
CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL. CASO EMPRESA TRACKLINK ECUADOR.

Autor: MICHELLE DENISSE MONTESINOS FIORE^a
Tutor: MARÍA ELENA GODOY ZÚÑIGA^b

- a. Ing. en Ciencias Empresariales graduada en la Universidad Espíritu Santo, 2016. Samborondón, Ecuador.
E-mail: mmontesinos@uees.edu.ec
- b. Dra en Lenguas, Literaturas y sus Culturas y sus Aplicaciones graduada en la Universidad Politécnica de Valencia, 2021. Valencia, España.
E-mail: mariaegodoy@uees.edu.ec

Fecha: 28 de junio de 2025

Palabras clave:

Productividad, cultura organizacional, motivación laboral, comportamientos, estrategia.

Resumen:

El objetivo de este estudio es analizar los comportamientos y los hitos que forman parte de la cultura organizacional, con el propósito de determinar la relación con la motivación laboral en la empresa Tracklink Ecuador. El enfoque es cualitativo, con un diseño no experimental y la investigación es de tipo descriptiva porque especifica conceptos de las variables de cultura organizacional y motivación laboral por medio de las teorías revisadas con la técnica de revisión bibliográfica. Los resultados evidenciaron la importancia entre la relación de la cultura organizacional y la motivación laboral con respecto los resultados empresariales y su sostenibilidad. Finalmente, se concluye que una cultura organizacional establecida, integra y fuerte impacta positivamente en la motivación laboral de sus colaboradores.

Keywords:

Productivity, organizational culture, work motivation, behaviors, strategy.

Abstract:

The study aims to analyze the behaviors and milestones that are part of the organizational culture to determine the relationship with the work motivation at Tracklink Ecuador. The approach is qualitative, with a non-experimental design and a descriptive study because it specifies concepts of organizational culture and work motivation through theories reviewed using a literature review technique. The results demonstrate the importance of the relationship between organizational culture and work motivation in terms of corporate achievements and sustainability. In conclusion, an established, integrous in its actions and strong organizational culture has a positive impact on the work motivation of its employees.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional en una empresa se puede medir por el nivel de liderazgo que existe en la misma (Díaz et al., 2024), se explica que el éxito o fracaso de una cultura viene por el tipo de liderazgo que se tenga, es decir, la medición no se refleja por los tipos de cultura que se pueda tener, si no, por el estilo de liderazgo que exista en las empresas y que permiten que se pueda alinear la cultura y la gestión organizacional. Además, de acuerdo con el estudio de (Leyva et al., 2021) se puede analizar que en el ámbito educativo se tiene una baja en la consistencia de las dimensiones culturales, esto se debe a la falta de entrenamiento y capacitación de los líderes que se manejan en estas instituciones, que por motivos de las influencias en las políticas gubernamentales se puede llegar a tener una afectación directa en la educación.

También, se puede destacar la importancia que existe una cultura organizacional en el ámbito educativo, de acuerdo con (Burbano, 2020) analiza que la cultura permite establecer ámbitos de conducta compartidos para permitir la integración del plantel, además, de su importancia a nivel estratégico para alcanzar los resultados propuestas e incrementar su competitividad. Ahora bien, la cultura organizacional se ve reflejada altamente por un sentido de orientación clara al logro, se puede observar en el estudio de

(Vargas & Flores, 2019), que una cultura positiva tiene influencia en el desempeño laboral de los empleados, además, se refleja que los hombres tienen un sentido más sobre el estatus social, en cambio las mujeres por mayor integración. Es preciso considerar que la cultura organizacional puede presentar desafíos en sus acciones sostenibles, además, de mantener una comunicación efectiva que requiere a la acción de diferentes usuarios con diferentes percepciones.

Por otro lado, la motivación laboral es un indicador clave a nivel empresarial y se ve afectado por el nivel de satisfacción que tengan los empleados con respecto a las condiciones de trabajo justas y las condiciones laborales y salariales; también, de acuerdo con (Arboleda & Cardona, 2018) la promoción de un ambiente positivo puede mejorar la calidad del servicio que se ofrece y los niveles de fidelización de los empleados. En este contexto, aunque el nivel de motivación laboral va más allá del cumplimiento de tareas, si no más en un sentido de autorrealización y pertenencia, según (Romero et al., 2018) se puede destacar que en muchas ocasiones los empleados aún tienen temor de asumir responsabilidades que les permitan tener más independencia, lo cual, genera contradicciones y se puede identificar que aún existen desafíos al momento de crear una motivación laboral.

