



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**La motivación y su influencia en el desempeño laboral del talento humano
en las pequeñas y/o medianas empresas de la ciudad de Machala.**

**ERAZO TORRES WASHINGTON STEEVEN
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**DAVILA ARAUZ FRANSHESKA NICOLE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

La motivación y su influencia en el desempeño laboral del talento humano en las pequeñas y/o medianas empresas de la ciudad de Machala.

**ERAZO TORRES WASHINGTON STEEVEN
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**DAVILA ARAUZ FRANSHESKA NICOLE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

La motivación y su influencia en el desempeño laboral del talento humano en las pequeñas y/o medianas empresas de la ciudad de Machala.

**ERAZO TORRES WASHINGTON STEEVEN
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**DAVILA ARAUZ FRANSHEKA NICOLE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

OLLAGUE VALAREZO JOSE KENNEDY

**MACHALA
2022**

LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO DE LAS PEQUEÑAS Y/O MEDIANAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE MACHALA

por Fransheska Nicole Dávila Aráuz –
Steven Washington Erazo Torres

Fecha de entrega: 28-feb-2023 09:48p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2025797118

Nombre del archivo: Proyecto_Integrador_Grupo_5.docx (976.84K)

Total de palabras: 20537

Total de caracteres: 109344

Proyecto Integrador

INFORME DE ORIGINALIDAD

3%

INDICE DE SIMILITUD

3%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uta.edu.ec

Fuente de Internet

1%

2

www.593dp.com

Fuente de Internet

1%

3

moam.info

Fuente de Internet

1%

4

documentop.com

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Los que suscriben, ERAZO TORRES WASHINGTON STEEVEN y DAVILA ARAUZ FRANSHESKA NICOLE, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado La motivación y su influencia en el desempeño laboral del talento humano en las pequeñas y/o medianas empresas de la ciudad de Machala., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.


ERAZO TORRES WASHINGTON STEEVEN

0706245743


DAVILA ARAUZ FRANSHESKA NICOLE

0750667933

RESUMEN

El objetivo general de la investigación es analizar los factores que generan la motivación del talento humano en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Machala y su influencia en el desempeño laboral. El propósito del presente estudio es evaluar el grado de motivación laboral presente en estas empresas y determinar sus deficiencias en prácticas de motivación para que los empleados puedan dar lo mejor de sí mismos. La investigación es de tipo descriptiva, con un diseño no experimental y un método deductivo. Se utilizará una encuesta con 14 preguntas cerradas basadas en la Escala de Likert para recopilar información de los colaboradores de diversas pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Machala, teniendo como población total a 22.976 empleados que laboran en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Machala, y como muestra a 202 que fueron seleccionados de manera aleatoria. En cuanto al estudio de la factibilidad, las pymes cuentan con buenas condiciones, técnicas, económicas, sociales y ambientales para implementar estas estrategias. Los factores que generan motivación al talento humano en estas empresas son el clima laboral, la realización personal, las recompensas o reconocimientos de logros y la participación y autonomía. Se recomienda fomentar el desarrollo profesional a través de programas de capacitación, actividades de integración y promoción de un clima laboral positivo, así como implementar prácticas de evaluación del desempeño laboral de manera regular y efectiva.

Palabras clave: estrategias, motivación, pymes, desempeño

ABSTRACT

The general objective of the research is to analyze the factors that generate the motivation of human talent in small and medium enterprises in the city of Machala and their influence on labor performance. The purpose of this study is to evaluate the degree of labor motivation present in these companies and to determine their deficiencies in motivational practices so that employees can give the best of themselves. The research is descriptive, with a non-experimental design and a deductive method. A survey with 14 closed questions based on the Likert Scale will be used to collect information from employees of various small and medium enterprises in the city of Machala, with a total population of 22,976 employees working in small and medium enterprises in the city of Machala, and a sample of 202 employees who were randomly selected. Regarding the feasibility study, the SMEs have good technical, economic, social and environmental conditions to implement these strategies. The factors that generate motivation for human talent in these companies are the work environment, personal fulfillment, rewards or recognition of achievements, and participation and autonomy. It is recommended to encourage professional development through training programs, integration activities and promotion of a positive work environment, as well as to implement regular and effective performance evaluation practices.

Key words: strategies, motivation, SME, performance

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Objeto de Investigación

Cho y Yang (2018) definen la motivación laboral como un conjunto de energías que provienen tanto de dentro como fuera de la persona, las cuales generan conductas relacionadas con el trabajo y determinan su forma, dirección, intensidad y duración.

Por lo tanto, la motivación implica una intención de actuar, mientras que la falta de motivación implica una falta de intención de actuar; la motivación es definida como un proceso complejo que canaliza y fortalece las energías que tienen un impacto en los trabajadores que buscan sus objetivos e intereses y la manera de lograrlos López et al. (2017).

En la actualidad hay una serie de investigaciones sobre la motivación y cómo ésta influye en el desempeño laboral. Desde el punto de vista de los empresarios se plantean la siguiente interrogante: ¿Cómo motivar al empleado? para que estos contribuyan con los objetivos o metas a alcanzar por su departamento o área.

Para motivar adecuadamente al empleado es necesario conocer sus gustos, necesidades, preferencias y sobre todo a quien se está motivando, debido a la complejidad y singularidad del comportamiento y las actitudes de las personas, como se expone Armijos et al. (2019), reconocen que el departamento de Recursos Humanos es esencial y fundamental en las organizaciones para definirse y fortalecerse en el mercado laboral de la empresa.

Las organizaciones requieren necesariamente del personal para funcionar para lograr sus metas y cumplir sus objetivos, por consiguiente, un tema de gran importancia para las organizaciones es determinar cómo la motivación juega un papel crucial en el rendimiento laboral de las pequeñas y/o medianas empresas de la ciudad de Machala y sus beneficios en ámbito organizacional.

Es ampliamente aceptado que la motivación de los empleados es un factor crítico para el éxito de las empresas y su rentabilidad, debido a que un empleado motivado está dispuesto a dar su capacidad y habilidades para que la empresa obtenga los resultados esperados, es por esto que este estudio se basará en determinar el aporte que tiene la motivación en los empleados en pequeñas y medianas empresas para que estas puedan aplicar prácticas adecuadas en la gestión del talento humano y con esto ser más productivas y eficaces.

1.2 El Problema de Investigación

La motivación es un factor muy importante a estudiar en todos los ámbitos investigativos, según Alemán, et al. (2018) este es un término muy amplio que se enfoca en el entendimiento de ciertos factores que activan a un individuo a desempeñar acciones y consecuentemente logrando un objetivo previamente planteado; por lo tanto, la motivación laboral orienta a los colaboradores hacia la realización de los objetivos que se fijaron en el área de trabajo (Manjarrez et al., 2020).

De esta manera, es muy relevante que los administradores conozcan las causas del ánimo o desánimo de sus empleados, para poder direccionarlos a cumplir lo necesario para mantener la empresa. Entonces, para poder motivar eficientemente al empleado se deben conocer sus necesidades y primordialmente a quien se está motivando, ya que las personas comúnmente son complejas y únicas respecto a sus actitudes y comportamientos.

Por lo tanto, Chóez y Vélez (2021) asumen que es recomendable que se garantice al empleado una motivación acertada para que el sentimiento de responsabilidad crezca y mejore de manera significativa su desenvolvimiento en su área de trabajo. Llevando a la satisfacción laboral que refleja el bienestar de los colaboradores, que implica muchas emociones sobre sus cargos relacionados con el compromiso hacia la empresa y el desempeño y productividad (Pedraza, 2020); de ahí se puede entender que su importancia está basada en hacerlos sentir valorados e importantes para lograr la consecución de las metas.

A partir de lo mencionado anteriormente, se puede confirmar la relevancia de analizar detalladamente y poner en práctica estrategias motivacionales, ya que aunque haya diversas labores que se deban realizar en la empresa, los empleadores necesitan encontrar la manera adecuada para evitar que sus empleados se sientan abrumados y puedan manejar su tiempo de manera efectiva, lo cual resultará en un aumento en la productividad sin llegar a la explotación o el abuso laboral.

En una investigación realizada por Bohórquez, et al. (2020) indica que Estados Unidos y China son los países con mayor motivación con 19%, seguidos de India con 17% y Brasil con 16%, el cuarto lugar se lo llevan en un empate Italia, Australia, Gran Bretaña, Alemania y México con un 14%.

Sin embargo, Nolzco et al., (2021) señalan uno de los mecanismos de estímulo utilizados por las empresas peruanas es el factor económico; sin embargo, ante un nuevo marco generacional, el personal no está satisfecho, debido a que la motivación laboral va más allá de lo económico; Por ello, es necesario definir claramente que los líderes empresariales deben dedicarse a despertar el talento humano, haciendo que se sientan importantes y útiles y puedan mejorar sus resultados al final.

Guerrero, et al. (2020) determinan que las empresas en Ecuador con una estructura organizacional más elaborada son en su gran mayoría las grandes y medianas empresas, quedando con una deficiencia superior las pequeñas y micro empresas, ya sea por falta de organización lo que conlleva a la ineficacia, desencadenando múltiples factores de desmotivación, desigualdad, explotación laboral, burnout y mobbing.

Según Mejía, et al. (2019) sostienen que la carencia de motivación puede provocar la fatiga del trabajador y representar un factor que influye directamente en el síndrome de burnout, ya sea por la sobrecarga laboral o por un entorno hostil que afecte negativamente la vida personal del empleado. Las consecuencias más frecuentes son el abuso de sustancias y medicamentos, la ansiedad, la depresión, el cansancio, la irritabilidad, la baja autoestima, los nervios, la tensión, entre otras, lo cual repercute en la eficacia laboral dentro de su área de trabajo y la calidad de los servicios que se ofrecen.

Muchas de las empresas ecuatorianas ameritan su éxito al recurso humano, ya que formando un buen entorno laboral se puede llegar muy lejos desarrollando, canalizando y percibiendo el trabajo en equipo transformándolo en beneficios monetarios y productivos (Miranda, 2016).

Teniéndose en cuenta que en Ecuador las plazas de trabajo registradas en el año 2020 entre pequeñas y medianas empresas tipo A y B; como se muestra en la Tabla 1 a continuación, se sintetiza la importancia que tienen estas empresas en el ámbito laboral, entre los tres tipos de empresas analizadas, se encuentra un 34.16% de las plazas de empleo total, los volúmenes de ventas anuales es un indicador para poder dividir los tipos de organizaciones, siendo la más pequeña de 100.001 a 1'000.000 y la mediana tipo B de 2'000.001 a 5'000.000, al igual que el personal ocupado, esta diferencia es mucho más notable ante el público en general ya que la mínima es de 10 y la mediana B es de 200 empleados promedio.

Tabla 1 Tamaño de empresas

Tamaño de empresa	Plazas de empleo registrado total	% total	Volúmenes de ventas anuales	Personal ocupado
Pequeña empresa	498.359	17,52%	De 100.001 a 1'000.000	10 a 49
Mediana empresa "A"	214.539	7,54%	De 1'000.001 a 2'000.000	50 a 99
Mediana empresa "B"	258.860	9,10%	De 2'000.001 a 5'000.000	100 a 199

Fuente: Datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2020).

Las pequeñas y medianas empresas son una importante fuente de empleo sin embargo, Sumba y Santistevan (2018) sostienen que para que estas funcionen es necesario que la organización estructure y coordine los medios necesarios para lograr que los recursos humanos trabajen juntos de manera efectiva en la consecución de los objetivos de la empresa.

La presente investigación revela los factores o causas de la ausencia de motivación de los empleados en su experiencia laboral para que los directores o supervisores directos, como la alta dirección, puedan implementar prácticas, políticas y estrategias que les ayuden a lograr la motivación deseada en sus colaboradores.

Por lo antes dicho, el objetivo de la investigación es explorar cómo la motivación afecta el rendimiento laboral del talento humano en las PYMES de la ciudad de Machala, considerando que las empresas de este segmento aportan al Producto Interno Bruto, al presentar un modelo estratégico que sirve como guía y potenciador del departamento de recursos humanos.

1.3 Justificación

La motivación laboral es lo que mueve a los empleados a trabajar por y para la empresa, reducir el estrés, mejorar su experiencia en la empresa es lo que los guiará a querer generar incalculables beneficios tanto para la empresa como para ellos mismos, es sumamente importante reconocer que un colaborador no es simplemente una persona más que trabaja para la organización, sino verlo como un recurso que hay que cuidar, si el empleado se encuentra desmotivado es muy probable que no genere buenos resultados como uno que reciba todos los beneficios dentro de la organización.

El recurso humano es considerado la columna vertebral de cualquier organización, por lo cual es importante que desempeñen sus funciones en un entorno que las motive; es decir, un ambiente de trabajo insalubre conduce a una productividad reducida, lo que a su vez conduce a una eficiencia organizativa reducida; aunque aún no se han establecido reglas definitivas para generar motivación en el ámbito laboral, existen diversas metodologías y factores que inciden en el grado de motivación de los colaboradores de una compañía.

El propósito de la investigación es evaluar el grado de motivación laboral presente en las pequeñas y medianas empresas ubicadas en la ciudad de Machala, para así determinar cuáles son las deficiencias en sus prácticas de motivación a sus empleados para que estos puedan dar lo mejor de sí mismos. Se explica que la motivación, el reconocimiento y trabajar en equipo ayuda a la organización a tener mayor eficiencia y eficacia, factores como los reconocimientos públicos o económicos son fundamentales para optimizar la motivación.

Se considera necesario y mucho más importante para el desarrollo de la empresa que los empleados realicen su trabajo con sentido de misión; es decir, si el empleado trabaja sin motivación, no trabajará por el bien de la empresa, solo trabajará por las recompensas salariales; es bien conocido que cuando los empleados se preocupan por algo más que el salario, es porque trabajan en un ambiente armonioso y se sienten recompensados, por lo cual tienen absolutas ganas de trabajar, y ayudar a crecer a la empresa.

Es de conocimiento general que las pequeñas y medianas empresas enfrentan mayores obstáculos para implementar prácticas efectivas que fomenten la motivación de sus empleados y logren su satisfacción y compromiso para alcanzar los objetivos de la empresa, dado que carecen de un departamento de recursos humanos.

Además, los trabajadores de estas empresas suelen experimentar mayores niveles de estrés, falta de motivación y compromiso, ya que muchas veces tienen que trabajar en condiciones inferiores a las que ofrecen las grandes empresas, las cuales están mejor organizadas, esto conlleva que los empleados perciban limitaciones en sus aspiraciones, que no son valorados, que su esfuerzo es poco retribuido y por consiguiente optan por retirarse.

