, y contribuye a un ambiente laboral más estable y colaborativo. Estos factores se traducen en un aumento en la productividad general de la organización y su capacidad para enfrentar los desafíos y las oportunidades en el sector de la tecnología de la información y las comunicaciones.

Estas referencias bibliográficas respaldan la idea de que la motivación laboral tiene una relación positiva con la productividad organizacional en las MiPymes colombianas del sector TIC. Al considerar estas perspectivas teóricas y evidencias, construimos un sólido marco para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVOS

Objetivo general.

Analizar la relación entre la motivación laboral y la productividad organizacional en las MiPymes colombianas del sector TIC en Bogotá, y proponer estrategias que permitan mejorar la productividad laboral de estas MiPymes.

Objetivos específicos.

- Analizar a partir de información secundaria la relación entre la motivación laboral y la productividad organizacional en las MiPymes del sector TIC.
- Identificar las principales variables que influyen en la motivación laboral en las MiPymes del sector TIC.
- Establecer la relación entre las variables que miden la motivación laboral y la productividad en el sector de MiPymes en el sector TIC.
- Proponer estrategias para mejorar la productividad laboral en las MiPymes en el sector TIC.

JUSTIFICACIÓN

Esta investigación se fundamenta en la importancia que tienen las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPymes) en el entramado económico de Colombia y en la necesidad de comprender y abordar los desafíos específicos que afectan a la motivación laboral y la productividad en este sector empresarial clave.

En primer lugar, es fundamental reconocer que las MiPymes representan una parte significativa del tejido empresarial de Colombia. Aportan empleo, generan crecimiento económico y contribuyen de manera significativa al desarrollo regional y nacional. Sin embargo, a pesar de su relevancia, estas empresas enfrentan limitaciones y restricciones financieras que las distinguen de las grandes corporaciones. Estas limitaciones incluyen la falta de acceso a recursos financieros asequibles, la escasez de capacidades de inversión, la competencia global y la falta de economías de escala. Estas circunstancias únicas hacen que las estrategias de gestión empresarial, particularmente en lo que respecta a la motivación de los empleados y la mejora de la productividad, sean de vital importancia para su éxito y sostenibilidad.

En segundo lugar, la motivación laboral es un factor crítico que influye directamente en la eficiencia y eficacia de los procesos organizacionales en las MiPymes. Los empleados motivados son más propensos a contribuir de manera efectiva al logro de los objetivos empresariales y a mantener un alto nivel de compromiso con su trabajo. La falta de estudios exhaustivos que profundicen en esta relación en el contexto específico de Colombia deja un vacío en nuestro entendimiento de cómo abordar eficazmente estos temas.

Además, es importante destacar que existen factores específicos que pueden estar afectando negativamente la motivación de los empleados en las MiPymes colombianas. La falta de reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional, así como la inseguridad laboral, son desafíos que pueden minar la motivación y, en última instancia, reducir la productividad. Asimismo, la inversión insuficiente en tecnología y en la mejora

de procesos eficientes puede obstaculizar los esfuerzos por aumentar la productividad en estas empresas.

Por último, esta investigación es relevante y útil, ya que se basa en la idea de que esta investigación puede tener un impacto significativo en el ámbito empresarial colombiano, al comprender mejor cómo la motivación laboral se relaciona con la productividad en las MiPymes, se pueden desarrollar estrategias y recomendaciones específicas que ayuden a estas empresas a mejorar su competitividad y su capacidad para generar empleo de calidad. Esto no solo beneficiará a las MiPymes y sus empleados, sino que también contribuirá al crecimiento económico sostenible de Colombia en su conjunto.

Es así como, esta investigación se justifica por la importancia económica de las MiPymes en Colombia, la influencia crucial de la motivación laboral en la productividad organizacional, la falta de estudios exhaustivos en este contexto y la oportunidad de proporcionar recomendaciones prácticas para fortalecer el tejido empresarial del país. La comprensión de estos aspectos es esencial para el desarrollo y el éxito continuo de las MiPymes en Colombia y, por lo tanto, para el bienestar económico y social del país.

MARCO TEÓRICO

Se busca analizar la relación entre la motivación laboral y la productividad organizacional en las MiPymes colombianas en el Bogotá en el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

La motivación laboral se refiere al conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a los empleados a trabajar de manera diligente y comprometida en una organización (Rivas Gen, 2018). En el contexto de las MiPymes colombianas del sector TIC, la motivación laboral es un aspecto crucial para el éxito y el crecimiento sostenible de estas empresas.