En contexto a lo previamente expuesto, se ha observado que en la empresa Tracklink su personal se encuentra altamente motivado al reflejar felicidad desde el momento de la interacción inicial con sus clientes, el trato que se puede percibir entre los mismos colaboradores y lo bien que se expresan de la empresa. Además, se puede percibir con claridad una cultura de innovación, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, pasión y diversión que son los valores que se ven reflejados en las paredes de las mismas instalaciones. También, se puede apreciar un personal altamente capacitado al momento de buscar soluciones a los problemas de sus clientes y un ambiente laboral donde el sentido de sorprendente tranquilidad se ve en cada uno de los puntos de contactos, desde el guardia en garita hasta el personal técnico. Dicho esto, se plantea que la cultura organizacional tiene una relación influyente en la motivación laboral dentro de la empresa Tracklink Ecuador.

La relevancia de exponer la importancia de una cultura organizacional establecida dentro de las empresas y su relación directa con la motivación laboral para crear conciencia en el Ecuador, ya que muchas compañías continúan con el pensamiento tradicional de que los comportamientos establecidos dentro de la organización no tienen un impacto en el desempeño laboral. En muchas ocasiones, el desconocer estos factores, llevan a tener empresas con subculturas que terminan provocando a los empleados deslindarse de sus puestos de trabajo porque no se sienten reconocidos ni valores por sus líderes ni sus equipos. Esta investigación, pretende aportar a la conciencia sobre métodos que podrían mejorar las condiciones laborales de las empresas al seguir buenas prácticas ejemplo de otras empresas que han alcanzado a tener un nivel alto de motivación que los ha llevado a un desarrollo sostenible en el tiempo.

El objetivo del estudio es analizar los comportamientos y los hitos que forman parte de la cultura organizacional, con el propósito de determinar la relación con la motivación laboral en la empresa Tracklink Ecuador.

MARCO TEÓRICO

Teoría de Cultura Organizacional

La cultura organizacional es un conjunto de creencias, valores y normas que influyen en el comportamiento de los individuos y grupos de una organización (Bortoluzzi et al., 2019). De acuerdo con (Yopan et al., 2020) se tiene dos enfoques en la cultura organizacional: el primer enfoque sería la cultura como variable de la empresa, que hace referencia a la cultura como elemento que influye en la gestión organizable y puede ser medible; el otro enfoque sería a la empresa como cultura, que distingue a la organización y la cultura como una sola unión formada por la interacción y creencias compartidas. Cada organización establece los patrones de comportamiento que su personal deberá seguir en base a la observación del ambiente que los rodea y a la imitación en formas de actuar e interactuar, convirtiéndose

en el factor clave para que un comportamiento se convierta en hábito, que sería la expectativa de la estrategia empresarial (Méndez, 2019).

Según los estudios de (Rivera et al., 2018) existen 4 tipos de cultura organizacional: La primera es la cultura autoritaria coercitiva donde existe mucha desconfianza de la gerencias al personal, las decisiones se toman sin consultar y si no se siguen las instrucciones entonces se procede a tener un comportamiento agresivo; la segunda es la autoritaria benevolente, aunque las decisiones las tomen los mandos altos, si se permite la retroalimentación y el reconocimiento a los logros obtenidos; el tercero tipo es la consultiva, una cultura donde los objetivos empresariales son definidos por los mando altos, pero se considera los puntos de vista de todos los equipos quienes podrán definir la forma en que deberán cumplir los objetivos; por último, la cultura participativa, que consiste en la confianza del equipo hacia su jefe directos y viceversa, donde se puede percibir un ambiente de trabajo en equipo y participación en el cumplimiento de objetivos.

Motivación laboral

La motivación laboral se la considera como el proceso activo que dirige y orienta al cumplimiento de las metas, de acuerdo con (Barrios et al., 2019) la conducta depende de las relaciones e interacción con el entorno y con las cualidades, objetivos y funciones propias del trabajo; se considera que el colaborador tiene un mejor desempeño cuando se siente motivado, lo que resulta positivo en su contribución al cumplimiento de los grandes acuerdos de las empresas. Se la considera también como un impulso que sostiene la conducta, se puede entender como el deseo para alcanzar determinada tarea y se fundamenta por actitud positiva y sentido de autorrealización (Flores et al., 2018). La investigación del autor (Delgado, 2020) explora la afectación que tiene la motivación laboral en la retención de personal, plantea que puede ser unos de los estímulos intangibles que están relacionados hacia el compromiso y la satisfacción laboral.

Por otro lado, la motivación laboral se puede ver influenciada por el nivel y calidad de liderazgo que cada empresa maneja, lo que puede potenciar o decrecer el nivel de productividad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales; los líderes son reconocidos como los principales actores en la motivación que tienen sus equipos de trabajo, su gestión y manejo de equipos puede afectar a la estructura organizacional de las empresas (Gamarra, 2022). Un aspecto importante al analizar la motivación laboral es considerar que la motivación es individual, porque cada persona tiene un significado y creencia diferente por su crianza y percibirá las cosas de muchas maneras, por esa razón el liderazgo tiene un impacto importante al momento de identificar esas creencias y formas de motivar a las personas, porque el cuidado de los individuales es fundamental para que puedan realizar las funciones necesarias para las empresas (Rodríguez et al., 2020).