Al darse lo descrito anteriormente es de gran importancia que se investigue los factores relevantes que logran conseguir la ansiada motivación del recurso humano en las pequeñas y medianas empresas de Machala, se busca investigar la motivación y su

impacto en el desempeño laboral del personal, lo que proporcionará información valiosa para que las empresas de este sector puedan utilizar estos hallazgos y adoptar nuevas prácticas de gestión de recursos humanos para obtener resultados satisfactorios, especialmente considerando el contexto de las pequeñas y medianas empresas no disponen de recursos suficientes para solventar gastos de investigación inherentes a su forma de administrar y motivar a sus empleados.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Analizar los factores que generan la motivación del talento humano en las pequeñas y/o medianas empresas de la ciudad de Machala y su influencia en el desempeño laboral.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Determinar los factores relevantes que generan la motivación laboral del talento humano en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Machala.
- Identificar los factores que influyen en el desempeño laboral del talento humano de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Machala.
- Establecer las prácticas de motivación que deben ejecutarse con el talento humano para que estos tengan un desempeño efectivo que contribuya a los objetivos de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Machala.

CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO

Revisión Sistemática de la Literatura

2.1 Motivación

Intrínsecamente de los primeros teóricos de motivación se encuentra la de McClelland en 1989 menciona que, la motivación suele referirse a metas conscientes, pensadas internamente, por otro lado, si las conductas se observan externamente, se refiere a inferencias sobre metas conscientes hechas a partir de la conducta observada (Benavides, 2017).

En cambio, autores como Chiavenato (2011), afirman que la motivación está relacionada con la conducta humana similar en el sentido de que está influenciada tanto por factores internos como externos que afectan el comportamiento, los deseos y necesidades generan la energía necesaria para motivar y dirigir nuestras acciones para alentar a los individuos a realizar actividades para que pueden lograr sus objetivos; dentro

del mismo contexto, González (2008), la define conjunto de procesos psicológicos que interactúan con estímulos externos y que están estrechamente vinculados a la personalidad de una persona.

Apaza (2018) indica que, la motivación es la disposición o el esfuerzo intenso para lograr metas y objetivos establecidos y se ve facilitada por el deseo de satisfacer las necesidades individuales; la intensidad es el factor del esfuerzo aplicado, ajustado a la urgencia de la necesidad; entonces podemos concluir que es un estado interno que provoca resultados positivos

Por último, según Talavera et al. (2021), la motivación se refiere a un estado interno que impulsa y dirige el pensamiento, e incluye todos los factores que pueden generar, mantener y orientar la conducta hacia diferentes niveles de objetivos. En otras palabras, la motivación actúa como un impulso que guía la conducta de una persona hacia ciertas acciones o comportamientos.

2.2 Motivación laboral

La motivación laboral, según Sánchez y García (2017), la describe como aspectos relacionados con el empleado, ya que la fidelidad de un trabajador hacia su organización se deriva del trato que le brinden, lo que aumenta la productividad y reduce el ausentismo y el nivel de satisfacción de los trabajadores son recompensados por su buen hacer, hacia el logro de las metas institucionales definidas.

Desde un punto de vista externo Pizarro et al., (2019), describen que la motivación laboral depende no sólo del interés intrínseco de los empleados, sino también de los recursos disponibles, para cumplir con las funciones asignadas habilidades, si los trabajadores están contentos con su labor, cumplirán con los estándares requeridos, de lo contrario, si no están satisfechos, pueden realizar el trabajo sin considerar la eficacia y calidad necesarias.

También, los autores Anastacio et al., (2020) la definen como disposición de los colaboradores para invertir su esfuerzo y entusiasmo en lograr los objetivos de la empresa para la cual trabajan, la gratificación por este esfuerzo se traduce en la satisfacción de las necesidades tanto personales como familiares. Los elementos de las actitudes laborales incluyen aspectos conductuales que miden el grado de satisfacción o insatisfacción relacionado con la evaluación por parte del inspector en el lugar de trabajo, así como el componente afectivo de las actitudes de los supervisores hacia la evaluación.

Por último, Macías y Vanga (2021) consideran la motivación laboral como un aspecto crucial en el entorno laboral, ya que ayuda a definir las actividades que los

empleados realizan con mayor frecuencia y que tienen un impacto en la paciencia, eficacia y resultados del trabajo de la organización. En síntesis, la motivación laboral hace referencia al estímulo interno que experimenta una persona para actuar de forma particular con la finalidad de alcanzar un resultado específico.

2.3 Importancia de la motivación laboral

Torres et al., (2019) mencionan que el aporte que las personas hacen a las organizaciones es importante, la motivación hace que un empleado se sienta valorado en una empresa; por lo tanto, funcionará mejor, lo que le dará buenas ganancias.

Así, la motivación se convierte en un elemento importante que dirige el esfuerzo, la energía y el comportamiento general del empleado para lograr metas que beneficien a la organización. En este sentido, los gerentes deberían estar interesados en examinar los elementos motivacionales se utilizan para aprovechar tanto la eficacia como la eficiencia con el objetivo de lograr los objetivos y contribuciones de la organización. (Mora y Mora, 2020).

La motivación juega un papel esencial en la satisfacción laboral de los empleados, ya que conduce a la seguridad laboral y reduce los costos de contratación para los empleadores, lo que lleva a una mayor productividad y una mejor utilización de la fuerza laboral, lo que a su vez conduce a mayores ingresos; la aplicación de cualquier tipo de motivación para aumentar la satisfacción positiva de los empleados en la empresa se sustenta en un elemento fundamental: la capacitación, donde tanto la actitud como el comportamiento son factores determinantes para evitar la resistencia al cambio por parte de los trabajadores.

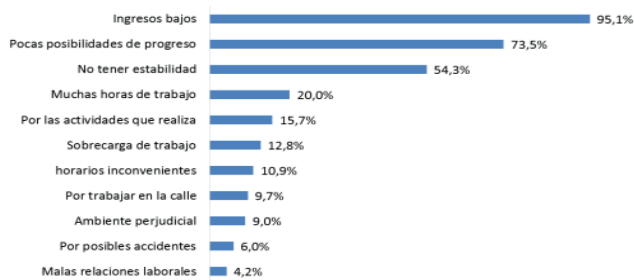
El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) revela las siguientes cifras, sobre las razones de la insatisfacción laboral entre los años 2007-2015.

Con respecto a la Ilustración 1 se muestra que a los encuestados que estaban poco contentos, descontentos pero satisfechos o completamente insatisfechos asimismo, se les consultó acerca de las causas de su descontento, y se encontró que en diciembre de 2015.

Las tres principales razones de la insatisfacción laboral eran: eran los bajos salarios que se les proporcionaba por su desempeño, siendo representado con un total del 95.1%, el cual muchas veces no era proporcional al esfuerzo que realizaban; las limitadas oportunidades de ascenso con un 73,5%, esta es la segunda razón más frecuente por la cual muchos Los trabajadores no están motivados para cumplir con sus tareas, debido a la limitada oportunidad de crecimiento y la falta de estabilidad laboral., con un porcentaje

del 54,3%, generaba estrés en los trabajadores y afectaba su rendimiento en las tareas laborales.

Ilustración 1 Razones por insatisfacción laboral en 2015



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2017).

En resumen, estos datos resaltan la relevancia de la motivación dentro del marco de una estructura empresarial, evidenciando que motivar a los empleados es crucial para el éxito de una organización. Por lo tanto, es importante comprender a fondo los factores que se relacionan con las principales necesidades percibidas por las personas.

2.4 Teorías de la motivación

Dentro de las teorías que abordan el contenido del trabajo se encuentran las propuestas por Maslow, Herzberg, McClelland, McGregor y Alderfer, mientras que las teorías de proceso incluyen aquellas desarrolladas por Vroom, Locke y Adams.

2.4.1 Teoría Jerarquía de las necesidades de Maslow

Esta teoría considera el problema en su totalidad y ha demostrado que las personas alcanzan niveles óptimos de rendimiento cuando se enfocan en prácticas que reconocen la singularidad de cada ser humano y sostienen que el nivel de motivación va acorde con el grado de satisfacción de las necesidades (Hernández y Morales, 2017).

Por lo tanto, se han establecido cinco niveles de necesidades que se organizan en una jerarquía, donde las necesidades básicas se ubican en la base y las necesidades más elevadas en la cima, para que una necesidad de nivel superior se active, primero deben satisfacerse las necesidades del nivel inferior (Sergueyevna y Mosher, 2013); Estas necesidades abarcan desde las más básicas, como las fisiológicas y la seguridad, hasta las de orden social, de reconocimiento y autorrealización.

Por lo que, la falta de satisfacción tiene consecuencias negativas, pues crea un estado de frustración y desánimo; por lo cual su desarrollo se estancará; idealmente, se puede lograr la autorrealización, es decir, la conciencia del objeto en todo su potencial, aunque en la práctica muy pocas personas lo logran (Elizalde et al., 2006); además, predice que los humanos son criaturas cuyas necesidades evolucionan a lo largo de sus

vidas, orientando sus acciones desde la satisfacción de otras necesidades superiores (Allen y Flores, 1998).

Las personas responden no solo a fuerzas mecánicas (motivaciones y refuerzos conductuales) y movimientos instintivos inconscientes, sino también a todo lo que contribuye a la realización del ser humano; desde este punto de vista, las personas intentan alcanzar un nivel superior de conciencia y sabiduría (Martínez et al., 2010).

En conclusión, esta teoría detecta la existencia de necesidades básicas que deben ser satisfechas y esto se lograría con la correcta motivación, lo cual permitiría al individuo a la autorrealización. El cambio entre las necesidades está impulsado por las fuerzas de crecimiento, los movimientos que implican una demanda más baja y el impulso de las personas por satisfacer necesidades más altas.

2.4.2 Teoría de motivación e higiene de Herzberg

La teoría de Herzberg es una teoría clásica que explica aspectos de la motivación a los que responde las personas en un contexto organizacional, convirtiéndose en una de las teorías más utilizadas debido a su enfoque holístico que incluye aspectos no solo individuales sino también grupales (Zeta et al., 2020).

Por lo cual, es imprescindible enfatizar que se basa de una teoría basada en la motivación, la cual influencia significativa en el nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas a invertir en sus actividades laborales, lo que a su vez se traduce en un buen desempeño en el puesto de trabajo; por lo tanto, es muy importante que los objetivos de la compañía coincidan con los intereses de los empleados.

Se puntualiza dos factores, los higiénicos y los motivacionales; los higiénicos evitan que una persona se sienta insatisfecha con su trabajo, pero no le brindan la motivación necesaria para lograr sus objetivos; en cambio, los factores motivacionales están más relacionados a una función que desafía y estimula los contenidos y actividades del trabajo, y que puede estar más relacionada con eso (Torres et al., 2019).

Sin embargo, puede que estos factores conduzcan a las personas a sentir efectos negativos, como el aumento del sentimiento de ansiedad por no lograr la completa satisfacción en la realización de sus actividades, conduciendo al deterioro de las relaciones personales en el ambiente de trabajo, además de la disminución de expectativas de crecimiento dentro de organización.

En sí, el enfoque de Herzberg asume que los factores externos reducen, pero no eliminan, la insatisfacción y los factores internos, en cambio, son los únicos que nos permiten alcanzar la satisfacción. Los factores externos hacen referencia a las condiciones

en las que se realiza el trabajo como los salarios, las relaciones humanas y las políticas organizacionales; los factores internos son factores que contribuyen al trabajo, tales como el desempeño y percepción de motivación (Faces y Herrera, 2017).

En este sentido, los empleados son más felices en un ambiente de trabajo que les permite progresar, sentirse consistentemente exitosos y ser reconocidos por sus esfuerzos, conociendo que todas estas cosas a menudo se asocian con experiencias laborales positivas, por lo que tiene sentido considerarlas como factores positivos.

2.4.3 Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland

En 1961, McClelland amplió la teoría desarrollada originalmente por Murray en 1938. Según los autores Zúñiga et al., (2020) este modelo se centra en necesidades muy específicas; tres de ellas son básicas; la primera necesidad se refiere a la búsqueda de lograr algo desafiante y conseguirlo, mientras que la segunda se conoce como la necesidad de poder, que se enfoca en la influencia y el control sobre los demás para que estos sigan sus propias acciones. Por último, la necesidad de pertenencia se caracteriza por el anhelo de establecer relaciones interpersonales y comunicarse con otros.

Cada quien tiene necesidades diferentes y por tanto motivaciones diferentes, es importante conocer tanto sus necesidades como las de su grupo de trabajo, para pensar en ellas y ver si realmente están satisfechas, es decir, ver si están satisfechos con el puesto que ocupa o no, por lo que satisfacer estas necesidades seguramente aumentará la motivación, lo que conducirá a mejores resultados.

Por ello, volvió a poner la cuestión de la necesidad de la pirámide de Maslow en su centro, identificando tres necesidades básicas como las de poder, pertenencia y logro, las que afirma que el individuo no nació con aquellas necesidades, si no que se fueron adquiriendo socialmente (Schadeck et al., 2015); esta teoría propone evaluar y diagnosticar las necesidades expresadas por los individuos al elegir un trabajo (Sonda et al., 2020).

Por lo tanto, las empresas han llegado a la conclusión de que recompensar un buen desempeño resulta ser un motivador más efectivo que sancionar un desempeño insatisfactorio. La motivación en el trabajo es fundamental para alcanzar resultados positivos en cualquier organización, y esto se considera de máxima importancia.

Para McClelland, todos los motivos se basan en emociones, especialmente por la expectativa de un cambio en el estado emocional; en su teoría, todas las motivaciones sociales se aprenden y cree que la emoción es la base de la motivación por varias razones. Por un lado, los estados emocionales de dolor y placer pueden manipularse

experimentalmente, pero, por otro lado, las emociones ofrecen más elementos explicativos que otras teorías (Perilla, 1998).

Por todo ello, la teoría de las necesidades de McClelland establece que los individuos tienen necesidades particulares adquiridas que se van formando a lo largo de su vida; que, desde una perspectiva empresarial, permite identificar las motivaciones clave de las personas, ayudando en el proceso de toma de decisiones, sobre metas, incentivos y recompensas, para aumentar la eficiencia en función de las características de cada miembro del equipo.

2.4.4 Teorías X e Y de McGregor

La teoría X e Y fue desarrollada por Douglas McGregor en 1960, para explicar las habilidades del papel de los líderes de la empresa en la dinámica de las interacciones entre los trabajadores y la empresa; en esta teoría, el liderazgo se divide en dos estilos: Participativo o Y y Autocrático o X (Vargas y Vásquez, 2018).

La teoría X apoya las prácticas de liderazgo autoritario que se centran principalmente en la productividad, el trabajo justo, la limitación de opiniones y el rendimiento gratificante, y la gerencia debe combatir esta actitud de los empleados a través de mayores prácticas de gestión y supervisión. En cambio, la teoría Y sostiene que los gerentes ven a los empleados como personas que "desean sobresalir, son capaces de automotivarse, tienen la capacidad de actuar de manera independiente y son sensibles a las tareas o tareas de mayor orden" (Madero y Rodríguez, 2018).

La primera posición confirma que el hombre promedio considera el trabajo como un compromiso, por lo tanto, se ven forzados, a cumplir sus funciones y lograr los objetivos específicos, algunos para hacer bien el trabajo, se debe adoptar este modo; en cambio en la segunda posición depende de la creatividad y la fuerza de la imaginación y la opinión de la mayoría de los trabajadores, pues para ellos, el trabajo es algo motivador y no es una carga ni una obligación.