Teorías relevantes:

Para comprender más profundamente la motivación laboral, es crucial examinar las teorías que han surgido en el campo de la psicología organizacional. Aquí se destacan algunas de las teorías más relevantes.

Teoría de la Motivación Humana de Maslow: Abraham Maslow propuso una jerarquía de necesidades, donde las necesidades básicas deben satisfacerse antes de que las necesidades más elevadas, como la autorrealización, puedan motivar a un individuo. Comprender dónde se encuentran los empleados en esta jerarquía puede ayudar a las empresas a diseñar estrategias de motivación efectivas. (López, s.f.)

Teoría de la Expectativa de Vroom: Victor Vroom desarrolló la teoría de la expectativa, que sugiere que las personas están motivadas para actuar de cierta manera si creen que sus acciones conducirán a un resultado deseado. Esto implica que la relación entre el esfuerzo, el desempeño y las recompensas influye en la motivación de los empleados. (Mitjana, 2019)

Teoría de la Equidad de Adams: La teoría de la equidad se centra en la percepción de los empleados sobre la equidad entre lo que aportan al trabajo y lo que reciben a cambio. Cuando los empleados perciben una falta de equidad, su motivación puede verse comprometida. (Tamayo Gallego & Gamero Rojas)

Teoría de la Autodeterminación: Esta teoría postula que las personas están motivadas cuando sienten que tienen autonomía, competencia y relaciones sociales en su entorno laboral. Fomentar la autonomía y brindar oportunidades de desarrollo puede aumentar la motivación de los empleados. (Universidad EAFIT, 2019)

Teoría del Reforzamiento: Esta teoría se centra en cómo las recompensas y los castigos pueden influir en el comportamiento de los empleados. Se pueden utilizar estrategias de reforzamiento positivo, como el reconocimiento y las bonificaciones, para impulsar la motivación de sus empleados. (Conexion ESAN, 2016).

Factores de Motivación Laboral

La motivación laboral se ve influenciada por varios factores, como:

- **Reconocimiento y Recompensas:** Los empleados motivados suelen sentirse valorados y recompensados por su desempeño.
- **Satisfacción Laboral:** La satisfacción en el trabajo está estrechamente relacionada con la motivación. Los empleados que disfrutan de su trabajo son más propensos a estar motivados.
- **Ambiente de Trabajo:** Un ambiente positivo y colaborativo puede aumentar la motivación laboral, mientras que un ambiente tóxico puede disminuirla.

Productividad Organizacional en las MiPymes Colombianas del Sector TIC

Las MiPymes colombianas del sector TIC, la productividad es esencial para la competitividad y el crecimiento.

Los factores que Influyen en la Productividad

- **Gestión del Talento:** La selección, capacitación y retención adecuadas del personal son fundamentales para aumentar la productividad.
- **Tecnología:** La adopción de tecnología adecuada y su uso eficiente puede mejorar la productividad en el sector TIC.
- **Cultura Organizacional:** Una cultura que promueva la innovación, la eficiencia y la colaboración puede impulsar la productividad.

Relación Entre Motivación Laboral y Productividad Organizacional

La relación entre la motivación laboral y la productividad organizacional es compleja y multidimensional. Los empleados motivados tienden a ser más productivos, ya que están más comprometidos y dispuestos a esforzarse para alcanzar los objetivos organizacionales (Coronado Guzman, Valdivia Velasco, Aguilera Davila, & Alvarado Carrillo, 2020). Además, la motivación laboral puede influir en la satisfacción laboral, lo que a su vez se relaciona con la retención de empleados y la eficiencia en el trabajo.

Estudios Anteriores:

Investigaciones previas han demostrado que existe una correlación positiva entre la motivación laboral y la productividad organizacional en diversos contextos.

En empresas similares a las MiPymes colombianas del sector TIC, se ha observado que estrategias efectivas de motivación pueden conducir a mejoras significativas en la productividad. (Barrera Bermúdez, Arango Tovar, & Porras Gómez, 2021)

Para mejorar la productividad laboral en las MiPymes colombianas del sector TIC, se pueden implementar las siguientes estrategias de motivación:

- Programas de Reconocimiento: Establecer programas formales de reconocimiento que celebren los logros de los empleados.
- Oportunidades de Desarrollo Profesional: Brindar oportunidades de capacitación y desarrollo para que los empleados adquieran nuevas habilidades y avancen en sus carreras.
- Mejora del Clima Laboral: Fomentar un ambiente de trabajo positivo y saludable donde los empleados se sientan valorados y escuchados.