Los autores (González et al., 2023) explican como los factores de la autonomía y autorrealización juegan un rol importante en la estimulación de la motivación intrínseca, que permiten tener un entorno laboral saludable y se considera un compensador más fuerte que la parte salarial; a diferencia de los motivadores extrínsecos que se basan únicamente en factores externos como las recompensas, reconocimientos y premios, que siguen siendo parte de los conceptos de motivación por necesidades humanas. Por lo expuesto anteriormente, las personas estimuladas intrínsecamente buscan mayores soluciones a las tareas o problemas que se presentan por su interés y preocupación en resolver cualquier situación, por otro lado, los que buscan más apoyo emocional y social estarían motivados extrínsecamente cuando sienten un mayor estímulo y compromiso al actuar ante la respuesta que reciben de las relaciones interpersonales (Campos et al., 2023).

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque diseño, método

El presente estudio tiene un enfoque cualitativo, porque permite una comprensión más profunda y

detallada de la relación interdependiente entre las variables de cultura organizacional y motivación laboral; además, el diseño es no experimental, al permitir una observación en su ambiente normal de desarrollo sin manipular, intervenir o controlar las variables y los hechos expuestos en el estudio (Russbelt, 2022). El tipo de investigación utilizado es descriptiva, porque especifica conceptos y características de las variables de cultura organizacional y motivación laboral por medio de las teorías revisadas y analizadas (Lucen, 2021). Además, el tipo de estudio no busca explicar las causas de los fenómenos, si no registrar lo observado para lograr obtener una comprensión clara y precisa de las variables que han sido estudiadas para obtener información concreta que pueda servir como base para otras investigaciones (Matos & Raymundo, 2020).

Se recopiló la información aplicando la técnica de revisión bibliográfica, basándose en analizar y comprender cada artículo académico relacionado con las dimensiones del estudio, facilitando la obtención de antecedentes y conceptos que sirvieron para fundamentar la problemática (Sierra et al., 2022). Las dimensiones del estudio abordan las variables de cultura organizacional y la motivación laboral que fueron los criterios de búsqueda en todos los artículos académicos, además se recopiló artículos publicados entre el rango de años del 2018 al 2025, de esta manera se pudo obtener información sobre las tendencias y teorías actualizadas en los últimos años. Se excluyó cualquier tipo de documento de sitios web no oficiales como son los blogs personales, foros, prensa general y sitios web sin revisión editorial, además, se omitió cualquier artículo que no tenga relación con las variables del estudio o información que esté muy desactualizada.

Unidad de análisis

El contexto en donde se basó el proyecto fue en la empresa Tracklink Ecuador, la cual fue seleccionada por su relevancia en el mercado ecuatoriano. También, por representar una perspectiva importante para comprender la relación entre las variables de cultura organizacional y motivación laboral, ya que se puede observar que cuentan con una clara y definida cultura organizacional, además de contar

con un personal que se puede ver motivado por su forma de interactuar entre ellos y sus clientes, lo que permite aportar con el análisis de presente artículo.

Obtención de datos

Se recopiló información en base de datos confiables como Scopus, Dialnet, Scielo, Latindex y Google Académico, cuyos criterios de búsqueda fueron temas relacionados a cultura organizacional y motivación laboral. Se decidió recopilar la información en estos sitios oficiales académicos para garantizar que la investigación sea de calidad, con datos verificados y seguros de una correcta investigación que permita la relación y análisis de las variables logrando eliminar cualquier información alterada que pueda afectar la credibilidad de la investigación.

RESULTADOS

Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral

La cultura organizacional puede interpretarse por medio del aspecto objetivo y subjetivo. De acuerdo con (Osorio, 2023) el aspecto objetivo comprende todo lo que implica la historia, representantes y reconocimiento de la empresa y por su parte, el aspecto subjetivo en cambio es establecida por los valores, comportamientos y creencias compartidas que influyen en la forma de interpretación y entendimiento de las cosas. El análisis de los conceptos de cultura permite la comprensión de que el origen surge de una construcción sociopsicológica por la integración e interrelación de los miembros de la empresa que se adoptan y se adaptan en el tiempo (Céspedes, 2020). Además, la cultura organizacional es considerada la personalidad de cada empresa, porque representa la forma de asumir los objetivos de acuerdo con el comportamiento de las personas que deben ejercerlos, es decir, sería considerada el modo de hacer las cosas dentro de cada institución (Giraldo et al., 2024).

Por otro lado, la cultura organizacional influye en la forma de comunicación dentro de las empresas, logrando eliminar las barreras que no permiten el flujo normal del conocimiento y permite la

capacidad para lograr procesos de innovación o hasta la forma de comunicación de los líderes en las organizaciones (Rodríguez et al., 2022). En las empresas modernas, la cultura organizacional no solo consiste en ser la identidad de las empresas, también influye de forma estratégica en el desarrollo y cumplimiento de los objetivos empresariales, lo que facilita la identificación de factores internos y externos que pueden afectar la dinámica de los equipos (Munar et al., 2023). Por su parte, (Velásquez et al., 2018) identifica la importancia y complejidad que puede existir para implementar y mantener una cultura organizacional, por factores que pueden presentarse como la evolución del tiempo y los enfoques multidisciplinarios.