Ahora bien, McGregor descubrió que la teoría X tenía un impacto negativo en el desempeño de la empresa; y mientras que la Teoría Y, sin tratamiento, crea un entorno ideal que es más atractivo y rentable a largo plazo; por lo tanto, para McGregor se volvió importante que los gerentes posean las propiedades de la teoría Y porque beneficia a la organización y permite que las personas se desempeñen mejor (Contreras et al., 2016).

Por consiguiente, la teoría de McGregor, postula estas dos hipótesis en las que, al comparar los dos estilos de gestión, la Teoría 'X' es a la que se le considera mucho más pragmática debido a su enfoque completo se basa en las metas y preocupaciones que tiene

la organización, mientras que la Teoría 'Y' es más participativa, la cual permite impulsar la innovación y el compromiso de los empleados, haciéndolos más competentes en sus actividades.

2.4.5 Teoría ERC de Alderfer

Algunos autores como Araya y Pedreros (2013) señalan que la taxonomía de necesidades propuesta por Alderfer se fundamenta en la teoría de Maslow sin considerar nuevos elementos, no obstante, se cuestiona esta teoría en relación a tres necesidades que afectan el comportamiento del trabajador.

Por lo tanto, la teoría de Alderfer describe la relación que existe entre la motivación humana y un conjunto de necesidades básicas que se presentan en el individuo: necesidades existenciales, como la alimentación; necesidades de relación como la aceptación social dentro de un grupo y; por último, se presenta la necesidad de crecimiento, la cual usualmente se relaciona con el perfeccionamiento de la actividad profesional.

Además de las teorías previamente mencionadas, existen otras teorías que se centran en el proceso para crear motivación en el lugar de trabajo en lugar del contenido específico de la misma. En este sentido, existen diversas teorías relevantes, entre las que destacan las siguientes:

2.4.6 Teoría de valencias y expectativas de Vroom

Esta teoría se refiere al hecho de que cada trabajador se comporta de manera racional y consciente, eligiendo a qué actividades dirigir sus esfuerzos y qué actividades contribuyen a los resultados de sus intereses; Vroom 1964 explica que existe una diferencia entre los motivos intrínsecos y extrínsecos, pero por lo general se suman para representar la motivación general de un individuo (Parra et al., 2021).

Según este modelo, la motivación es un proceso que regula las decisiones de comportamiento, esto, debido a que los individuos entienden las consecuencias de cada comportamiento; entonces, cuando las personas buscan resultados intermedios, buscan medios para lograr el resultado final (Allen y Flores, 1998); además de establecer expectativas sobre lo que el sujeto logrará en el futuro esto, a su vez, conducirá a un resultado distinto, el cual puede ser valorado positivamente por el individuo, independientemente del resultado final (Agut y Carrero, 2007).

Entonces, esta teoría plantea que la motivación es el resultado del valor que las personas otorgan a los posibles resultados de sus acciones, además de las altas expectativas de que se logren sus metas; por lo tanto, la relevancia de esta teoría radica

en su enfoque en la individualidad y la diversidad de los factores que motivan a cada individuo.

2.4.7 Teoría del establecimiento de metas de Locke

La teoría de Locke sostiene que la motivación y los niveles de desempeño están en función de las metas que los empleados quieren alcanzar, esto debido a que las personas que se esfuerzan por lograr metas valiosas y complejas tienen niveles de actividad más altos que aquellas que se esfuerzan por metas simples y alcanzables; además para Andrade et al., (2021) se debe tener en cuenta la existencia de tres factores, en los que están los: incentivos financieros, conocimiento de los resultados y la participación de la toma de decisiones; los incentivos mejoran el desempeño laboral solo si contribuyen al logro de metas predeterminadas.

Se trata de un proceso cíclico, que una vez que se conoce el cómo se realiza una actividad, la metodología, el profesional tomará esos mecanismos que los adaptará a su conveniencia para resolver sus problemas a futuro, siendo la fijación de un meta-propósito la capacidad de automatizarse para el logro de dichos objetivos.

Se encontró que las metas específicas, desafiantes y difíciles resultaron en un mayor desempeño de la tarea que las metas simples, vagas o inexistentes; por lo que el principal aspecto investigado por esta teoría fue la dificultad o especificidad de las metas y el impacto en el desempeño (Díaz y Mora, 2013).

En suma, está la teoría reconoce principalmente el papel dinámico que tiene las motivaciones sobre las intenciones de los sujetos en el desempeño de la tarea; por lo tanto, el objetivo que persigue el individuo al realizar la tarea es lo que ayudará a determinar el esfuerzo que se le dedicará a la realización de la tarea.

2.4.8 Teoría de la Equidad de Adams

Esta teoría se basa en un proceso de intercambio en el que el personal de trabajo proporciona diversos insumos como: conocimiento, experiencia y compromiso, a cambio de la recepción de beneficios como sueldos, ascensos o reconocimientos; de acuerdo a López et al., (2017) estos beneficios que se reciben, pueden percibirse de dos formas: los tangibles, como el salario, y, los intangibles, como un ascenso dentro de la organización.

Entonces, cuando en una relación de intercambio se percata de que lo que se ofrece es más elevado en comparación con lo que se recibe, se producen sentimientos de injusticia, inquietud o estrés, y esta percepción surge del balance entre los costos y beneficios de la relación que se establece con anticipo.

Esta teoría no requiere que las puntuaciones y las contribuciones sean iguales para ser justas: las personas con puntuaciones por debajo del estándar pueden recibir un trato justo si consideran que sus contribuciones son iguales que al resto (Fernández y Junquera, 2010). Además, Bing (2001) ha demostrado que las personas perciben el mismo nivel de injusticia, la sensibilidad a la justicia se refiere a la capacidad de percibir el nivel apropiado de equidad en una situación, el cual puede variar debido a las preferencias, tolerancias y respuestas individuales.

La teoría de la equidad, vista de otra manera, pretende explicar cómo se sienten las personas con respecto a los demás, considerando si esta percepción es justa o no. En este caso, Agut y Carrero (2007) enfatizan la importancia de los procesos de comparación social en la determinación del comportamiento humano, específicamente, se podría decir que las personas tienden a evaluar la equidad de su relación con una organización y a compararse con otros en términos de esa equidad.

Teniendo en cuenta que la idea principal de la teoría de Adams, es que los empleados están motivados cuando los procesos proporcionan una parte justa en cuanto a beneficios, a cambio del esfuerzo y el compromiso que ponen al realizar el trabajo; entonces, la motivación ocurre cuando los esfuerzos de un individuo son recompensados con beneficios tangibles e intangibles para la organización.

2.5 Factores que motivan a los trabajadores

Para que exista una buena motivación laboral es necesario la implementación de factores esenciales para aquello se detallan a continuación:

2.5.1 Lugar de trabajo

El lugar de trabajo es primordial ya que es necesario para el trabajador contar con un ambiente cómodo y adecuado para desempeñar sus tareas, donde pueda hacer el mejor trabajo para su empresa; entonces, Rodríguez et al., (2020) en su estudio, menciona que la felicidad en el trabajo se debe a que laboral en ambientes llenos de estímulos, los cuales van de la mano con factores emocionales, como la motivación interna.

2.5.2 Ambiente de trabajo

García y Forero (2014) indican que la satisfacción con el entorno físico a nivel de grupo se encontró positivamente, lo que indica que cuanto más felices estén los empleados con su ambiente de trabajo real, mayor será la probabilidad de procesos de cambio organizacional a nivel de grupo y más apoyo obtendrá.

Siempre habrá diferencias entre las personas, pero lo ideal es encontrar no solo un alto nivel de tolerancia entre los compañeros que integran el grupo de trabajo, sino

también respeto y cooperación entre ellos, se debe asegurar un ambiente de trabajo positivo que fomente el apoyo mutuo entre los miembros.

2.5.3 Participación y autonomía:

Resulta crucial que los empleados participen en el proceso de toma de decisiones de la empresa. Esto le permite obtener la perspectiva de sus empleados y encontrar las soluciones adecuadas a los diversos problemas de su empresa (Parrales et al., 2022). Por otro lado, al permitir que los empleados realicen actividades sin sentirse presionados, obtienen la tranquilidad y el autocontrol que necesitan para realizar su trabajo en paz.

Por lo tanto, esto incluye dar a los empleados la oportunidad de participar en una actividad organizacional, ya que son fundamentales para la actividad; esto, según González (2015) se considera una técnica motivacional porque es un medio de reconocimiento y, sobre todo, proporciona la necesidad de participación, aceptación y logro.

2.5.4 Condiciones de trabajo

Factores como las políticas de incentivos, comisiones, horarios de trabajo flexibles y bonificaciones pueden incluirse en la compensación de los empleados puede contribuir al incremento de su satisfacción y rendimiento laboral. Además de las recompensas económicas, las personas se sienten motivadas cuando son reconocidas por lo que hacen por la empresa, entonces este es un gesto que enfatiza la importancia de la empresa y su crecimiento (Paredes et al., 2020).

De igual manera García et al., (2016) mencionan que los empleados que son valorados y apreciados por sus logros de manera justa, teniendo un equipo funcional que les permita interactuar de manera efectiva, para que las actividades realizadas conduzcan a la creatividad y no monotonía, tendrán mayores motivaciones para realizar sus actividades.

2.5.5 Realización personal

El factor dominante para los empleados es lograr la realización personal, la cual se refiere a la autoevaluación de las propias capacidades y la realización de metas, sueños y deseos que, en ese momento, no solo están apegados a sí mismos, sino también a su familia y trabajo (Arana y Huairé, 2020); por lo tanto, Manjarrez et al., (2020) indica que es necesario apoyar y desarrollar personas con una motivación fundamental para la autorrealización, lo cual es importante para el desempeño de la profesionalidad de todos.

Se concluye que los factores motivacionales son primordiales para que exista una correcta motivación dentro del individuo, por lo tanto, se los tienen presente para la

realización de innovaciones dentro de las empresas. Dado que los factores motivadores implican consistencia, la ausencia de factores como el salario y los beneficios aumenta la insatisfacción y fomenta el retiro de la organización.

2.6 Definición de desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a la manera en que se evalúa el rendimiento de un trabajador al cumplir con las responsabilidades y tareas asignadas en su puesto de trabajo. Esto permite demostrar su habilidad y destreza en la realización de sus labores (Paredes y Quiroz, 2021).

Se refiere a desempeño laboral cuando se habla de todas las acciones y/o conductas que controla el individuo que coopera a cumplir los objetivos de la organización en la que trabaja y que se pueden medir por su nivel de suficiencia (Rodríguez et al., 2018).

Basado en la investigación realizada, se puede concluir que el desempeño laboral se enfoca en evaluar qué tan eficaz es el trabajo que realizan los empleados para medir su eficiencia y efectividad en la empresa, teniendo en cuenta sus logros en el cumplimiento de metas establecidas durante un período de producción.

2.7 Importancia del desempeño laboral

Antes de hablar sobre el desempeño laboral, es esencial abordar un factor crucial que contribuye a la productividad efectiva de los colaboradores, este es el ambiente laboral el cual tiene una gran influencia en el desenvolvimiento cotidiano de los individuos que forman parte de la organización (Pino et al., 2021).

Muchas veces dentro de la organización el desempeño laboral se encuentra afectado por la condición del ambiente de la misma, esto puede suceder por muchos factores como la falta de comunicación entre el gerente y los empleados o entre diferentes departamentos, ocasionando un ambiente laboral hostil que no beneficiará las actividades individuales o colectivas (Rodríguez y Lechuga, 2019).

En las organizaciones modernas que no consideran a sus colaboradores como engranajes que mueve una máquina que genera dinero, buscan la efectividad de las acciones realizadas por el mismo, lo que lleva a los gerentes a realizar y buscar maneras que motiven al aprendizaje continuo del individuo para que este pueda superar sus capacidades laborales y buscar un beneficio común con la empresa (Álvarez et al., 2018).

Es esencial monitorear y analizar el desempeño laboral de manera regular, ya que esto es clave para el éxito y el progreso general de una empresa. Al hacerlo, es posible identificar posibles fallas y deficiencias que podrían retrasar el crecimiento de la

organización. La identificación temprana de problemas de desempeño también permite implementar cambios y mejoras necesarias en los procesos de trabajo, lo que puede ayudar a alcanzar los objetivos establecidos.

2.8 Mejoramiento del desempeño laboral

Como lo indican los autores Molina y Rodríguez (2018) para mejorar el desempeño laboral es importante considerar diversos factores, como los puntos fuertes y débiles de la gestión, el ambiente laboral, la satisfacción de los empleados, y el análisis de las estrategias, objetivos y procedimientos de la empresa. Con estos cambios y mejoras, se puede aumentar la competitividad en el mercado.

.El recurso humano es el factor más importante en una empresa, en su investigación Carvajal et al., (2022) explican que el aprendizaje continuo de los colaboradores es una gran estrategia para mejorar su forma de trabajar, se resalta que los sistemas de aprendizaje tradicionales aplicados en las empresas hoy en día son obsoletos, por ello, indica cinco pasos para aumentar el rendimiento a través del aprendizaje continuo:

- El desarrollo de empleados con agilidad ayuda a que los mismos sientan el empoderamiento de tener la accesibilidad necesaria para aprender nuevas cosas en el momento que lo necesiten.
- La retroalimentación como forma de motivarlos a seguir mejorando día a día, es importante que se valore cada esfuerzo que se realiza para que sientan esa energía y ganas de seguir luchando para conseguir llegar a conseguir lo que la organización requiere.
- Se debe pensar como si se estuviera vendiendo el servicio de aprendizaje continuo hacia los colaboradores, teniendo en cuenta sus necesidades desde el principio para que se interesen y logren mejores resultados.
- Se considera necesario que los empleados puedan recibir o brindar conocimiento mediante su propio trabajo, desarrollando sus perfiles profesionales en conjunto con sus iguales.
- Demostrar que es importante para todos los progresos que se logra individualmente es igual de relevante como los otros puntos, se debe crear un ambiente sano de motivación para que crezca la eficiencia, si los colaboradores se sienten parte de un equipo que los apoya y empuja a lograr más día a día, se obtendrán mejores resultados.

Vinculando las dos ideas anteriores se puede entender a la mejora del desempeño laboral como la indagación de las fallas de la empresa para así ir poco a poco puliendo hasta crear un sistema beneficioso para todos los integrantes de la misma, de igual manera, los empleados deben tener un proceso de educación que les permita implementar sus conocimientos en beneficio de la organización, concentrarse en brindar el seguimiento adecuado a los empleados es fundamental para que sientan que se les valora y mantengan la motivación por seguir aprendiendo, lo que puede llevar a la empresa a mejorar respecto a períodos anteriores.

2.9 Resultados de un buen desempeño laboral

El desempeño laboral también se refiere al cumplimiento eficiente de las tareas asignadas a los empleados, lo cual es esencial para lograr los objetivos empresariales, mejorar el desempeño laboral puede tener un impacto positivo en este sentido crea también compromiso laboral, por ende, la empresa gana el respeto y las ganas del empleado para salir adelante favoreciendo a la entidad (Chóez y Vélez, 2021).

La organización está obligada a conocer a cada uno de sus empleados para lograr una acertada motivación para cada persona, de esta forma se obtiene como resultado un grupo de empleados capaces de lograr los objetivos que se desea y lograr distinguirse del resto de empresas del sector (Quito et al., 2020).