Recomendaciones para la Implementación

- Evaluación Continua: Realizar evaluaciones periódicas para medir la eficacia de las estrategias de motivación y realizar ajustes según sea necesario.
- Comunicación Clara: Comunicar de manera efectiva las metas, expectativas y recompensas a los empleados.
- Flexibilidad: Adaptar las estrategias de motivación a las necesidades y preferencias individuales de los empleados.

En diferentes artículos como el de la Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal de Ana Malluk, (Marenco, 2018) aborda el tema de la felicidad

organizacional y su incidencia en la relación de empleado-productividad, en cuanto a la variable de satisfacción laboral, que aborda las relaciones personales, la experiencia y las expectativas como sus componentes clave, se concluyó que existe una relación directa entre esta variable y la felicidad organizacional. Sin embargo, se observó que la situación actual de satisfacción laboral entre los administrativos de la universidad es desfavorable, lo que dificulta su capacidad para contribuir al logro de los objetivos corporativos. En lo que respecta a la experiencia, se identificó que la institución valora el conjunto de conocimientos adquiridos y aplicados en el trabajo por parte de los administrativos.

Otro artículo aborda un debate en Colombia sobre la propuesta de reducir la jornada laboral en un contexto económico adverso. Esta iniciativa es promovida por el expresidente Álvaro Uribe y algunos miembros de su partido, el Centro Democrático, y ha sido aprobada en el Senado. La propuesta busca reducir la semana laboral de 48 a 40 horas con el argumento de que esto aumentaría la productividad al mantener a los trabajadores motivados.

Sin embargo, se señala que existen estudios y opiniones que arrojan dudas sobre la efectividad de esta medida. Experiencias de reducción de jornada laboral en otros lugares han tenido resultados mixtos, con algunos beneficios como una mejora en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, pero también desafíos, como la sensación de urgencia y presión en un período de trabajo más corto.

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) ha compartido estudios que cuestionan la propuesta de Uribe, argumentando que no lograría el efecto esperado y que podría aumentar los costos laborales para las empresas, especialmente las más pequeñas. También se mencionan ejemplos de estudios internacionales que muestran resultados desfavorables en términos de empleo y salarios con reducciones de la jornada laboral.

El artículo destaca que, en un momento de crisis económica, algunos opositores a la propuesta argumentan que Colombia debe abordar problemas más fundamentales, como la falta de tecnología, educación enfocada en mejoras productivas y una legislación laboral anticuada. Además, se sostiene que los ciudadanos ya tienen la libertad de elegir su jornada laboral y que una ley no necesariamente mejoraría la productividad de manera automática. El artículo concluye con la preocupación de que esta propuesta podría aumentar la informalidad laboral y el desempleo en lugar de abordar los problemas económicos fundamentales del país. (Patiño, 2020)

Para investigar la relación entre la motivación laboral y la productividad organizacional en las MiPymes colombianas del sector TIC, se ha destacado la importancia de la motivación laboral y se han presentado estrategias clave para mejorar la productividad. Este marco teórico servirá como guía para la investigación y ayudará a comprender mejor cómo la motivación laboral puede influir en el rendimiento de las MiPymes en este sector específico.

METODOLOGIA

ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN:

1. **Ubicación Geográfica:** La investigación se llevará a cabo a MIPYMES del sector de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en Colombia. Se considerarán empresas ubicadas en Bogotá.
2. **Tamaño de las Empresas:** La investigación se centrará en MIPYMES, lo que implica que las empresas incluidas tendrán un número limitado de empleados y/o ingresos anuales dentro del rango establecido por las regulaciones colombianas.
3. **Periodo de Estudio:** La investigación se llevará a cabo durante un período de 2 meses. Esto permitirá recopilar datos que representen un período significativo y actual.
4. **Métodos de Recopilación de Datos:** Se utilizarán encuestas dirigidas a las MIPYMES.
5. **Variables de Interés:** La investigación se centrará en las variables relacionadas con la motivación laboral y la productividad organizacional, así como las variables de control y contexto previamente discutidas.
6. **Tamaño de la Muestra:**
 - Población: La población objetivo son algunas MIPYMES del sector TIC en Bogotá - Colombia.
 - Muestra: Se tomarán algunas MIPYMES en la ciudad de Bogotá a las que sea posible tener acceso.
7. **Limitaciones:** Se reconocerán y se informarán las limitaciones de la investigación, como la posible limitación en la generalización de los resultados a otras industrias.
8. **Aplicación Práctica:** La investigación buscará proporcionar recomendaciones prácticas para las MIPYMES del sector TIC en Colombia con el objetivo de mejorar la motivación laboral y, en última instancia, la productividad organizacional.