La cultura organizacional no solo se presenta en el cumplimiento de normas, horarios o el uso de uniforme, se base en la disposición del personal al trabajar en sus instalaciones, la forma de comunicarse y hasta de trabajar, es decir, la cultura permite que los colaboradores funcionen en un sistema social para lograr encajar como piezas de rompecabezas (Nugraha et al., 2024). Además, de acuerdo con (Moreno, 2020) la cultura organizacional tiene diferentes componentes, desde sus fundadores que son los pioneros de crear la estructura cultura en base a sus valores y creencias, Talento Humano como pieza fundamental para la generación de espacios y fortalecimiento de la cultura en el tiempo, además de analizar los indicadores para detectar mejoras, hasta el nivel de liderazgo y la estructura organizacional que permite tener un entendimiento claro de las funciones que deben tener cada uno y finalmente, los líderes que son el medio o la forma que permite que dichos objetivos se cumplan de acuerdo a la misión de la empresa.

Por otra parte, la motivación laboral está ligada al comportamiento humano, de acuerdo con los autores (Acosta et al., 2021) integra algunos elementos psicológicos como el empoderamiento, la autonomía y el aprendizaje; todos ellos siendo componentes que conllevan a un sentido de compromiso laboral. Siguiendo la misma línea según (Bayser, 2022), existen 3 sistemas sobre la motivación del personal que son: motivación al logro, al poder y por afiliación, se explica de cada uno de los siguientes conceptos; motivación al logro se refiere a la expansión del ser humano en su ámbito profesional y

personal, como resultado las personas están comprometidas a realizar las actividades de mejor manera; la motivación por poder, está enfocada en el prestigio que las personas buscan al ganar, son personas competitivas que buscan conquistar con resultados o acciones: Por último, la motivación por afiliación está alineada a una motivación por relacionamiento y colaboración toleración dentro de un equipo.

La cultura organizacional impulsa a los trabajadores a entender sus puestos de trabajo por el tipo de procesos y comportamientos que se manejan en la organización, además, a través de las normas y valores empresariales se permite tener una mayor comprensión a los objetivos; la cultura logra orientar a los trabajadores a sentirse motivados al tener un ambiente estructurado donde pueden desarrollarse y tener hitos que pueda promocionar constantemente la motivación interna entre los diferentes equipos de trabajo (Marhamah & Ikhwan, 2022). (Romero & Scrivanelli, 2024) expresa que la motivación laboral se encuentra vinculada a las características culturales de cada empresa, y éstas influyen en el tipo de participación y desempeño que tendrán cada uno de los colaboradores, por motivos del vínculo entre ambos, porque se fortalecerá en los aspectos claves para mantener los comportamientos necesarios que acompañen a la cultura en el tiempo y evolución del nivel de motivación.

La cultura organizacional y la motivación laboral del personal influyen de manera significativa en el desempeño de los empleados, porque una cultura organizacional que tenga los valores, comportamientos alienados a sus objetivos empresariales y que fomente un excelente clima laboral permitirá ofrecer un ambiente emocional que impulsa el compromiso laboral; además, utilizando la teoría de Maslow, se puede explicar que la satisfacción de las necesidades básicas pueden reforzar las motivaciones personales, obteniendo como resultado una mejora en actitud y desempeño (Shalahuddin et al., 2022). En consonancia con la teoría de (Wahyul et al., 2025), una cultura organizacional que constantemente fortalezca su reconocimiento, desarrollo profesional, preocupación por su personal, entre otros, se puede convertir en el factor para lograr un mejor rendimiento en base a una motivación alta, que además de ser interna e individual, es generada por su ambiente laboral.

Por otro parte, (Paais & Pattiruhu, 2020) dan a conocer que la relación entre la cultura organizacional y la motivación depende de una gestión coherente en que las empresas deben centrarse en fortalecer una cultura por medio de prácticas correctas, inclusivas y comunicación clara para que la motivación pueda ser impulsada de forma inmediata y sostenerse al largo plazo. Siguiendo la misma línea de estudio, los indicadores culturales como son la comunicación, beneficios y clima organizacional se traducen en un ambiente positivo, que genera que los trabajadores se sientan escuchados, comprometidos, valorados y sus valores alineados a los de la compañía (Syamsu & Syam, 2021). La cultura organizacional al ser un fundamento y la motivación laboral el reflejo que impulsa al cumplimiento de los objetivos empresariales, es decir su relación genera de varios factores, como la liquidez empresarial al tener mayor productividad en el trabajo (Syardiansah & Ramadansyah, 2021).