Gracias a lo mencionado anteriormente por diversos autores se puede establecer que el desempeño laboral es el rol que debe cumplir cada recurso humano dentro de la entidad donde ejerce sus funciones, las cuales si son cumplidas de una manera correcta este se verá beneficiado al igual que la empresa.

2.10 Relación entre motivación y desempeño laboral

Ruiz et al., (2021) señalan que la motivación es el impulso en el que se satisface una necesidad por medio de incentivos, lo que lleva a un buen desempeño laboral ya que este se conforma por las actividades, el desempeño laboral está influenciado por varios factores, como las oportunidades de desarrollo en el puesto de trabajo, el tiempo y otros elementos relevantes. Por esta razón, la cantidad de motivación que recibe el empleado es un factor clave que influye en su desempeño laboral.

La motivación es muy relevante al momento de tener un buen desempeño laboral debido a que esta hace que los empleados se sientan más capaces y en control de sus actividades, esto tiende a resultar en placer y seguridad personal, impulsando así acciones favorables para la organización, estos incentivos suelen variar dependiendo de los

valores, creencias y personalidades de cada uno, por lo mismo, se debe prestar atención para aplicar los recursos adecuados (Bayser, 2022).

Entre estos dos apartados se podría creer que son dos temas que se deben tratar por separado, pero esto no es así ya que el desempeño laboral va en conjunto con la motivación, formando un círculo virtuoso que en caso de que los directivos la hayan implementado de manera adecuada de las organizaciones esto tendría un efecto beneficioso en cada área de la empresa y en la productividad en general.

2.11 Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño se define como un procedimiento estructurado que examina y valora el rendimiento del individuo o grupo que trabaja en una empresa, haciendo énfasis en los logros, este permite planificar vías de desarrollo para la consecución de metas y objetivos empresariales, se basa en la determinación del rendimiento de uno o varios empleados dentro de sus actividades cotidianas (Guartán et al., 2019).

El objetivo principal de la evaluación de desempeño es hacerle saber a los colaboradores su desempeño y las expectativas que se tienen con su trabajo, así como también reconocer los méritos y buenos resultados obtenidos a lo largo de cierto periodo de tiempo, corrigiendo o motivando a mejorar ciertos errores que suelen existir en todo trabajo, pueden ser conductuales o en los resultados, esta técnica ayuda tanto al evaluador como al evaluado, ya que este al conocer sus resultados podrá proyectar una imagen que quiera mejorar para su futuro en su trayectoria profesional (Rivero, 2019).

La evaluación del desempeño resulta fundamental para cualquier empresa, ya que posibilita comprender mejor a los trabajadores más allá de lo que se percibe en su actividad cotidiana., esta técnica ayuda a que se conozcan los resultados aportados por los mismos para así identificar errores y poder mejorarlos con capacitaciones o charlas individuales (Sánchez C. , 2021).

Con lo anterior leído podemos afirmar que la evaluación de desempeño al análisis del comportamiento organizacional del personal para determinar si se están cumpliendo los estándares establecidos y llevando a cabo los procesos laborales ideales para un desarrollo sostenible del recurso humano, este sirve también para detectar y corregir errores que pudieran hallarse en el proceso, es realmente importante ya que da acceso al conocimiento de quienes trabajan y cómo lo hacen, identificando sus ventajas y desventajas para tomar las medidas correctivas que sean necesarias con respecto a lo que

se necesite, puede ser en los procesos de trabajo o puede que sea aún más complejo como la personalidad y comportamiento personal del empleado.

2.12 Influencia del desempeño laboral

Con respecto a la influencia que tiene el desempeño laboral, se debe tener claro que para lograr que los empleados aporten un buen trabajo para la organización, este debe estar motivado, se debe tratar de lograr la máxima satisfacción laboral, para llegar a ese punto, se recomienda aplicar planes de reconocimiento y recompensas, pueden ser retribuciones o palabras de aliento y agradecimiento, de esta manera los colaboradores se sentirán felices y lograrán enfocarse en realizar su mayor esfuerzo en su área laboral (Argüelles et al., 2019).

Las empresas alrededor del mundo están en la obligación de generar una relación productiva y amena entre jefes y sus subordinados con el objetivo del logro de las metas planteadas previamente, esto se debe básicamente a que el capital humano de la empresa se considera el activo más valioso, ya que la influencia que genera la motivación laboral dentro del ámbito productivo es gigante, este no solo genera mayor ingreso económico sino que el compromiso hacia la empresa creará un vínculo que producirá mayor rendimiento por parte del empleado (Bohórquez et al., 2020).

La evaluación del rendimiento en el trabajo, como señalan los autores mencionados previamente tiene una gran influencia ya que al mantener un nivel alto significará ganancias, no solo monetarias, para todos quienes aportan en la organización, genera un mejor ambiente laboral y la creación de vínculos que mejorarán el rendimiento y como consecuencia se mejorará la productividad y el cumplimiento de las metas a las que se quiere llegar desde un principio, en ciertas situaciones puede que se llegue a conseguir más de lo deseado debido al gran poder de la evaluación porque se detectan a tiempo problemas que pueden llegar a dañar la compañía y se aplican las debidas correcciones.

2.13 Definición de Empresa

Se entiende por empresa a la organización que se dedica a ciertas actividades o que persiguen un objetivo con fines económicos o comerciales con el fin de saciar una demanda específica de bienes y/o servicios dentro de la sociedad en la que se desarrolla, esto para asegurar la continuidad de la misma (Mero, 2018). La variedad de actividades existentes dentro del mercado es muy amplia, y cualquier organización se puede dedicar a cualquier de esas actividades.

Por otro tanto, Chiavenato (2019) indica que son unidades sociales que se enfocan en su totalidad en la búsqueda de sus objetivos planteados al comienzo de su labor, estos objetivos son situaciones a donde se quiere llegar, establece también que estas son sistemas abiertos, sensibles y con accesibilidad a los cambios de ambiente.

Entonces, las empresas son un conjunto de asociados que buscan un bien común ya sea monetario o social, estos enfocan sus ideas, planes y objetivos con el fin de sobresalir y alcanzar metas propuestas por los directivos de dicha organización, también sabemos que estos conjuntos de personas son susceptibles a los cambios bruscos de ambiente ya sean internos o externos.

2.14 Definición de pequeñas y medianas empresas

Se determina establecer una definición precisa ya que las variables de las pequeñas y medianas empresas pueden variar dependiendo de las economías productoras o manufactureras en las que se desenvuelven (Rodríguez y Avilés, 2020); es decir, puede que su economía sea pequeña en comparación con la economía mundial, pero en otro país, la empresa en sí puede ser considerarse enorme.

El Servicio de Rentas Internas de Ecuador (SRI) define a las pequeñas y medianas empresas (PYMES) como un conjunto de entidades económicas que se identifican por su volumen de ventas, capital social, cantidad de empleados, producción o nivel de activos. (Carrión et al., 2016).

También se las puede identificar como aquellas que desarrollan actividades nuevas que suelen ser olvidadas por las empresas grandes, como la productividad y comercialización de elementos nuevos, estas son muy fácil de adaptarse a las Tic's, la economía de estas empresas varía dependiendo del tamaño y la clasificación que se les da de acuerdo a la ley de cada país (Carrión et al., 2021). Por lo cual la definición es realmente compleja, a pesar de que los institutos de estadísticas utilizan índices como ventas, número de trabajadores, activos, etc. que proveen una información que ignoran las diferencias sectoriales que son muy importantes en la determinación de las empresas (Chávez et al., 2018).

2.15 Origen de las pequeñas y medianas empresas

Se remonta a la década de los 50's, se enfatizaba en la manufactura de tejidos, madera y alimentos, lo que resultaba en la creación de múltiples puestos de trabajo y en la disminución del índice de pobreza; sin embargo, Carranco (2017) señala que estas empresas no sobrevivían mucho tiempo debido a las situaciones limitantes de los tiempos, tales como la falta de planes de apoyo, normas reguladoras, entre otras, no fue sino a

partir de la década de los 90's cuando los gobiernos de diversos países latinoamericanos empezaron a darle importancia a estos negocios, se desarrollaron programas para apoyar el crecimiento de la economía.

Por otro lado, en un análisis realizado por Rodríguez y Aviles (2020) indica que las pequeñas y medianas empresas son resultado de la crisis económica mundial en la última década, sin embargo, se cree que tienen un origen aún más antiguo ya que las empresas que en este momento se consideran grandes, debieron empezar como talleres artesanales, o negocios pequeños familiares.

2.16 Importancia de las pequeñas y medianas empresas

La importancia de las pequeñas y medianas empresas en Ecuador radica en su habilidad para crear oportunidades de trabajo y generar ingresos, lo cual beneficia al desarrollo del sector productivo del país y estimula la actividad económica en general, siendo tres partes de la población nacional fuertemente vinculadas con estas empresas, y que varían de sectores productivos por lo que tienen mayor alcance al momento de consolidarse (Sumba y Santistevan, 2018).

Por tal motivo Falconí et al., (2017) señalan que se convierten en sistemas económicos que crean valor porque desarrollan fuerzas competitivas y productivas que les permiten enriquecer el medio, además de conectar a las personas con los mercados y encontrar recursos allí para satisfacer sus necesidades y, al hacerlo, enriquecerse; En Latinoamérica estas representan un porcentaje significativo en la generación de empleos, solo en Ecuador, se estima que constituye al menos el 95% de generadores de labor remunerada, ayuda a más de 500.000 personas (Becerra y Cortes, 2018).

Se entiende que son el mayor precursor económico del país esto debido a que muy a menudo aparecen nuevas empresas pequeñas y medianas lo que genera que las plazas de empleo sean cada vez renovadas, sorteadas a nuevo colaborador que esté en las facultades necesarios para ejercer su labor correspondiente a su puesto con el fin de obtener una remuneración por dicho trabajo.

2.17 Factores para definir como pequeñas y medianas empresas

Los autores Villafuerte y García (2015) mencionan que el término PYMES se utiliza para denotar a las pequeñas y medianas empresas, ya sea que emitan o no estados financieros generalmente informativos para usuarios externos; en Ecuador, la definición toma en cuenta tres factores importantes: ingresos brutos, capital y número de empleados; estos parámetros aplican para todas las empresas que se constituyen en el Ecuador (p.8).

Por lo tanto, las instituciones gubernamentales son las encargadas de diseñar políticas públicas para sus respectivas constituciones, en las que algunas se enfocan más en la variable de ventas para establecer el tamaño, por otro lado, en la unión europea las definen como “negocio independiente, gestionado por su propietario y que tiene una pequeña participación dentro del mercado”.

Lo anteriormente mencionado concuerda con el apartado según Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2021) donde establece que las pequeñas y medianas empresas en el Ecuador tienen varios factores que se toman en cuenta para determinarlas, como son el número de empleados, cantidad y capacidad de producción, volumen de ventas y capital que posee la empresa. Las empresas de gestión independiente, en su mayoría empresas familiares, están organizadas como sociedades de responsabilidad limitada y también actúan como personas naturales. En cuanto al número de empleados, se indica que las microempresas no tienen más de 9 empleados, las pequeñas empresas no tienen más de 49 empleados, las medianas empresas no tienen más de 99 empleados y las grandes empresas tienen más de 100 empleados.

2.18 Participación de las pequeñas y medianas empresas en la economía ecuatoriana

Por lo tanto, de acuerdo a lo que cita Boada (2022) las PYMES se han convertido en una parte importante de la economía del país, con una participación del 51,16% según la Encuesta de Estructura Empresarial del INEC del Ecuador, en la que la mayoría que participan en el comercio han sido empresas que se han creado a partir de familias.

Según el censo económico realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, las PYMES en el Ecuador tienen varias opciones y sus actividades económicas se distribuyen de la siguiente manera: De 179.830 pequeñas y medianas empresas se observó que la mayoría se dedican a actividades relacionadas con servicios 63%, comercio 26%, manufactura y agricultura 10%, y empresas relacionadas a la minería, y explotación 1% (Yance et al., 2017).

En Ecuador, las PYMES representan más del 90% de las unidades productivas, las cuales garantizan más del 60% de los puestos de trabajo, más del 50% de la producción viene de este tipo de empresas y de las cuales brindan casi el 100% de los servicios que los ecuatorianos utilizan todos los días (Brucil et al., 2017); sin embargo, su gestión es limitada por la presencia de deficientes conocimientos en gestión por parte de su capital humano en el negocio; además de la falta de capital o efectivo para el desarrollo de los procesos productivos y contables, administrativos y comerciales.

Un rasgo característico de muchas de ellas es su origen familiar y la naturaleza de su existencia. De acuerdo con Cadena et al., (2011) en Estados Unidos, el 40% de estas morían antes de los 5 años, dos tercios sobrevivían y solo el 12% llegaba a la tercera generación. En Ecuador, por el contrario, solo el 5% de las empresas sobrevivió más allá del tercer año de operación, esto a menudo se debe a la falta de personal, la infraestructura inadecuada y además de la incapacidad de agregar valor a sus productos.

2.19 Funcionamiento del recurso humano dentro de las pequeñas y medianas empresas.

La gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del Ecuador ha sido tomado como un tema irrelevante ante los pequeños empresarios ya que sitúan en una pirámide de importancia en primeros lugares áreas como las ventas, atención al cliente y compras internas; sin embargo, Alban y Manzano (2020) explican que el conocimiento del buen manejo del recurso humano permite complementar las buenas acciones a nivel productivo con un buen ambiente laboral y motivación lo que constituye en un buen instrumento social que complementa el desenvolvimiento de la empresa.

Con lo mencionado antes se demuestra que no solo las ventas son importantes para mantener una empresa, si no que los pilares fundamentales que tendrán el deber de mantener en funcionamiento a la mismas son los colaboradores y dirigentes de esta, por lo cual es vital que la atención que se le brinda al personal colaborativo sea adecuada con el fin de que se vean como parte de un mismo conjunto de objetivo.

2.20 Deficiencia de las pequeñas y medianas empresa

En la investigación de Camarena y Saavedra (2018) indican que las PYMES sufren de un descuido por parte de los empresarios al momento de aplicar prácticas de recursos humanos, expresa que la informalidad de la aplicación de las prácticas es directamente proporcional al tamaño de la empresa, otro factor que influye es la capacitación con la que cuenta el mismo empresario ya que es quien debe guiar a sus colaboradores.

El solo hecho de tener que llevar a los empleados a realizar una capacitación genera malestar a los empleadores debido a que es una gran inversión tanto de tiempo como de dinero, también suele causar incomodidad el pensar que si se aprenden nuevas habilidades, tal vez los empleados se irán a otra empresa, sin embargo, estas capacitaciones ayudan directamente al hecho de mejorar la productividad de la misma compañía, aun así, muchos empresarios lo ven como un gasto innecesario y se estanca en los procedimientos obsoletos (Reyes y Reyes, 2012).

Las capacitaciones para los empleados, aparte de requerir una suma de dinero proporcionada por la empresa y el esfuerzo de los mismos para gestionar una logística dentro de esta operación, es totalmente requerida para que la empresa pueda continuar en el mercado, como bien se sabe este es una ola informática que se actualiza día a día y al encontrar la empresa obsoleta se pueden tener pérdidas y en casos especiales hasta llegar a la bancarrota.