DISEÑO DE LA METODOLOGÍA CORRELACIONAL CUANTITATIVA:

1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

- Tipo de Investigación: Esta investigación es de naturaleza correlacional cuantitativa, ya que busca identificar la relación entre dos variables, en este caso, la motivación laboral y la productividad organizacional.

2. POBLACIÓN Y MUESTRA:

Se realizó el cálculo para la muestra de la siguiente forma:

$$n = Z^2 * p * q / d^2$$

Donde:

- n es el tamaño de la muestra
- Z es el nivel de confianza deseado, que se estable el 95%
- p es la proporción esperada de la población que posee la característica de interés, en este caso, la relación entre motivación laboral y productividad organizacional.
- q es la proporción esperada de la población que no posee la característica de interés, que es 1 – p.
- d es el margen de error deseado, se establece un 5%.

Según el Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones (MinTIC), en 2022 había 22.293 MIPYMES de TIC, en Bogotá, para lo cual nos da un tamaño de la muestra de 475 empresas, por la dificultad al generar este muestreo se decidió generar encuestas dirigidas a 24 MIPYMES TIC Bogotanas.

3. VARIABLES DE ESTUDIO:

Para llevar a cabo un estudio sobre la relación entre la motivación laboral y la productividad organizacional en las MIPYMES colombianas del sector TIC, es importante clasificar las variables involucradas en el estudio. Las variables se pueden clasificar en varias categorías, las cuales permitirán organizar la investigación y a definir cómo se medirán. A continuación, se presentan las variables a considerar:

VARIABLES INDEPENDIENTES (CAUSALES):

- Motivación Laboral: Esta variable se medirá utilizando escalas de medición de motivación, como la "*Escala de Motivación Laboral*" de Maslach (Maslach, 1982) o la "*Escala de Motivación Laboral*" de Herzberg (Herzberg, 1959). Así mismo, se considerarán aspectos como la satisfacción laboral, el reconocimiento, el desarrollo profesional, entre otros.

VARIABLES DEPENDIENTES (EFECTOS):

- Productividad Organizacional: Se medirá la productividad a través de variables como la eficiencia en la producción, el rendimiento económico (por ejemplo, ingresos, beneficios), la calidad del trabajo o la satisfacción del cliente.

VARIABLES DE CONTROL:

- Tamaño de la MIPYME: Se considerará la categorización de las MIPYMES según su número de empleados o ingresos anuales. Esto puede influir en la motivación laboral y la productividad (Binks & Vale, 2017).
- Antigüedad de la MIPYME: La experiencia de la empresa en el mercado podría influir en la motivación y la productividad (Schein, 2010).
- Sector de la TIC: Puede ser relevante distinguir entre diferentes subsectores de la tecnología de la información y comunicación, como software, hardware, servicios, etc. (Dedrick, Gurbaxani, & Kraemer, 2003).

VARIABLES INTERMEDIAS O MEDIAS:

- Satisfacción Laboral: La satisfacción de los empleados puede actuar como un mediador entre la motivación y la productividad (Locke, 1976).

- **Compromiso Organizacional:** El compromiso de los empleados con la organización puede ser una variable intermedia que influye en la productividad (Meyer & Allen, 1997).
- **Clima Organizacional:** El clima en el lugar de trabajo, que incluye factores como la comunicación, la colaboración y el apoyo, podría mediar en la relación entre la motivación y la productividad (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013).

4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

La elección del instrumento para la recolección de datos en la investigación sobre la relación entre la motivación laboral y la productividad organizacional en las MIPYMES colombianas del sector TIC se realizará por medio de encuestas:

- **Encuestas:**

- **Cuestionarios de Motivación Laboral y productividad:** Se utilizarán cuestionarios de escalas de medición de motivación laboral, como el "*Cuestionario de Evaluación de Motivación Laboral*" de Deci y Ryan (Ryan R. M., 2000). Y se diseñaran preguntas específicas relacionadas con la productividad organizacional, como la eficiencia en el trabajo, el cumplimiento de metas, etc.

5. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

Se llevaron a cabo 24 encuestas dirigidas a las MIPYMES del sector de las TIC en Bogotá Colombia. En relación con la variable de control, se validó en la encuesta, el promedio la antigüedad de los empleados en las organizaciones, se obtuvo un resultado del **54.2%**, indicando que más del 50% de los empleados tienen una antigüedad superior a 5 años en sus respectivas organizaciones. En este contexto, se analiza la posibilidad de que la antigüedad en los empleados esté relacionada con dos variables: motivación y productividad. Para evaluar esta relación, se lleva a cabo un cálculo del coeficiente de correlación utilizando los resultados recopilados en las encuestas:

1. ¿Cuál es el promedio de antigüedad de los empleados de su empresa?
 24 respuestas

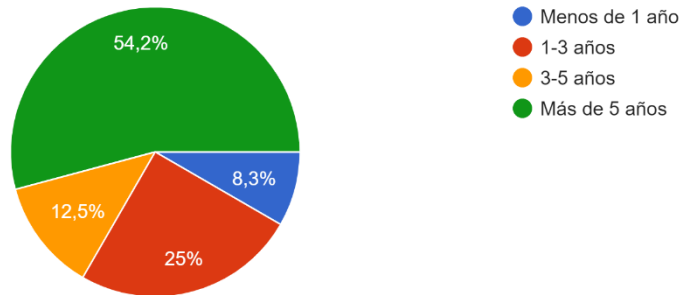


Ilustración 1. Respuesta 1. Encuesta relación motivación laboral y productividad. Elaboración propia.

2. ¿Cómo calificaría el nivel general de motivación de sus empleados en su empresa?
 24 respuestas

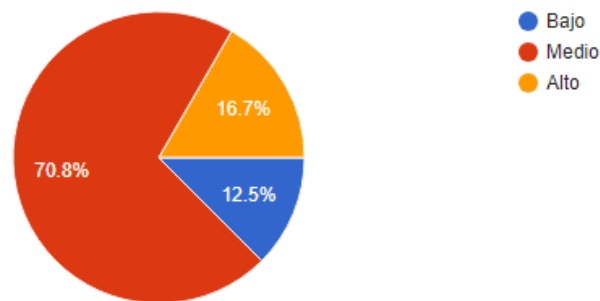


Ilustración 2. Respuesta 2. Encuesta relación motivación laboral y productividad. Elaboración propia.

3. ¿Cómo calificaría el nivel de productividad organizacional en su empresa?

24 respuestas

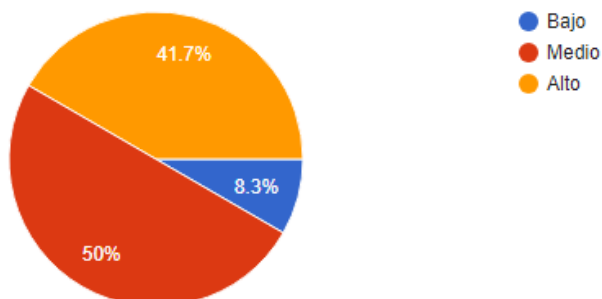


Ilustración 3. Respuesta 3. Encuesta relación motivación laboral y productividad. Elaboración propia.

Datos de las Encuestas:

El valor de calificación en las encuestas de las preguntas 2 y 3 se realizó por Alto, Medio y Bajo, para realizar este cálculo de coeficiente de correlación se asignó la siguiente valorización:

Calificación	Asignación valor
Alto	5
Medio	3
Bajo	1

Tabla 1. Asignación valor por calificación. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, no se registra el nombre de cada organización para que las respuestas sean lo más transparentes posibles:

EMPRESA	MOTIVACION LABORAL	PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL
A	3	5

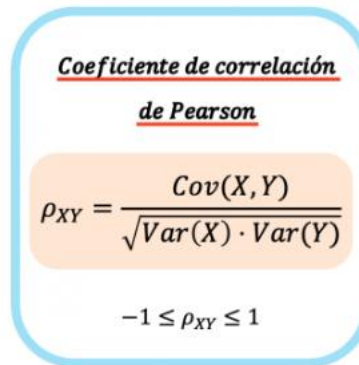
B	3	3
C	3	3
D	3	3
E	3	5
F	1	3
G	3	5
H	3	5
I	3	3
J	3	5
K	3	5
L	3	3
M	3	5
N	3	3
O	3	3
P	5	5
Q	1	1
R	5	5
S	5	3
T	3	3
U	5	5
V	3	3
W	5	5
X	5	5

Tabla 2. Resultados preguntas 2 y 3, variables de correlación. Elaboración propia.