El nivel de influencia que tiene la cultura organizacional en la motivación laboral va a depender de la integración por parte de las empresas o la importancia que puedan otorgarle al tema, porque en muchas compañías la cultura organizacional se base en lo que externamente se quiere demostrar como marca hacia los clientes, en lugar de buscar el bienestar interno del personal, lo que genera una ruptura de los valores, comportamientos y los hitos culturales, que como consecuencia conducen a la desvinculación del personal que se encuentra en búsqueda de una cultura con propósito (Villamarin et al., 2019). En ese sentido, las personas motivadas en su trabajo tienen un mejor desempeño laboral y también influye en la percepción hacia la marca empleadora, lo que producirá que más personas deseen laboral en la empresa y también tiene un impacto en el sentimiento que genera hacia los clientes, en adquirir productos y servicios de compañías que tratan bien a su personal (García et al., 2020).

Cabe destacar que la visión a largo plazo que tienen las empresas influye en la motivación laboral del personal, para alcanzarlo los líderes y las altas gerencias deben adecuar a su cultura diferentes comportamientos observables necesarios que les permitan obtener un alto compromiso del personal por medio de la medición de resultados de acuerdo con el cargo, reconocimiento por cumplimiento de los

objetivos y lograr mantener un ambiente laboral que logre sentir el sentido de colaboración diariamente (Vargas, 2020). Además, se reconoce al clima laboral como el reflejo directo que tiene su personal sobre su cultura organizacional, para obtener un buen clima laboral se necesita obtener 5 componente básicos de motivación como lo son: la responsabilidad de la empresa con el empleado, la recompensa justa de sus labores, el apoyo que reciba de la empresa y su equipo de trabajo, los procesos y normas que deben seguir para el cumplimiento de sus funciones y el sentido de pertenencia e identidad (Carrillo, 2019).

Se puede evidenciar que las empresas que mantienen una cultura burocrática donde solo se enfocan en el cumplimiento de reglas, tienen como consecuencia generar un entorno que no permite el desarrollo de relacionamiento con la identidad de la marca, llevando como resultado una limitante la participación de los empleados en momentos específicos donde las compañías necesitan crecer, obtener nuevas ideas y generar soluciones efectivas (Oganyan, 2019). En base a lo expuesto previamente, al tener un personal motivado, se logra un sistema social estable, genera una reducción en la resolución de conflictos entre los departamentos, además, la disposición de contribución con el éxito compañía les permite a las empresas mejorar en sus indicadores corporativos y se muestra por su estudio que el 76.66% considera que una cultura organizacional contribuye a su motivación y bienestar emocional (Khowaja & Ahmad, 2024).

La motivación laboral también se la puede relacionar directamente a la cultura organizacional como el factor crucial para el éxito empresarial y bienestar laboral por los estímulos internos y externos que aportan en su nivel de satisfacción, lo que refuerza un clima saludable, sostenible y estable (Moreno & Pérez, 2018). Siguiendo la misma línea, la conexión que tiene la motivación laboral con la cultura organizacional se puede ver representada por la productividad de las empresas y se refuerza constantemente por medio de las acciones que establece el área de Talento Humano y las altas gerencias, siendo la motivación el engranaje crucial como respuesta a una cultura que atrae, retiene, cuida y mantiene a su personal; al no ejecutarla de manera correcta limita al personal en sus capacidades

generando algunos cuellos de botella que tenga impacto en la liquidez de la compañía, al tener que intervenir en recursos para solventarla (Martínez, 2020).

Por su parte, cuando la cultura organizacional se alinea con las aspiraciones, valores, deseos y planes de carrera de los empleados, la motivación intrínseca se activa, es decir, no solo la cultura organizacional funciona para estructurar una compañía y regir su comportamiento actual y en el tiempo, también promueve la identidad que permitirá o no conectar a sus empleados y por resultado mantenernos motivados a seguir con ellos (Winoto, 2022). En este sentido, se explica que los empleados motivados logran sentirse más capaces, con gran habilidad para desarrollar diferentes tareas y aportar con mayores ideas desde sus distintos puestos de trabajo; la necesidad de muchas empresas de lograr identificar las fallas que se relacionan con la falta de motivación laboral, muchas veces realizan acciones y medidas que en el corto plazo podría interpretarse como una acción efectiva, pero en el mediano plazo se mantiene el mismo problema, por no involucrar el análisis de la estrategia cultural (Vira et al., 2021).

Por su parte, se expone que un entorno de confianza contribuye en los momentos de incertidumbre en los colaboradores, especialmente en momentos como pandemia COVID-19, donde se unieron varios factores afectando la parte emocional y personal de cada persona; al tener un cultura hacia el bienestar de los empleados, muchas compañías aportaron en tener un apoyo emocional con respecto a la comunicación y a la empatía para realizar funciones de teletrabajo, lo que permitió a los empleados sentirse motivados y comprometidos con las diferentes compañía (Alvarado et al., 2022). Por otro lado, (Iglesias & Torres, 2018) considera que la cultura organizacional representa a la comunicación de las compañías para lograr generar una conexión emocional con el personal y también la forma correcta para que los procesos se puedan entender y el involucramiento del personal en diferentes actividades; base de una buena comunicación, se necesita una cultura que respalde la forma y los momentos correctos para hacerlo.

DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede determinar la importancia que tiene la relación entre la cultura organizacional de una empresa con la motivación de su personal; por medio de una cultura bien estructurada donde el personal pueda sentir que pertenece a la empresa, compartir la misma identidad, tener claridad en sus objetivos y recibir el reconocimiento influye directamente en su forma de trabajo. Estas dos variables, juegan un papel importante en el resultado final que los colaboradores transmiten en sus funciones y a los clientes externos, además, la cultura no solo es la guía de los comportamientos dentro de las organizaciones, también permite que cada persona encuentre la relevancia en sus funciones y sus aportes dentro de la empresa, lo que genera una motivación no solamente salarial si no personal y profesional; la relación permite entender que al tener una empresa que invierte en generar una cultura sólida termina fortaleciendo la motivación laboral y calidad de trabajo de sus empleados.

Desde esta perspectiva, muchos autores citados en este artículo informan la relevancia de mantener atada la motivación laboral de las condiciones culturales que la empresa ofrece, porque en empresas donde tienen una cultura débil, incoherente o muy desorganizada, hace que los índices de motivación de personal lleven a muchas empresas a tener sus indicadores de rotación y ausentismo bastante altos, como resultado de una cultura que no se preocupa por su personal. Se puede evidenciar que una cultura fuerte y bien definida se refleja como una guía emocional, que permite que las personas se sientan valorados y emocionados por alcanzar las metas del lugar que ellos tanto valoran, lo que se convierte en una herramienta para el cumplimiento de los grandes acuerdos de la compañía, porque un personal desmotivado trabajará lo que se necesita o menos, mientras que uno motivado dará su máxima capacidad para lograr solucionar cualquier problema que se presente dentro de la institución.

CONCLUSIONES

Se estableció como objetivo del estudio analizar los comportamientos y los hitos que forman parte de la cultura organizacional, con el propósito de determinar la relación con la motivación laboral en la empresa Tracklink Ecuador. Esto pudo cumplirse a través de la revisión bibliográfica que permitió

desarrollar y entender de mejor manera el estudio a profundidad de las variables de cultura organizacional y motivación laboral. Se determina que ambos elementos generan entornos favorables que se pueden observar con claridad por medio de las practicas que tienen los colaboradores de la empresa Tracklink, asimismo se resalta la importancia de estratégicamente poder manejar estas variables que no necesariamente debe realizarlo solo el área de Talento Humano, si no también desde las altas gerencias de la compañía; las empresas que reconocen su importancia, logran priorizar las actividades y recursos que van a permitir que la cultura dure en el tiempo y como resultado la motivación de su personal también.

Se confirma que la cultura organizacional representa el corazón de la institución, porque es la que define la identidad y los comportamientos que tendrán todos los miembros que la conforman, por medio de los valores corporativos, los procesos, la comunicación y sus normas. Una cultura fuerte puede durar y adaptarse al largo plazo, porque siempre buscará compartir el sentido de pertenencia de sus integrantes, así como constantemente buscar mejoras que permitan seleccionar al personal adecuado que pueda sumar a los resultados estratégicos de las empresas; no se trata de tener un reglamento con comportamientos, si no de vivir todos los días lo que se promueve como buenas prácticas hacia la cultura organizacional, por esa razón la importancia de buscar ser objetivo y consciente al momento de establecer que se quiere determinar como marca cultural, cuáles serán los pilares que determinarán la forma que una empresa se manejará en el tiempo para lograr metas sostenibles.

Se concluye que la motivación laboral se potencializa con algunos factores organizacionales producto de una cultura establecida como son el ambiente laboral, el desarrollo de carrera, el sentido de pertenencia, la relación con sus líderes y el reconocimiento y valoración por el trabajo realizado. Cuando el personal se siente motivado se puede identificar en su forma de tratar al resto de personas, además, de su capacidad para encontrar la solución a diferentes problemas, porque no sienten miedo si no respecto y admiración por el lugar en que se encuentran; es fundamental entender que la motivación no solo viene de la parte económica, si no del entender las diferentes necesidades humanas y profesionales que las

personas que integran la organización y siempre buscar la manera de mantenerlos motivados con trabajo justo, unos valores corporativos correctos, comportamientos íntegros que impactar positivamente en el bienestar emocional de cada uno.