2.21 Problemática de las pequeñas y medianas empresa según la Comisión económica para América Latina y el Caribe

De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (2019) las pequeñas y medianas empresas causan mucha preocupación por su bajo desempeño y los pocos resultados que presentan, muchas de ellas que se encuentran en Latinoamérica presentan debilidades características tales como su posicionamiento al margen de los mercados más dinámicos y más aún en el ámbito de exportaciones, su limitación es extrema; por otro lado, está su poca participación en relaciones productivas, entre otras.

En Latinoamérica se encuentra la mayor cantidad de microempresas manteniendo sus ventas o actividades en una zona de confort que cierra las posibilidades a nuevas inversiones que limita su expansión productiva hacia nuevos mercados.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO

3.1 Diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación

En el presente proyecto se desarrollará una investigación descriptiva, de acuerdo con Guevara et al. (2020) indican que la misma tiene como objetivo describir algunas características básicas de un fenómeno homogéneo, utilizando criterios sistemáticos para determinar la estructura o el comportamiento del fenómeno en estudio, y proporcionar información sistemática y comparable con otras fuentes.

De la misma manera, manifiestan Ramos Galarza (2020) que es de carácter descriptivo porque proporciona fundamentación de las conductas tal cual ocurren, sin ningún tipo de manipulación de las variables, ni predicción de comportamientos, es decir que la información recolectada dará respuesta asertivas proporcionando datos verídicos, confiables y sustentados que sirven como base de la investigación.

Además, según Gallardo (2017) Los estudios de correlación, por su parte, se realizan en el marco de métodos no experimentales, cuya tarea es encontrar explicaciones

estudiando las relaciones entre variables en el medio natural, sin manipularlas. A su vez Arteaga (2022), afirma que suelen utilizarse para examinar datos cuantitativos y determinar si existe un patrón, una tendencia, un hallazgo o una relación causal entre las variables dependientes e independientes.

Con base en los diversos conceptos recolectados se puede afirmar que la presente investigación es de tipo descriptivo ya que estará enfocada sustentación y descripción de las características más importantes de la población objeto de estudio, para llegar a una conclusión donde se responda a las preguntas de la problemática de manera asertiva; a su vez se identificará la repercusión que tiene la motivación dentro del desempeño laboral de los colaboradores de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Machala.

Por otro lado, se indica que será de carácter correlacional ya que se busca indagar la relación existente entre las variables motivación y desempeño laboral sin manipulación alguna de evidencias o datos recopilados; este tipo de investigación favorecerá debido a que es de gran importancia conocer cómo influyen las variables en el ámbito laboral de los colaboradores y así poder determinar si la relación existente llega a afectar o favorecer en el ámbito empresarial, en este caso las pymes estudiadas.

3.1.2 Nivel de Investigación

En cuanto al nivel de investigación es de nivel descriptivo, ya que es un método que intenta recopilar información cuantificable para el análisis estadístico de muestras de población. Es una popular herramienta que recopila y describe la naturaleza de los segmentos de población (Mayta y Salazar, 2018).

El nivel explicativo, tal como su nombre indica, busca ampliar nuestro conocimiento sobre temas que nos resultan desconocidos o poco familiares, se enfoca en los detalles que nos permiten entender mejor el fenómeno que se está estudiando. De este modo, parte de una idea general y profundiza en aspectos específicos para llevar a cabo un análisis en profundidad. A su vez, Ramos (2020) indica que este nivel busca explicaciones e identificación de fenómenos; en un contexto cuantitativo, la investigación explicativa se puede utilizar donde se pueden establecer relaciones causales entre diferentes variables.

Por lo antes mencionado, el nivel descriptivo en la investigación permitirá obtener la mayor cantidad de información verificable dada en el análisis e identificación de los factores que generan la motivación del talento humano en las pequeñas y/o medianas empresas de la ciudad de Machala y su influencia en el desempeño laboral, por otro lado el nivel explicativo permitirá determinar dicho factores y establecer las prácticas de

motivación que deben ejecutarse con el personal para que contribuyan con los objetivos de las pymes.

3.1.3 Diseño de investigación

De acuerdo a lo mencionado por Maldonado et al. (2019) es de diseño no experimental debido a que las variables de estudio son naturales es decir no se las manipula ni se altera; la investigación no experimental se realiza cuando, durante el estudio, el investigador no puede controlar, manipular o alterar a los sujetos, sino que se basa en la interpretación o las observaciones para llegar a una conclusión. Es decir, se requerirá del estudio de los factores que generan motivación laboral en el talento humano y solo se realizará una observación, mas no una manipulación de la variable.

Un elemento clave que define un estudio transversal es la evaluación en un momento específico y específico, en lugar de un estudio longitudinal que involucra el paso del tiempo. Tradicionalmente, los estudios transversales se consideran útiles para determinar la prevalencia de un problema; sin embargo, también pueden estimar la relación entre dos o más variables, es decir, utilizar métodos analíticos, que son una alternativa interesante para explorar inicialmente relaciones o recursos limitados en el entorno (Cvetkovic et al. 2021). El presente proyecto se realizará en un tiempo determinado, es decir, tendrá fecha de inicio y fin, no será mayor a 1 año, por lo tanto, no se lo considera longitudinal.

3.1.4 Metodología

Rodríguez y Pérez (2017) mencionan que el método deductivo trata de pasar de un conocimiento general a otro de menor nivel de generalización (particular). Es por ello, que la aplicación de este método sirve para analizar la motivación en campo laboral y así determinar los factores que influyen para que se dé un desempeño laboral óptimo en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Machala.

Además, se aborda un enfoque en el método cuantitativo el mismo que da respuestas a mediciones estadísticas o numéricas de una base de datos recopilada mediante encuestas a una población específica.

Según Cadena-Ibáñez et al. (2017) este método se encarga de la medición, cuantificación y análisis de patrones que dictaminan en un orden dentro de un proceso el cual puede estar fallando o estar en su forma óptima, este se demostraría con estadísticas que sean aplicables al proceso.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la investigación se estudiarán las variables de motivación y desempeño laboral en el personal de organizaciones de menor tamaño en la ciudad de Machala, utilizando encuestas como herramienta de recolección de datos para obtener resultados. Posteriormente, se llevará a cabo un análisis de los datos para obtener conclusiones y recomendaciones para el proyecto.

3.1.5 Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos son las formas que se pueden emplear al momento de querer recabar información de un tema central, contando con un círculo de individuos que están dispuestos a responder preguntas para saciar una duda, existen varios tipos de estos mencionados instrumentos como las encuestas, diarios de campo, registros de hechos, entre otro. (Sánchez et al., 2020).

En la presente investigación dichos instrumentos ayudarán a la recopilación de información acerca del nivel de motivación laboral que existe en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Machala y debido a que es un tema que se debe tomar opiniones personales de cada uno de los colaboradores a los que incluiremos como parte esencial del trabajo, es necesario un método práctico y puntual.

Es por estas razones que se ha seleccionado a la encuesta como el instrumento a utilizar, como explica Feria et al. (2020), esta es considerada como un método empírico de carácter propio, una serie de preguntas correlacionadas que suele ser escrita y resuelta por el encuestado con un solo propósito, siendo este la obtención de información valiosa que permita al investigador una mayor comprensión sobre la problemática dentro del área a analizar, facilitando la tabulación e interpretación de los diferentes puntos de vista que se encuentren.

Por consiguiente, el cuestionario será aplicado a colaboradores de diversas pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Machala, contará con 14 preguntas cerradas que se medirán en base a la Escala de Likert representando 1 *nunca* y 5 *siempre*, de la misma manera se cuestionará con 1 pregunta de opción múltiple para una profunda comprensión del tema a tratar, dicho formulario será elaborado con la plataforma de Google Forms, asimismo, los formularios serán impresos con el fin de llevar a cabo la recolección de datos presencialmente y así lograr una mayor comprensión de las preguntas.

Explican Mucha et al. (2021) que la población o universo se entiende como un conjunto de elementos a estudiar que son relevantes para la obtención de información, desde este punto se comienza a estratificar la información para obtener una población objetivo, en el caso de la presente investigación, en el universo se encuentran 727 empresas entre pequeñas y medianas ubicadas en la ciudad de Machala según un informe de la Supercias (2022), con base en esto, nuestra población de estudio son los 22.976 empleados que se encuentran laborando en las pequeñas y medianas empresas

En estadística es necesario delimitar la población o universo, para poder realizar un estudio más centrado en el subconjunto de interés para un mejor resultado, tal como lo explican Hernández y Carpio (2019), es de suma importancia la selección de la muestra cuando la población es infinita o cuando tiene un gran tamaño ya que así se aseguran resultados con validez, esta muestra puede ser calculada de diversas maneras dependiendo del tipo de muestreo que se requiera utilizar basándose en los datos que se tienen a la mano al momento de realizar el cálculo, en el caso de esta investigación se utilizará la siguiente fórmula:

Población: 727 empresas pequeñas y medianas en la ciudad de Machala - 988 Pymes en la provincia de El Oro

Población de estudio: 22.976 empleados que laboran en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad del Machala.

Muestra:

$$m = \frac{N}{(N - 1) * K^2 + 1}$$

m= muestra

N= población o universo

K= margen de error

$$m = \frac{22976}{(22976 - 1) * 0.07^2 + 1}$$

$$m = 202$$

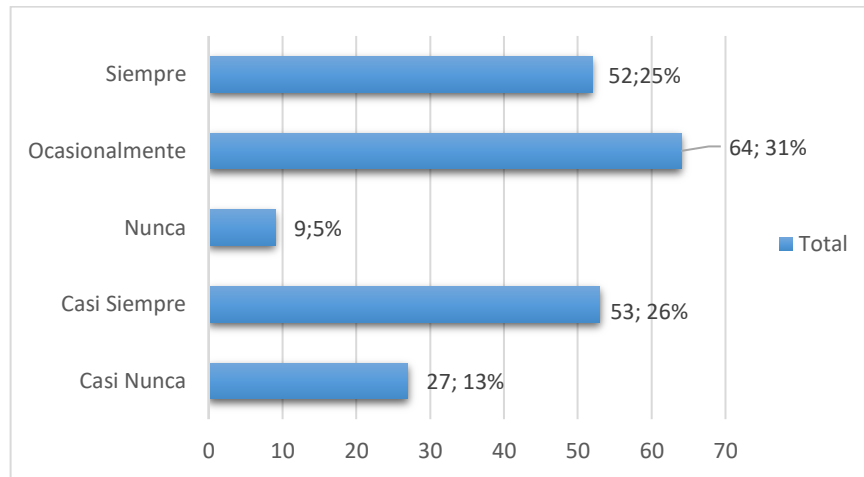
Según los datos arrojados por las formas antes empleadas se deberán encuestar a 202 colaboradores de pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Machala, esto con

el fin de saber cuáles son las falencias que hay dentro de estas empresas que afectan directa o indirectamente a la motivación de los colaboradores.

3.2 Análisis de Resultados

Resultados de la pregunta 1 " ¿La empresa evalúa el desempeño laboral de los empleados de manera periódica? "

Figura 1 ¿La empresa evalúa el desempeño laboral de los empleados de manera periódica?".

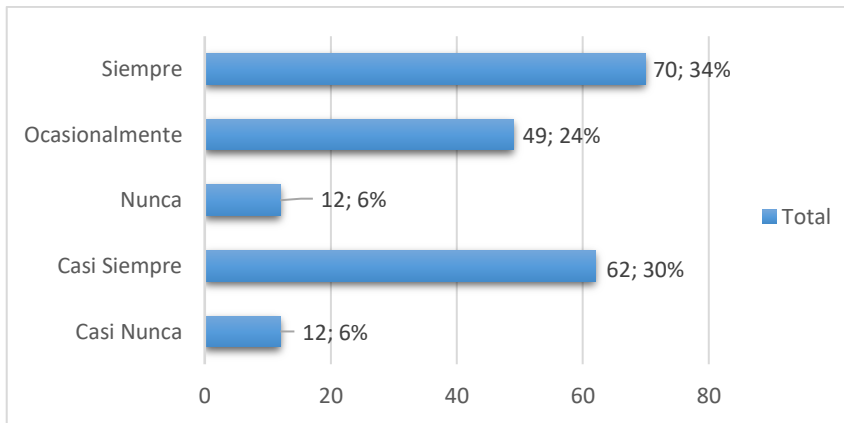


Nota. Elaborado por los autores

En el aspecto de evaluación de desempeño, las pequeñas y medianas empresas en un 31% evalúan ocasionalmente a sus empleados, esto con la intención de conocer las debilidades o dificultades que tengan al momento de desempeñar su trabajo; en cambio el 26% evalúa casi siempre a sus trabajadores; mientras que el 25% de las pymes encuestadas, aluden evaluar siempre a sus colaboradores, con la finalidad de apoyar al crecimiento de la empresa, y el logro de objetivos; sin embargo, el 13% de las organizaciones indican casi nunca evaluar el desempeño al igual que el 5% que mencionan nunca realizar este tipo de evaluación; estos dos últimos resultados pueden deberse al tipo de pyme, ya que muchas no cuentan con una organización dentro de su construcción, lo que hace muy probable que no cuenten con departamento de talento humano, que se interese en las necesidades de sus trabajadores.

Resultados de la pregunta 2 ¿Las evaluaciones del personal ayudan a mejorar su desempeño en el trabajo?

Figura 2 *¿Las evaluaciones del personal ayudan a mejorar su desempeño en el trabajo?*

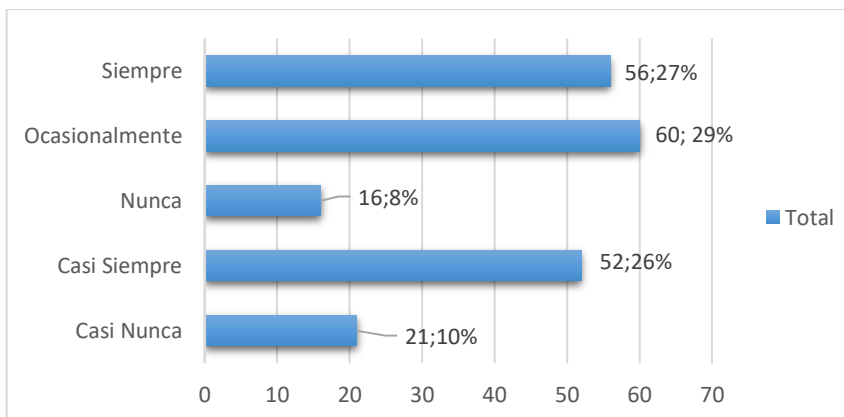


Nota. Elaborado por los autores

En cuanto a si las evaluaciones del personal ayudan a mejorar el desempeño en el trabajo, el 34% de las pymes encuestadas mencionan que siempre han podido ayudar a mejorar el desempeño de sus colaboradores por medio de los resultados que se obtengan de las evaluaciones, ya que estas permiten conocer las deficiencias existentes en el trabajador; el 30% señala que casi siempre, esto puede deberse a que solo algunas de las necesidades encontradas son mejoradas; en cambio el 24% indica que el mejoramiento sucede ocasionalmente; mientras que el 12% menciona que casi nunca o nunca ayuda a mejorar el desempeño; eso puede relacionarse con la pregunta anterior, la que una pequeña parte mencionó no realizar la evaluación a su personal.