Cálculo del coeficiente de correlación:

En este caso específico de la investigación sobre la relación entre motivación laboral y productividad organizacional en las MIPYMES de Bogotá del sector TIC, se puede utilizar el coeficiente de correlación de Pearson, también llamado coeficiente de correlación lineal

es una medida estadística que mide la relación lineal entre dos variables, la cual se puede calcular de la siguiente manera:



Coeficiente de correlación
de Pearson

$$\rho_{XY} = \frac{Cov(X, Y)}{\sqrt{Var(X) \cdot Var(Y)}}$$

$-1 \leq \rho_{XY} \leq 1$

Ilustración 4. Formula de coeficiente de correlación, recuperado de <https://www.probabilidadyestadistica.net/coeficiente-de-correlacion-de-pearson/#calculadora-del-coeficiente-de-correlacion-de-pearson>

De los resultados de las dos variables motivación laboral y productividad organizacional se calculó el coeficiente de correlación de Pearson el cual dio **0.55**, existe una relación moderada entre la motivación laboral y la productividad organizacional, esto significa que a medida que aumenta la motivación laboral la productividad organizacional también aumenta, aunque no de manera lineal.

En otras palabras, los empleados más motivados tienden a ser más productivos, pero no necesariamente lo son, con los resultados a la pregunta 6 de la encuesta se indica que el **95.83%** de los empleados creen que existe una relación entre la motivación laboral y la productividad, hay otros factores que también pueden influir en la productividad organizacional de la pregunta 8 de la encuesta se puede concluir lo siguiente:

8. ¿Cuáles cree que son los factores más importantes que influyen en la motivación laboral en su empresa? (Seleccione hasta 3 factores más relevantes)

24 respuestas

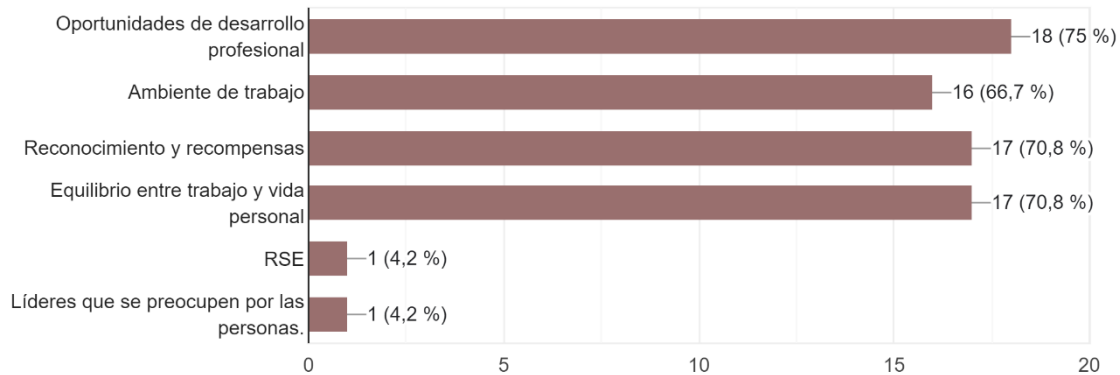


Ilustración 5. Respuesta 8. Encuesta relación motivación laboral y productividad.

Los 3 factores predominantes en la motivación laboral en las empresas fue Oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento y recompensas y Equilibrio entre trabajo y vida personal.

Por lo tanto, es importante tener en cuenta que la motivación laboral es un factor importante para la productividad organizacional, pero no es el único factor. Las empresas que desean mejorar su productividad deben considerar todos los factores que pueden influir en ella, algunas de las estrategias que podrían aplicarse en las MIPymes son:

- Ofrecer programas de capacitación y desarrollo profesional
- Implementar programas de reconocimiento y recompensas
- Crear un ambiente de trabajo colaborativo
- Adoptar nuevas tecnologías
- Implementar nuevas metodologías de trabajo
- Optimizar los procesos existentes
- Mejorar la gestión de los recursos humanos
- Mejorar la gestión de los recursos financieros.
- Fortalecer la cultura organizacional

Las estrategias específicas que se implementen dependerán de las necesidades específicas y del estado actual de cada MIPYME, sin embargo, todas las estrategias deben estar orientadas a mejorar la motivación laboral, la innovación de los procesos productivos, la gestión de recursos y la cultura organizacional.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Basándose en los resultados obtenidos, se presentarán las conclusiones sobre la relación entre la motivación laboral y la productividad en las MIPYMES del sector TIC en Colombia.