Fortalezas y sesgos

Una de las fortalezas del estudio es la elección de un análisis bibliográfico vigente entre los años 2018 al 2015 y proveniente de fuentes confiables, en su mayoría artículos académicos sobre el manejo de la cultura organizacional y motivación laboral en diferentes contextos y países incluido el Ecuador, lo que permitió tener una amplia gama de teorías y resultados en base a la relación de las variables que influyen en el rendimiento y sostenibilidad de las empresas. Los sesgos o limitaciones del estudio es la falta de evidencia empírica como encuestas o entrevistas del personal que podría confirmar la relación de las variables dentro de Tracklink, de esta manera se podría haber obtenido una concepción más amplia sobre la realidad de los colaboradores más allá de una observación, además, por el rango de años se dejó fuera algunos estudios que pudieron tener información relevante de años anteriores en base a realidades y teorías de esas épocas.

Futuras líneas de investigación

Como futura línea de investigación se sugiere complementar el presente estudio bibliográfico con un análisis cuantitativo para lograr obtener resultados en un contexto específico, se puede realizar por medio de encuestas y entrevistas con el propósito de analizar información y resultados estadísticos que respalden los hallazgos de la teoría que fueron debidamente presentadas. El enfoque cuantitativo permitiría ver el alcance que tienen las dimensiones de estudio y como podrían variar su influencia en diferentes organizaciones del país; en base a esos resultados que se obtengan, se podría proponer estrategias ajustadas a la realidad que se pueden implementar en las empresas para mejorar y fortalecer su cultura organizacional y motivación laboral, para lograr enriquecer el conocimiento y la importancia de la

problemática, además, aportaría herramientas para la mejor toma de decisiones e incrementar los indicadores empresariales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, D., Anaya, Y., López, R., & Santana, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención. *Revista Venezolana de Gerencia*, 568-584.
- Alvarado, G., González, S., & Cabezuelo, L. (2022). La comunicación interna como herramienta estratégica constructora y transmisora de la cultura organizacional. *AdResearch ESIC*, <https://doi.org/10.7263/adresic-27-206>.
- Arboleda, G., & Cardona, J. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, <https://doi.org/10.11144/javeriana.rgps17-35.psld>.
- Barrios, J., Mendieta, M., Range, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 25-36.
- Bayser, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2-12.
- Bortoluzzi, D., Anzilago, M., & Lunkes, R. (2019). La influencia de la cultura organizacional en la relación entre estrategia y sistema de control gerencial. *Estudios y perspectivas en turismo*, 675-695.
- Burbano, E. (2020). Importancia de la cultura organizacional en las instituciones Educativas. *Revista Societas*, 54-67.
- Campos, L., Jaimes, M., Villavicencio, M., & Sánchez, M. (2023). Motivación laboral y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, 266-276.
- Carrillo, Á. (2019). Cultura organizacional y desempeño financiero en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. *Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata*, <https://doi.org/10.35537/10915/75026>.
- Céspedes, L. (2020). La cultura organizacional y su gestión desde un enfoque estratégico una revisión bibliográfica, análisis y valoraciones. *Psocial*, 88-97.
- Delgado, M. (2020). Identidad Corporativa y Motivación Laboral en Enfermeras de un Hospital en el Callao. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, <http://doi.org/10.19083/tesis/653873>.
- Díaz, K., Jarrín, M., Enderica, H., & Cervantes, C. (2024). Liderazgo y Cultura Organizacional en empresas familiares. Desde una perspectiva teórica. *Cuestiones Políticas*, <https://doi.org/10.46398/cuestpol.4280.12>.
- Flores, C., Sánchez, L., Ordóñez, A., & Chávez, I. (2018). La motivación laboral del personal administrativo en el sector maquilador de la Ciudad de Chihuahua. *Vincula Térgica EFAN*, 406-414.
- Gamarra, C. (2022). Desarrollo de la investigación científica en torno al liderazgo transformacional y la motivación sobre los trabajadores hispanohablantes. *Revista de ciencias sociales*, 82-97.
- García, O., Peley, R., Pertúz, S., & Viloria, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revista Espacios*, 40-51.
- Giraldo, J., Hernández, D., & Rojas, I. (2024). Cultura organizacional y modelos mentales: estudio de caso en una universidad de la ciudad de Medellín. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, <https://doi.org/10.35575/rvucn.n71a9>.
- González, L., Duque, J., & García, H. (2023). La motivación como factor fundamental para mejorar la eficiencia en los profesionales de la salud. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2023.163.2014>.
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 197-209.
- Khowaja, J., & Ahmad, Z. (2024). Organizational Culture and Its Effect on Employee Motivation. *Journal for Research in Applied Sciences and Biotechnology*, <https://doi.org/10.55544/jrasb.3.3.38>.
- Leyva, O., Baltodano, G., & Hernández, A. (2021). La Cultura Organizacional como mecanismo para mejorar la gobernabilidad de Instituciones de Educación Superior de México y Nicaragua. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2764>.
- Lucen, C. (2021). Influencia de la comunicación interna y la cultura organizacional en una institución educativa 2021. *Universidad Continental Repositorio Institucional - Continental*, <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10364>.
- Marhamah, N., & Ikhwan, K. (2022). Organizational Culture and Work Motivation at PT. Telkom Witel Magelang (Case Study at the Consumer Service Unit of PT. Telkom Witel. *Cashoflow: Current Advanced Research on Sharia Finance*