Resultados de la pregunta 3 "¿Los jefes de área reconocen el cumplimiento de metas que realizan?"

Figura 3 *¿Los jefes de área reconocen el cumplimiento de metas que realizan?"*

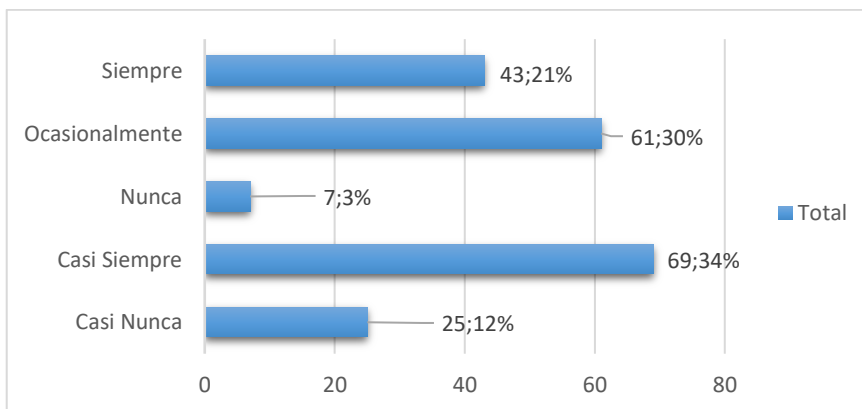


Nota. Elaborado por los autores

Pues bien, en cuanto al reconocimiento del cumplimiento de metas, el 29% menciona que ocasionalmente los jefes de área reconocen el cumplimiento de metas dirigidas al logro de los objetivos de la empresa; mientras que el 27% indica que siempre se ven reconocidos por sus superiores, lo que en efecto, provoca que los trabajadores se vean motivados a realizar sus actividades con mayor esfuerzo; el 26% alude que casi siempre reconocen el trabajo que realizan, esto por medio de incentivos de cualquier tipo; el 10% concuerdan que casi nunca se han visto reconocidos por sus labores en cuanto a cumplimiento de metas; y el 8% casi nunca ha experimentado dicho reconocimiento.

Resultados de la pregunta 4 "¿Se potencializan al interior de la empresa sus competencias profesionales?"

Figura 4 *¿Se potencializan al interior de la empresa sus competencias profesionales?"*

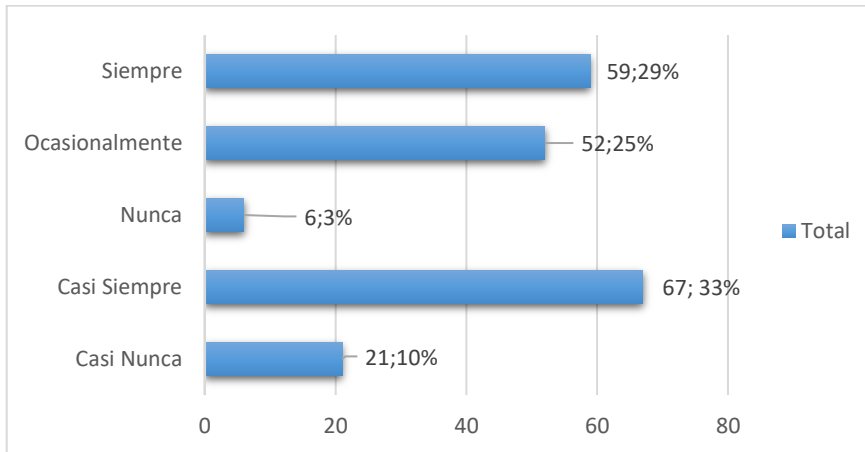


Nota. Elaborado por los autores

Usualmente las empresas buscan potencializar las competencias profesionales de sus colaboradores; por lo tanto, el 34% indican que casi siempre la empresa potencializa las competencias profesionales de cada uno de los trabajadores, con la finalidad de que puedan rendir al máximo en la empresa, y que tengan realización personal y profesional dentro del área que se desempeñen; el 30% alude que ocasionalmente se ven potencializadas sus destrezas y competencias; en cambio el 21% menciona que en su organización siempre buscan que sus trabajadores mejoren sus habilidades profesionales; mientras que el 12% y 3% indican que casi nunca y nunca potencializan las competencias profesionales sus colaboradores.

Resultados de la pregunta 5 "¿El trabajo que usted realiza le permite desarrollar al máximo sus capacidades?"

Figura 5 *¿El trabajo que usted realiza le permite desarrollar al máximo sus capacidades?"*

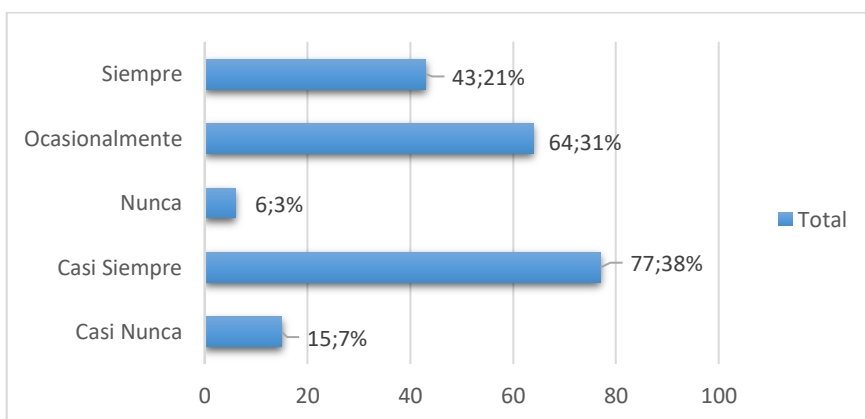


Nota. Elaborado por los autores

En cuanto al desarrollo de sus capacidades, el 33% indican que el trabajo que desempeña en la pyme casi siempre les permite desarrollar sus capacidades al máximo, por medio del cumplimiento de metas que proponga la empresa; 29% del total, en cambio aluden que su trabajo siempre les permite desarrollarse profesionalmente dentro de la rama que desempeñen; 25% de los trabajadores de las pymes perciben que ocasionalmente su trabajo les permite desarrollar sus capacidades intelectuales y que son recompensados; el 10% y 3% señalan que casi nunca y nunca la labor que desempeñan dentro de la pyme les permite desarrollarse como profesionales.

Resultados de la pregunta 6 "¿Propone ideas innovadoras para mejorar el cumplimiento de las actividades en la empresa?"

Figura 6 *¿Propone ideas innovadoras para mejorar el cumplimiento de las actividades en la empresa?"*

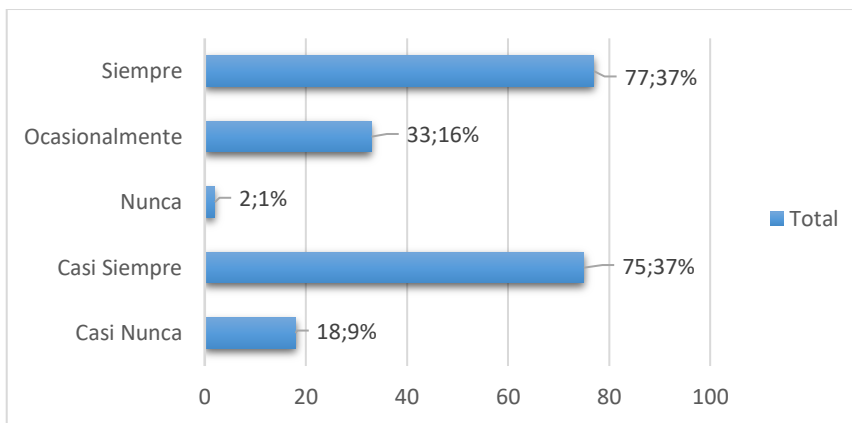


Nota. Elaborado por los autores

Es importante conocer los aportes que los trabajadores pueden realizar para ayudar con el cumplimiento de las metas de la empresa; por lo tanto, el 38% de los colaboradores de las pymes, mencionaron que proponen ideas que son innovadoras para mejorar el cumplimiento de las actividades dentro de la empresa; el 31% menciona que esto sucede ocasionalmente, mientras que el 21% aluden que siempre están en constante exploración de ideas nuevas con la finalidad de mejorar las actividades en la empresa; el 7% de los encuestados mencionan que casi nunca aportan o proponen ideas a sus superiores y el 3% nunca lo hace.

Resultados de la pregunta 7 "¿Ayuda a su equipo de trabajo para alcanzar metas?"

Figura 7 "¿Ayuda a su equipo de trabajo para alcanzar metas?"

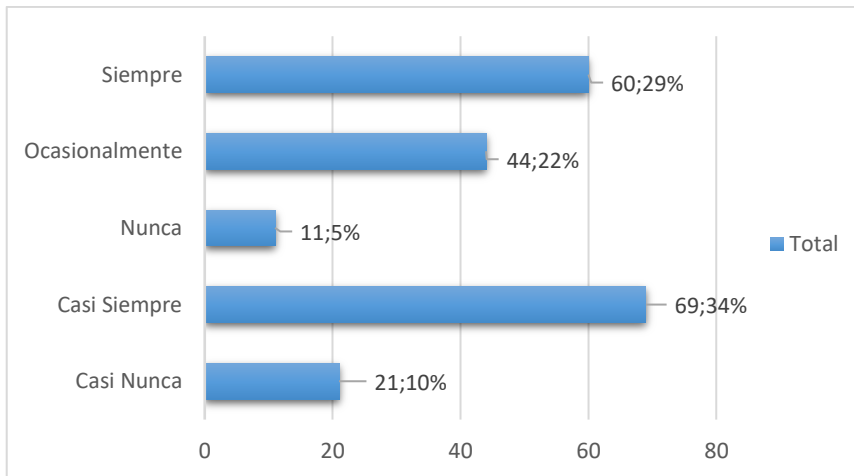


Nota. Elaborado por los autores

El trabajo en equipo es fundamental dentro de las pymes, ya que de esta manera se cumplen con los objetivos que tiene la misma, por lo cual siempre y casi siempre que representa el 37% respectivamente del personal ayuda a su equipo de trabajo para alcanzar las metas planteadas por sus superiores con finalidad de buscar el crecimiento de la pyme. El 16% en cambio señalan que ocasionalmente ayudan a su equipo, esto cuando la situación lo amerite; el 9% casi nunca ayudan a su equipo de trabajo, esto puede deberse a que carecen de un grupo de trabajo y que este es reducido y cada quien desempeña un papel diferente dentro del mismo.

Resultados de la pregunta 8 "¿Usted se encuentra satisfecho con el ambiente laboral de la empresa?"

Figura 8 *¿Usted se encuentra satisfecho con el ambiente laboral de la empresa?"*

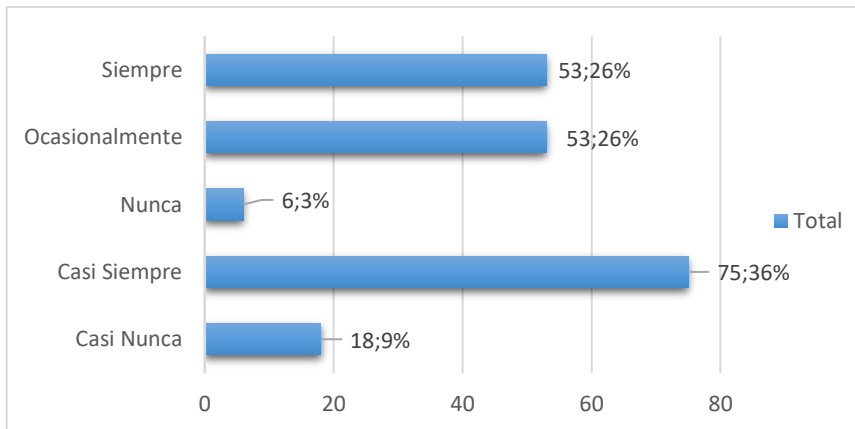


Nota. Elaborado por los autores

La satisfacción dentro del lugar de trabajo es fundamental para que el personal se llegue a sentir motivado al realizar sus actividades; en este caso, el 34% menciona que casi siempre se encuentran satisfechos con el ambiente laboral de la empresa en la que laboran; el 29% aluden que siempre se han sentido satisfechos ya que cuentan con todos los requerimientos básicos para sentirse motivados y cómodos al realizar sus actividades; el 22% de los trabajadores ocasionalmente se encuentran satisfechos con el ambiente que se maneja la empresa; el 10% casi nunca se han encontrado satisfechos con su ambiente de trabajo, esto puede deberse a que las condiciones de trabajos o los compañeros no son los ideales para el desarrollo de actividades laborales, esto junto con el 5% que nunca se ha sentido satisfecho en este ámbito.

Resultados de la pregunta 9 "¿El ambiente laboral es adecuado para el desarrollo de sus habilidades?"

Figura 9 *¿El ambiente laboral es adecuado para el desarrollo de sus habilidades?"*

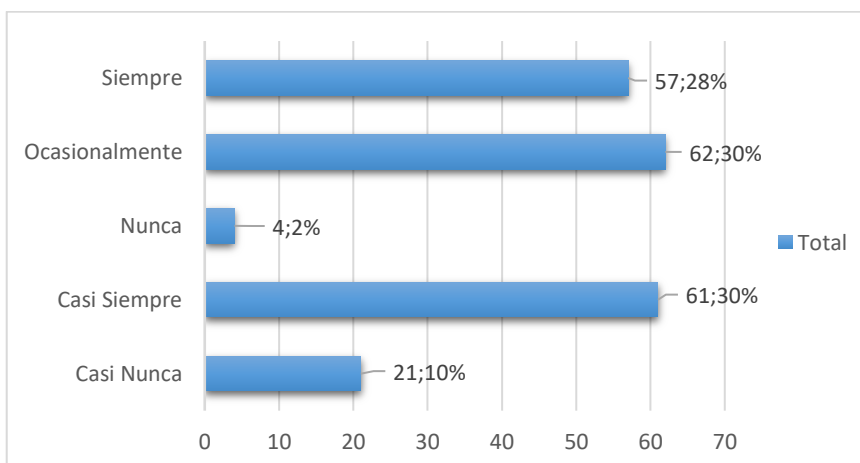


Nota. Elaborado por los autores

Desarrollar las habilidades de los trabajadores dentro de una empresa, debe ser uno de los puntos primordiales para la gerencia; en este caso el 36% de los colaboradores casi siempre han creído que el ambiente en que laboran es el adecuado para desarrollar sus habilidades; otros en cambio mencionan que casi siempre y siempre, en un 26% cada uno, lo que quiere decir que el ambiente en el laboral es un lugar con las medidas adecuadas para realizar el trabajo; el 9% junto con el 3% indican que casi nunca y nunca, esto se puede presentar en ambientes laborales que no realizan una gestión de talento humano.