1. Se identifica una relación moderada entre la motivación laboral y la productividad organizacional en la MIPYMES del sector TIC EN Bogotá. Esto indica que a medida que la motivación laboral aumenta, también lo hace la productividad organizacional, aunque no de manera lineal.
2. Los empleados más motivados tienden a demostrar mayor productividad, pero no de manera necesariamente directa. Otros factores, como la tecnología, los recursos financieros y la competencia, también pueden influir en la productividad organizacional.
3. Con base en las teorías de motivación laboral de Maslow, Vroom, Adams, la autodeterminación y el reforzamiento, se concluye que en las MIPYMES del sector TIC en Bogotá, Colombia, la motivación laboral es un factor clave para mejorar la productividad. La comprensión de las necesidades jerárquicas, la expectativa de resultados, la equidad percibida, la autonomía y las estrategias de reforzamiento positivo son elementos fundamentales para diseñar estrategias efectivas que fomenten la motivación de los empleados, contribuyendo así al rendimiento y competitividad de las organizaciones.
4. Las principales variables que influyen en la motivación laboral en las MIPYMES del sector TIC son: oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento y recompensas, y equilibrio entre trabajo y vida personal, estas variables son importantes para que los empleados se sientan valorados, comprometidos y motivados.

5. Las MIPYMES pueden mejorar su productividad laboral a través de una serie de estrategias, como:
- Ofrecer programas de capacitación y desarrollo profesional.
 - Implementar programas de reconocimiento y recompensas.
 - Crear un ambiente de trabajo colaborativo.
 - Adoptar nuevas tecnologías.
 - Implementar nuevas metodologías de trabajo.
 - Optimizar los procesos existentes.
 - Mejorar la gestión de los recursos humanos.
 - Mejorar la gestión de los recursos financieros.
 - Fortalecer la cultura organizacional.
6. La motivación laboral debe ajustarse a los desafíos presentes, proporcionando oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional. Esto beneficia no solo a los empleados individualmente, sino que también contribuye a la innovación y competitividad de la empresa. Diseñar estrategias de motivación personalizadas que estén alineadas con la visión, misión y valores de la empresa es esencial para este propósito.

RECOMENDACIONES

Luego de analizar las posibles variables que se presentan en las empresas MIPYMES, se formulan las siguientes recomendaciones:

- Se sugiere llevar a cabo un estudio de encuestas con una muestra más amplia, segmentada por sectores de las TIC, como Software y Hardware, con el fin de obtener datos más precisos y específicos para cada sector.
- Se propone fomentar la participación de las empresas mediante la inclusión de diversos grupos de interés (por ejemplo, proporcionar herramientas para que los empresarios informen buenas y malas prácticas en las Empresas MiPymes).
- Se recomienda implementar planes de incentivos dirigidos a promover la participación de las diferentes áreas, midiendo el impacto que estos tienen en la planificación institucional y el mejoramiento continuo de las MiPymes.

- Se aconseja establecer espacios donde los colaboradores puedan proponer ideas creativas e innovadoras para abordar desafíos en procesos o lograr resultados en proyectos estratégicos de las empresas MiPymes. Esto favorecerá la conexión de los trabajadores en beneficio de la mejora continua en las empresas.
- Se plantea permitir que los empleados brinden capacitaciones en sus áreas sobre temas prioritarios, y otorgar beneficios a los capacitadores, como permisos, pasadías en la Caja de Compensación, Spa, Bonos de tiendas, etc.
- Se sugiere sensibilizar a los líderes de las áreas sobre la importancia de gestionar el conocimiento en sus equipos mediante herramientas visuales que faciliten la identificación, organización y priorización de la información relevante para las áreas.
- Se aconseja motivar y empoderar a los equipos para que adquieran mayor autonomía y capacidad de decisión.
- Se propone implementar una gestión continua por competencias en los equipos, lo cual también contribuirá a reducir la rotación de personal en las empresas MiPymes.