- and *Economic Worldwide*, <https://doi.org/10.55047/cashflow.v2i1.425>.
- Martínez, J. (2020). Impacto de factores del desarrollo cultural organizacional, en la rentabilidad empresarial. *Revista Científica Orbis Cognita*, 140-157.
- Matos, E., & Raymundo, L. (2020). Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa micro financiera Credipyme, soluciones agencia Huancavelica-2019. *Repositorio Institucional Universidad Nacional de Huancavelica*, <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3908>.
- Méndez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Revista Universidad y Empresa*, <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>.
- Moreno, E. (2020). Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019. *Repositorio Institucional Universidad Andina Simón Bolívar*, <http://hdl.handle.net/10644/7485>.
- Moreno, S., & Pérez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Relations in the labor climate of the al technological university of Chocó Diego Luis Córdoba*, 13-33.
- Munar, L., Rodríguez, L., Rodríguez, A., Martínez, A., & Sandoval, J. (2023). Cultura organizacional: propiedades psicométricas de un instrumento de medición para una institución militar colombiana. *Opera*, <https://doi.org/10.18601/16578651.N33.07>.
- Nugraha, B., Soelistya, D., & Desembrianita, E. (2024). The significance of work motivation: The impact of organizational culture and work environment on employee performance. *MANAZHIM*, <https://doi.org/10.36088/manazhim.v6i1.4514>.
- Oganyan, K. (2019). Characterizin the Impact of Organizational. *WISDOM*, 26-37.
- Osorio, F. (2023). La cultura organizacional en instituciones de educación superior: conceptos, importancia y relación con la responsabilidad social. *Investigaciones ULCB*, <https://doi.org/10.36955/RIULCB.2023v10n1.006>.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577.
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuván, I., & Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Espacios*, 27.
- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 53-68.
- Rodríguez, E., Muñoz, C., Pedraja, L., & Araneda, C. (2022). Gestión del conocimiento y cultura organizacional en instituciones de educación superior chilenas. *Revista chilena de ingeniería*, 266-278.
- Romero, M., & Scrivanelli, A. (2024). Motivación laboral en el sector cooperativo. Revisión sistemática de los últimos diez años, con énfasis en las cooperativas de trabajo. *Revista Digital FCE-UNLP*, <https://doi.org/10.24215/23143738e144>.
- Romero, M., Assandri, C., & Pintos, G. (2018). La motivación laboral en las Cooperativas de Trabajo. *Revista Idelcoop No. 225*, 72-99.
- Russbelt, Y. (2022). Liderazgo y Cultura Organizacional: Influencias en la Productividad en Ecuador. *Zambos Revista Científica*, <https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n3/31>.
- Shalahuddin, Muhammad, A., Hanadelansa, Fakhruddin, K., & Suryanti, M. (2023). Improving Employee Performance Through Good Organizational Culture and Work Motivation. *Advances in Research*, <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i1.38>.
- Sierra, D., Esquinca, A., & Dena, M. (2022). Revisión sistemática de literatura sobre la Cultura Organizacional. *Revista Doxa*, 105-123.
- Syamsu, N., & Syam, J. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Organizational Commitment. *Jurnal Economic Resource.*, <https://doi.org/10.57178/jer.v4i2.394>.
- Syardiansah, A., & Ramadansyah, J. (2021). The Influence of Work Motivation and Organizational Culture to Employee Performance. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, <https://doi.org/10.46254/an11.20210777>.
- Vargas, C. (2020). Cultura organizacional y vinculación laboral en el departamento de ginecología y obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2019. *Repositorio Institucional Universidad Nacional Federico Villarreal*, <https://hdl.handle.net/20.500.13084/4026>.
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>.
- Velásquez, Z., Del Toro, J., & García, I. (2018). La cultura Organizacional en las Instituciones Universitarias: Referentes teóricos y metodológicos para su evaluación. *Didáctica y Educación.*, 191-207.

- Villamarin, M., Tejera, E., & Ramos, V. (2019). La cultura organizacional actual y deseada y su relación con la cultura de aprendizaje: aplicación del modelo de valores competitivos de Quinn. *Revista Espacios*, 19.
- Vira, A., Achmad, S., & Maharani, V. (2021). The effect of motivation on employee performance through organizational culture. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>, Impact Factor: 6.228.
- Wahyul, H., Raharjo, T., Suharini, E., & Prihatin, T. (2025). Organizational Culture and Self-Efficacy with Work Motivation and Leadership as Key Factors. *QUBAHAN ACADEMIC JOURNAL*, <https://doi.org/10.48161/qaj.v4n4a1220>.
- Winoto, H. (2022). Effect of Employee Characteristics and Organizational Culture on Employee Performance Mediated By Motivation. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*, <https://doi.org/10.35877/454RI.qems882>.
- Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 263-281.