Resultados de la pregunta 10 "¿Usted considera que la relación entre directivos y colaboradores es adecuada?"

Figura 10 *¿Usted considera que la relación entre directivos y colaboradores es adecuada?"*

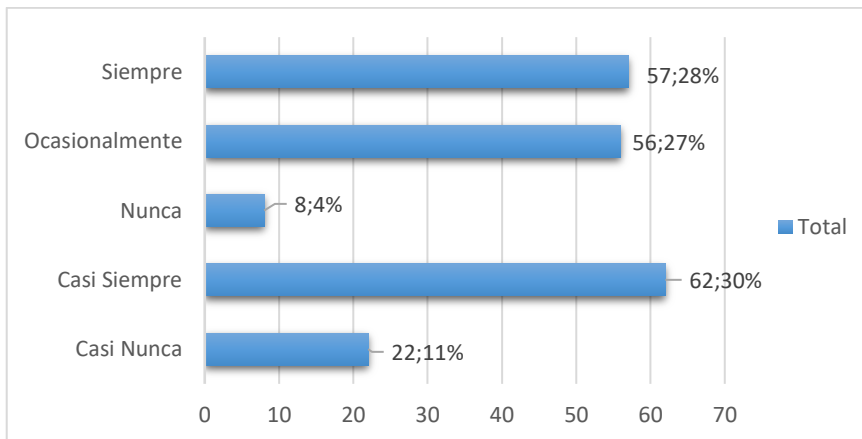


Nota. Elaborado por los autores

Las relaciones interpersonales con los miembros de la empresa son muy importantes al momento de conocer el grado de satisfacción y desempeño de los colaboradores; en este caso, las encuestados en un 30% consideran que la relación entre directivos y colaboradores casi siempre es adecuada, el siguiente 30% indica que ocasionalmente la encuentran adecuada, esto puede deberse a que algunas de sus incógnitas no son satisfechas con totalidad; colaboradores de 57 pymes mencionan que para ellos las relaciones que mantienen con sus directivos siempre es la más adecuada; los restantes 10% y 2% aluden que casi nunca y nunca han creído que las relaciones interpersonales con sus jefes son las adecuadas, consecuencia del no acompañamiento en sus actividades.

Resultados de la pregunta 11 "¿La motivación que le brinda la empresa favorece a su desempeño laboral y personal?"

Figura 11 *"¿La motivación que le brinda la empresa favorece a su desempeño laboral y personal?"*

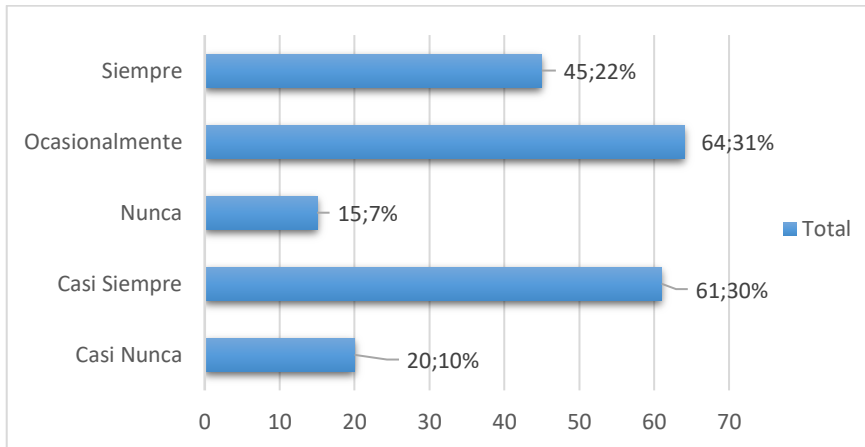


Nota. Elaborado por los autores

En cuanto a la relación de la motivación y el desempeño laboral, los encuestados indicaron lo siguiente; el 30% del personal encuestado indica que casi siempre la motivación a la que recurre la empresa favorece sus desempeño, en cambio el 28% aclara que siempre se han visto favorecidos por la motivación que brinda la empresa; el 27% en cambio alude que ocasionalmente se ven favorecidos por la motivación; los ultimo 11% y 4% casi nunca y nunca opinan que la motivación que le brinda su pyme favorece al desempeño laboral y personal del colaborador.

Resultados de la pregunta 12 "¿Para usted la remuneración que recibe por parte de la empresa es satisfactoria?"

Figura 12 *¿Para usted la remuneración que recibe por parte de la empresa es satisfactoria?"*

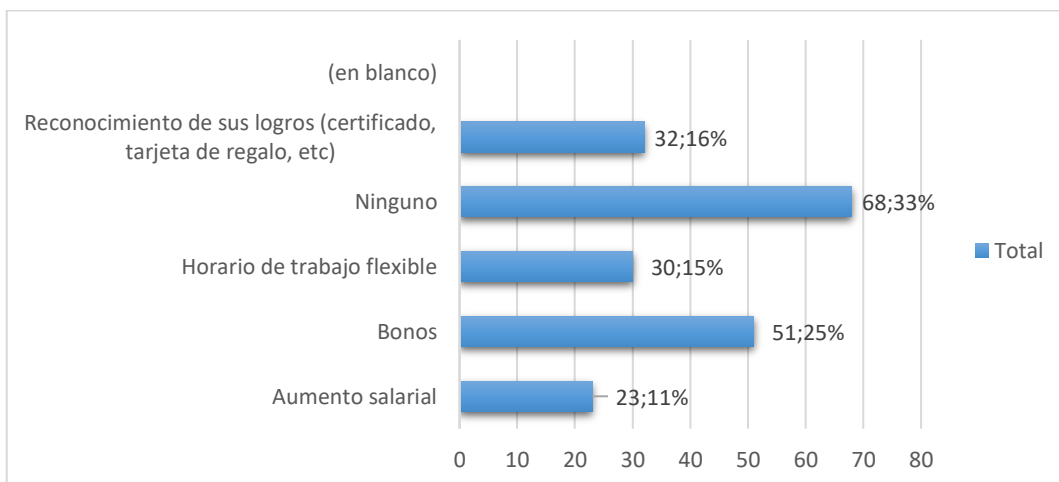


Nota. Elaborado por los autores

Las remuneraciones juegan un papel importante para ciertas personas en las diferentes organizaciones, por lo que el 31% que ocasionalmente encuentran satisfactoria la remuneraciones que le da empresa por las metas cumplidas en el trabajo; el otro 30% casi siempre las encuentran placenteras; en el caso del 22% de los encuestados, estos encuentran que siempre han sido satisfactorias todos los tipos de remuneraciones que se les ha entregado como trabajadores; para un 10% de la población casi nunca las encuentran satisfactorias y para un 7% nunca las encuentran satisfactorias.

Resultados de la pregunta 13 "¿Qué tipo de incentivo o bonificación recibe por su trabajo?"

Figura 13 *¿Qué tipo de incentivo o bonificación recibe por su trabajo?"*

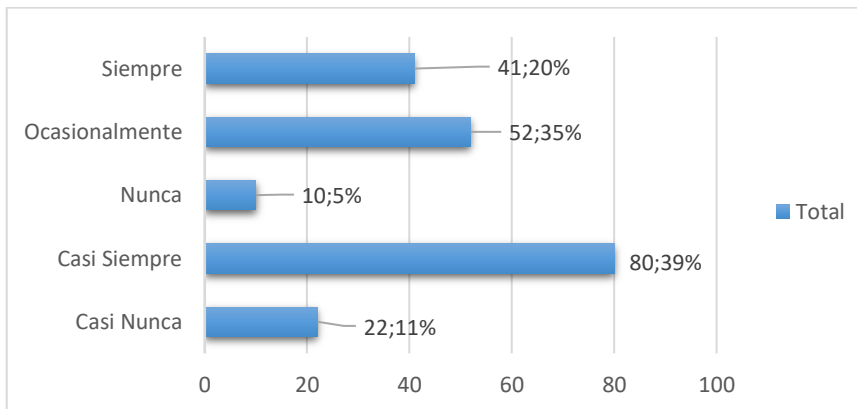


Nota. Elaborado por los autores

Establecer los tipos de incentivos que más utilizan las pymes, ayudará a conocer cuáles son las mejores para cumplir con las expectativas de los colaboradores; el 33% señalan que ningún tipo de bonificación reciben en su trabajo, esto podría deberse por que la empresa no cuenta con la cultura del incentivo, o no cuentan con los recursos necesarios para reconocer el trabajo de sus colaboradores; el 25% opina que los bonos es el tipo de incentivo que su empresa ofrece a sus trabajadores; el 16% en cambio aluden que han recibido reconocimiento de sus logros por medio de certificados y tarjetas de compras, con el fin de satisfacer necesidades básicas y de reconocimiento; para otros en cambio el horario flexible es el tipo de incentivo que reciben por parte de sus superiores, y está representado por un 15% del total; por último, el 11% comenta que han recibido aumento salarial por el cumplimiento de metas y objetivos.

Resultados de la pregunta 14 "¿La capacitación que se le da al personal contribuye al desarrollo de sus habilidades?"

Figura 14 *¿La capacitación que se le da al personal contribuye al desarrollo de sus habilidades?"*

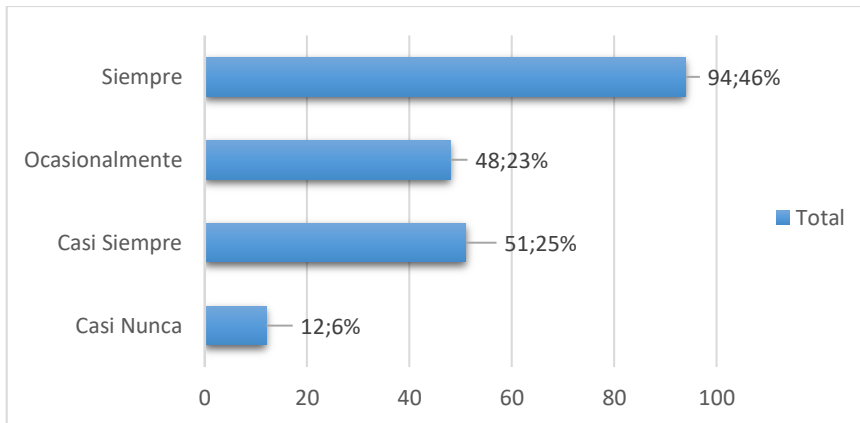


Nota. Elaborado por los autores

Las capacitaciones dentro de las organizaciones ayudan a que el talento humano que las conforman, estén al día con los nuevos retos que se presenta en el mercado, además de desarrollar habilidades en beneficio de la empresa; de manera que el 39% señalan que casi siempre las capacitaciones contribuye al desarrollo de sus habilidades dentro de la empresa; el 25% indica que ocasionalmente, es decir, no siempre todas las capacitaciones logran el desarrollo de sus habilidades; los que opinan que siempre se han visto favorecidos y que todas las capacitaciones recibidas por parte de agentes externos en beneficio de la empresa representan un 20% del total; el 11% y 5% indican que casi nunca y nunca respectivamente se han visto beneficiados , esto debido a la inexistencia de capacitaciones por parte de la organización.

Resultados de la pregunta 15 "¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?"

Figura 15 "¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?"



Nota. Elaborado por los autores

Sentirse comprometido con los objetivos de la empresa es un punto fundamental dentro de la organización, por lo cual; el 46% de los encuestados se encuentran siempre comprometidos principalmente con los objetivos de la empresa; el 25% casi siempre se sienten comprometidos; el 23% señala que ocasionalmente; y el 6% que casi nunca; estas dos últimas estimaciones deben ser analizadas ya que cuando el personal no siente un compromiso con los objetivos de la organización, quiere decir que no labora en bien de la misma, por lo tanto no expresa su máximo potencial en habilidades y competencias.

3.3 Contratación teórica de los resultados

Luego de haber obtenido los resultados y el respectivo estudio de las variables la motivación frente al desempeño laboral se realiza un análisis de los resultados obtenidos frente a estudios previos.

Uno de los hallazgos importantes de la presente investigación fue que en las PYMES de la ciudad de Machala ocasionalmente evalúan a sus empleados, estos datos se pueden relacionar con Arteaga et al. (2021) en su investigación sobre la administración del talento humano hacia las pymes de todo el Ecuador, se destacó que solo el 20% de las pymes utilizan una herramienta estructurada de evaluación del desempeño que permite identificar debilidades, mientras que el 80% mencionó que no realizan esta evaluación, sino que se apoyan en el desempeño de las tareas asignadas, destacando que en entrevistas a colaboradores mencionan que deben cumplir con metas asignadas de ventas en periodos de tiempo para que su evaluación dentro de la empresa sea exitosa.

De igual manera, en otro estudio realizado en las pymes de Andrade et al. (2018) se destaca que las pymes de ese lugar no cuentan con ninguna estrategia integral de evaluación de desempeño a sus empleados, lo que provoca la existencia de condiciones desfavorables para esas pequeñas y medianas empresas.

El reconocimiento de los empleados por el cumplimiento de metas es un factor importante en el desempeño laboral. En una investigación realizada a empleados de pymes en Machala, se encontró que los empleados solo recibían reconocimiento de manera ocasional. Sin embargo, estudios previos, como el de Sandoval et al. (2018), han demostrado que el reconocimiento es una herramienta de gestión que puede potenciar la cohesión entre los empleados y la organización. Este reconocimiento no necesariamente debe ser económico, ya que los empleados están conscientes de la situación económica del país y buscan propuestas de valor que reconozcan su valor como empleado. Además, otros estudios como el de Chiecher (2017) han señalado la importancia de procesos de retroalimentación y elogiar el esfuerzo, cumplimiento y buen desempeño para mejorar el desempeño de los empleados. Por lo tanto, es importante que las pymes consideren estrategias de reconocimiento y retroalimentación para mejorar el compromiso y desempeño de sus empleados.

Junto con lo anteriormente mencionado, el identificar los tipos de incentivos que las pymes usan con mayor frecuencia ayudará a ver cuáles se alinean mejor con las expectativas de los empleados, en este caso, los resultados de esta investigación arrojaron que muchos de los colaboradores no recibieron ningún bono por su trabajo realizado; Esto es diferente al caso de Uruchima y Campos (2019), que realizó su investigación a los docentes de instituciones educativas de la Zonal 6, donde implementan incentivos no económicos para los trabajadores, permitiéndoles contribuir significativamente a la productividad y calidad de los servicios para crear una ventaja competitiva en este sector.

Otro de los factores importantes para la motivación es el fortalecimiento de la capacidad profesional de los empleados; por lo tanto, en este estudio, señalaron que las pymes casi siempre aumentaron la capacidad profesional de cada uno de sus empleados; Esto se confirma por el estudio de Mejía y Jiménez (2020), realizado a las pymes de Colombia, donde se sugiere la implementación de políticas que ayuden a obtener resultados útiles para la organización, a través de la capacidad, las habilidades y el cuidado hacia sus trabajadores; De la misma manera, Pacherez y Marrufo (2020) en el análisis de colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, concluyen que las

organizaciones que promueven fuerzas competitivas se aplican a la identificación y la satisfacción, sin importar los inconvenientes diarios que se encuentren en el trabajo.