LISTA DE REFERENCIAS

- Acosta, B., & Venegas, C. (8 de junio de 2010). Obtenido de CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA CERVECERA: UN ESTUDIO EXPLORATORIO.
- Barrera Bermúdez, J. H., Arango Tovar, A. D., & Porras Gómez, K. E. (5 de noviembre de 2021). Bienestar laboral y su efecto en la productividad de los colaboradores de 3 empresas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica en el 2021 en la ciudad de Bogotá. Bogotá.
- Ceron Ruiz, J. A. (2015). LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN LAS EMPRESAS. Conexión ESAN. (3 de noviembre de 2016). ESAN. Obtenido de La teoría del reforzamiento y su aplicación en las organizaciones:
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-teoria-del-reforzamiento-y-su-aplicacion-en-las-organizaciones#:~:text=en%20las%20organizaciones,La%20teor%C3%ADa%20del%20reforzamiento%20y%20su%20aplicaci%C3%B3n%20en%20las%20organizaciones,positivas%20tiende%20a%20se>
- Coronado Guzman, G., Valdivia Velasco, M., Aguilera Davila, A., & Alvarado Carrillo, A. (15 de diciembre de 2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. Obtenido de Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias.
- Dini, M., & Stumpo, G. (2020). MIPYMES en América Latina Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2c7fec3c-c404-496b-a0da-e6a14b1cee48/content>
- García Tamaris, P. (2020). Obtenido de EL ROL DE LA SATISFACCIÓN PERSONAL SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES Y SU INFLUENCIA SOBRE EL COMPROMISO CON LA TAREA Y EL COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN.
- Lopez Felipe, M. T. (2013). Obtenido de Asimismo, el tamaño de la empresa puede jugar un papel importante en esta relación. Las MiPymes difieren de las grandes empresas en términos de estructura, dinámica organizativa y recursos disponibles. Por lo tanto, es necesario investigar si la relación .
- López, C. (s.f.). Gestipolis. Obtenido de La jerarquía de necesidades de Maslow: <https://www.gestipolis.com/jerarquia-necesidades-maslow/>
- Luna Arocas, R. (22 de agosto de 2023). Obtenido de The key role played by innovation in the talent management and organizational performance relationship.
- Marengo, A. L. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre. Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación, 245-247.
- Mitjana, L. R. (04 de julio de 2019). Psicología y mente. Obtenido de Teoría de la expectativa de Vroom: qué es y qué dice sobre el trabajo:
<https://psicologiymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>
- Muñoz Restrepo, A., & Ramirez Valencia, M. (29 de abril de 2014). Obtenido de La motivación de los empleados: más allá de la “zanahoria y el garrote”.
- Patiño, Á. I. (2020). Productividad vs. motivación: el debate sobre la reducción de la jornada laboral en Colombia.

- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (abril de 2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. Obtenido de <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Rivas Gen, A. R. (febrero de 2018). Obtenido de La motivación laboral se refiere al conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a los empleados a trabajar de manera diligente y comprometida en una organización.: <https://hdl.handle.net/20.500.12371/925>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (enero de 2020). Obtenido de Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being.
- Sodexo. (2015). Obtenido de Cómo conseguir una plantilla realmente motivada: la teoría de los dos factores de Herzberg: <https://www.sodexo.es/blog/teoria-motivacion-de-herzberg/>
- Tamayo Gallego, J. A., & Gamero Rojas, J. (s.f.). DINÁMICA DE LA EQUIDAD. España: Universidad de Sevilla.
- Universidad EAFIT. (13 de marzo de 2019). Universidad EAFIT. Obtenido de Teoría de la Autodeterminación: <https://www.eafit.edu.co/proyecto50/aprendizaje/Paginas/Teoria-autodeterminacion.aspx>
- Ynfante T, R. E. (26 de noviembre de 2008). Gestipolis. Obtenido de Los incentivos y la motivación laboral: <https://www.gestipolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/>
- Maslach, C. (1982). Job burnout: New directions in research and intervention. Psychological Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Binks, M. R., & Vale, P. (2017). Entrepreneurship, small and medium-sized enterprises and the macroeconomy. Routledge.
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). Jossey-Bass.
- Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967). The American occupational structure. Wiley.
- Dedrick, J., Gurbaxani, V., & Kraemer, K. L. (2003). Information technology and economic performance: A critical review of the empirical evidence. ACM Computing Surveys (CSUR), 35(1), 1-28.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. Wiley.
- Mankiw, N. G. (2014). Principles of economics (7th ed.). Cengage Learning.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. Journal of Management, 18(2), 295-320.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1297-1343). Rand McNally.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Sage.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. Annual Review of Psychology, 64, 361-388.

ANEXO 1.

Resultados encuesta: ARCHIVO RESPUESTAS ENCUESTA U.XLSX