En cuanto al desarrollo de sus habilidades, como resultado de la presente investigación es que, el trabajo que realizan en las PYMES casi siempre les permite desarrollar sus habilidades al máximo; dichos datos, han concordado con los del estudio de Sánchez y Hernández (2022), se concluyó que los jefes o directivos si valoran los conocimientos y habilidades de los empleados, ya que les permiten hacer frente a las dificultades emergentes y, si esto no es suficiente, deben considerar mejorar rápidamente sus habilidades; Al igual que algunos autores como Paredes et al. (2021) señala que las habilidades son importantes para el desarrollo profesional porque contribuyen a moldear estilos de liderazgo, conocimientos, habilidades y habilidades para la toma de decisiones.

Otro campo a explorar del desempeño laboral, es la innovación en ideas a favor de la empresa, para esto, en la presente investigación se obtuvo como resultados que los empleados de las pequeñas y medianas empresas han encontrado que se les ocurren ideas innovadoras para mejorar el desempeño de las operaciones dentro de una empresa; Así lo confirman Hernández et al. (2018), donde señalan que en los procesos de logro de metas se requiere liderazgo e ideas de tipo gerencial, ya que el moderador les indica a los subordinados exactamente lo que deben hacer, generalmente la planificación, desarrollo de programas, establecimiento de metas y estándares de desempeño; sumando a lo que menciona anteriormente, el autor Madero et al. (2020), conoce que el incentivo puede definirse como un ingreso adicional al salario que reciben las personas para ayudar en el logro de metas y objetivos.

Por otro lado, las relaciones interpersonales con los miembros de la empresa son muy importantes cuando se trata de la satisfacción y productividad de los empleados; Por lo tanto, Hanco (2021) indican que en un 87% las relaciones interpersonales juegan un papel importante en la empresa debido a la interacción con personas que tienen diferentes puntos de vista, ideas, o percepciones conocimientos.

De acuerdo a los factores de desempeño laboral, las recompensas juegan un papel importante para un número de personas en diferentes organizaciones que en ocasiones encuentran satisfactorias las recompensas ofrecidas por la empresa en relación con las metas alcanzadas en el trabajo, para este propósito, Chunga et al. (2022) en su estudio de empresas pymes mencionan que el salario y los beneficios que recibe un empleado serán

uno o más factores que cambiarán su percepción. Satisfactoriamente la capacitación en las organizaciones ayuda a crear talentos en beneficios de la empresa; A diferencia del resultado que obtuvo Obando (2020), en el que dijo que la satisfacción del talento y el reconocimiento humano que recibió por su trabajo fue gracias a la capacitación proporcionada por porque saben que son la base de la organización y que son la base para su progreso.

Como resultado se obtuvo que el sentido de compromiso con los objetivos de la empresa es un punto fundamental en la organización y dentro de la motivación hacia los empleados; El 46% de los encuestados siempre está principalmente comprometido con los objetivos de la empresa; obtuvo resultados similares a los del estudio de Coronado et al. (2020), donde consideran que el compromiso organizacional es un aspecto realmente importante, considerando su relación con factores como la productividad, la rotación y el ausentismo de los empleados, y otros factores.

Finalmente, entre las prácticas de motivación que deben ejecutarse con el talento humano para que estos tengan un desempeño efectivo que contribuya a los objetivos de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Machala, se encuentran las relacionadas con el reconocimiento por parte de sus superiores de lo significativo que es la presencia del colaborador en la empresa, esto concuerda con la investigación realizada a 104 trabajadores por parte de Palacios et al. (2020), donde se encontró que reconocer públicamente a los empleados por un excelente trabajo realizado es una de las prácticas de motivación más utilizadas por las organizaciones de cualquier índole, esto debido a la satisfacción personal que puede conllevar esto.

Otro estudio realizado por Cabell y Pérez (2021) muestra que una práctica común de motivación es el uso de recompensas monetarias o financieras para los colaboradores, lo que les da un incentivo para mejorar su rendimiento laboral. Por el contrario, Llanga et al. (2019) señalan que brindar retroalimentación sobre el desempeño de los colaboradores y ofrecerles información para mejorar su trabajo es una de las mejores prácticas de motivación laboral que se pueden aplicar en la actualidad, especialmente considerando la crisis económica y financiera que muchas empresas enfrentan actualmente.

3.4 Propuesta Integradora

En las PYMES, el talento humano es uno de los principales recursos que tienen para lograr sus objetivos. Es por ello que, contar con un equipo altamente motivado es crucial para el éxito de la empresa. Sin embargo, muchas veces los empleados no se sienten motivados y esto puede tener un impacto negativo en su desempeño y en los resultados de la empresa. Es por eso que, en este proyecto se propone implementar prácticas de motivación que contribuyan a que los empleados tengan un desempeño efectivo que contribuya a los objetivos de las pymes.

Para lograr un desempeño efectivo por parte del talento humano en las pequeñas y medianas empresas (PYMES), es fundamental contar con prácticas de motivación adecuadas. A continuación, se describen algunas prácticas que pueden ser efectivas para motivar y comprometer a los empleados:

Algunas de las pymes se han caracterizado por tener un desarrollo vertical en cuanto a la comunicación abierta y transparente dentro de la organización, lo que provoca la existencia de desconfianza y no compromiso de los empleados. Por lo tanto, se pueden originar problemas si la comunicación no es efectiva o si los empleados no sienten que sus opiniones y preocupaciones son valoradas y consideradas. Además, la comunicación abierta y transparente también puede conducir a un exceso de información, lo que puede resultar abrumador y confuso para los empleados, por lo cual es importante encontrar un equilibrio en la comunicación y asegurarse de que sea clara y significativa para los empleados.

En la gestión empresarial, la administración efectiva de los recursos humanos es fundamental para lograr un ambiente laboral productivo y colaborativo. Es importante tener en cuenta factores críticos como la comunicación organizacional y la responsabilidad social empresarial, los cuales pueden influir en el desempeño de la empresa en general. En este sentido, es esencial que los equipos internos colaboren y se comuniquen adecuadamente para garantizar la eficacia y la eficiencia de la organización. Además, la responsabilidad social empresarial debe ser abordada para asegurar que la empresa opere de manera ética y sostenible. Todos estos aspectos son esenciales en la gestión empresarial y pueden tener un impacto significativo en el éxito de la organización.

Una forma de fomentar una gestión efectiva del talento humano y mantener a los empleados motivados y comprometidos con los objetivos de la empresa es a través de una

comunicación abierta y transparente. Esto puede lograrse mediante reuniones regulares tanto individuales como de equipo, donde se discutan los avances y desafíos de la empresa y se brinde retroalimentación constructiva. También se pueden utilizar herramientas como encuestas o formularios de retroalimentación para conocer la opinión de los empleados sobre la empresa. Para mejorar la comunicación, las pymes pueden organizar reuniones semanales con los empleados para discutir los avances de la semana y los desafíos pendientes. Además, pueden utilizar herramientas en línea para que los empleados proporcionen comentarios de manera anónima y se respondan sus dudas de manera general.

Sentirse valorado en una organización es uno de los puntos más importantes para un colaborador y lo es más cuando a este lo recompensan por su trabajo ya que son una excelente manera de motivar a los empleados y reconocer su buen trabajo. Sin embargo, si el proceso de selección de los empleados para recibir el reconocimiento o las recompensas no es justo o transparente, esto puede llevar a la insatisfacción y el desánimo. Además, si las recompensas no están alineadas con los valores y metas del colaborador, pueden no ser efectivas para motivarlos a largo plazo.

Esto se alinea con la disciplina de gestión de talento humano, compensación y beneficios sociales, esto debido a que estas áreas son las encargadas de motivar a los empleados a alcanzar sus objetivos y mejorar su rendimiento. El reconocimiento puede incluir elogios verbales, notas de agradecimiento o la selección del empleado para un proyecto especial. Las recompensas pueden incluir un aumento de sueldo, un bono en efectivo o tiempo libre adicional. Estas prácticas por medio de estas disciplinas pueden mejorar la moral y la motivación de los empleados, lo que a su vez puede mejorar su rendimiento y la retención de empleados.

Ahora bien, esto lleva a proponer a las pymes la existencia de recompensas a los empleados si estos lograron una meta. Las recompensas pueden variar según la empresa y su capacidad, pero es importante que se ajusten al trabajo realizado por el empleado y al presupuesto de la empresa. La pyme puede implementar un programa de incentivos para motivar a los empleados. Por ejemplo, puede establecer un bono mensual para el empleado con mejor desempeño, o un día libre adicional para aquellos empleados que hayan cumplido con los objetivos establecidos para el trimestre, todo esto ayudaría a que el colaborador se sienta más motivado a cumplir metas, y así lograr el crecimiento interno en la pyme.

Una parte de la población laboral valora más el crecimiento profesional en términos de conocimientos y experiencia que las recompensas financieras. No obstante, esta preferencia puede generar problemas si la empresa no brinda a sus empleados oportunidades de desarrollo, o si no se compromete en financiar y apoyar la formación y el crecimiento de su personal. Asimismo, si las expectativas y oportunidades de desarrollo no se comunican de manera clara, los empleados pueden sentirse desorientados y desmotivados.

En el aspecto del desarrollo profesional se relaciona directamente con la disciplina de desarrollo interno del talento humano, desarrollo de carrera y capacitación; ya que en estas áreas se busca el desarrollo profesional de los colaboradores como una práctica que permite a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos para avanzar en sus carreras. Aspectos como esos, las disciplinas antes mencionadas se encargan de que se cumplan o que se implementen en beneficio de sus colaboradores, lo que a su vez puede mejorar la retención de empleados y el rendimiento.

Por tal motivo, se propone que las pymes deben ofrecer oportunidades de formación y desarrollo profesional como una forma de motivar a los empleados a mejorar sus habilidades además de comprometerse con la empresa a largo plazo. La formación puede ser en línea o presencial, y debe estar relacionada con la actividad de la empresa o el puesto que desempeña el empleado. La pyme puede establecer un programa de formación trimestral para los empleados, en el que se les brinde la oportunidad de asistir a cursos relacionados con su actividad y puesto de trabajo. También se puede establecer un plan de desarrollo profesional personalizado para cada empleado, que incluya oportunidades de crecimiento y promoción interna.

Para asegurar la motivación del equipo de trabajo en las empresas de menor tamaño, es fundamental que exista un ambiente laboral adecuado y seguro para que puedan realizar sus actividades de manera efectiva. Para lograrlo, es necesario abordar los conflictos de manera proactiva y fomentar una cultura laboral inclusiva y diversa, que respete las diferencias y promueva la colaboración y el trabajo en equipo. Además, es importante que los líderes y gerentes de la empresa se comprometan con la creación de un ambiente laboral saludable y positivo para todos los colaboradores, y que brinden el apoyo necesario para garantizar su bienestar y desarrollo profesional.

Para asegurar el bienestar de los trabajadores en el área laboral, es fundamental que exista un ambiente positivo y saludable en el lugar de trabajo. Este ambiente debe ser creado y fomentado por las áreas de salud ocupacional, seguridad en el trabajo y gestión de talento humano, quienes tienen la responsabilidad de garantizar la salud física y mental de los empleados. Entre los elementos que pueden contribuir a un ambiente laboral positivo se encuentran una cultura laboral colaborativa y respetuosa, espacios de trabajo seguros y cómodos, así como oportunidades para el trabajo en equipo y el desarrollo profesional de los empleados.

Por lo cual, una de las propuestas para las pymes es crear un ambiente laboral agradable y positivo ya que es una excelente manera de motivar a los empleados y aumentar su compromiso con la empresa. Las pymes pueden fomentar el ambiente de trabajo positivo organizando actividades de equipo cada mes, como un almuerzo de equipo o una tarde deportiva y asegurándose de que los empleados tengan acceso a las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo. Estas prácticas pueden mejorar la salud mental y física de los empleados, lo que a su vez puede reducir el absentismo laboral y mejorar la productividad. Además, un ambiente laboral positivo puede mejorar la imagen de la empresa y su capacidad para atraer y retener talento.

Todas las pymes, establecen objetivos y metas para sus colaboradores que aporten al crecimiento de la misma, por lo cual estas deben ser metas claras y alcanzables para que tengan una dirección clara y se sientan motivados al lograr objetivos concretos. Sin embargo, algunas veces, los colaboradores han manifestado que dichas metas son demasiado difíciles o no están alineadas con las habilidades o capacidades con las que poseen, estas resultan en la frustración y la desmotivación. Además, si las metas no son comunicadas claramente o si no se proporciona el apoyo necesario para alcanzarlas, los empleados pueden sentirse abrumados y desmotivados.

Las metas claras y alcanzables son una práctica importante en la disciplina de ventas, gestión estratégica y gestión de proyectos ya que permiten a los empleados entender lo que se espera de ellos y cómo pueden alcanzar sus objetivos. Estas disciplinas se encargan de establecer metas claras y alcanzables que son específicas, medibles, alcanzables, relevantes y oportunas. Lo que ayuda a los empleados a centrarse en sus objetivos y trabajar de manera más eficiente y efectiva. Lo que mejora la satisfacción laboral de los empleados al permitirles ver su progreso y logros.

Por lo tanto, se propone que las pymes procuren establecer metas claras y alcanzables para dar a los empleados un sentido de propósito y motivarlos a lograr objetivos concretos. Es importante que las metas sean realistas y estén alineadas con los objetivos de la empresa. La empresa puede establecer metas trimestrales para cada empleado, en las que se les indique lo que se espera de ellos y los objetivos que deben alcanzar. También se puede proporcionar retroalimentación regular para ayudar a los empleados a entender cómo están progresando hacia sus metas.

La participación en la toma de decisiones es una práctica motivacional importante para hacer que los empleados se sientan valorados y comprometidos con la empresa. Sin embargo, se ha identificado algunos problemas en las pymes, relacionado con este tópico, ya que algunas pymes no están dispuestas a escuchar las opiniones y preocupaciones de los empleados o si las decisiones se toman sin suficiente información o consideración.

Cuando los empleados participan activamente en la toma de decisiones de la empresa, su compromiso y motivación aumentan, lo que se refleja en una mayor valoración de su trabajo y en una mejor relación con la gerencia. Esta colaboración puede tener un impacto positivo en la cultura laboral y en el éxito general de la empresa. Al involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones, se pueden obtener múltiples perspectivas y enfoques que pueden mejorar significativamente la calidad de las decisiones tomadas.

Por lo tanto, para fomentar el compromiso y la motivación de los empleados en las pymes, es esencial que se les dé la oportunidad de participar en la toma de decisiones importantes de la empresa. Se puede lograr esto solicitando sus opiniones y aportaciones, estableciendo grupos de trabajo ad hoc para abordar problemas específicos y organizando reuniones mensuales para discutir cuestiones importantes. Al involucrar a los empleados en este proceso, se les hace sentir valorados y reconocidos, lo que puede aumentar su satisfacción laboral y su compromiso con la empresa. Además, al obtener múltiples perspectivas y enfoques, se pueden mejorar significativamente la calidad de las decisiones tomadas, lo que puede contribuir al éxito general de la empresa en áreas como la gestión empresarial, liderazgo y gestión de proyectos.

3.5 Valoración de la Factibilidad

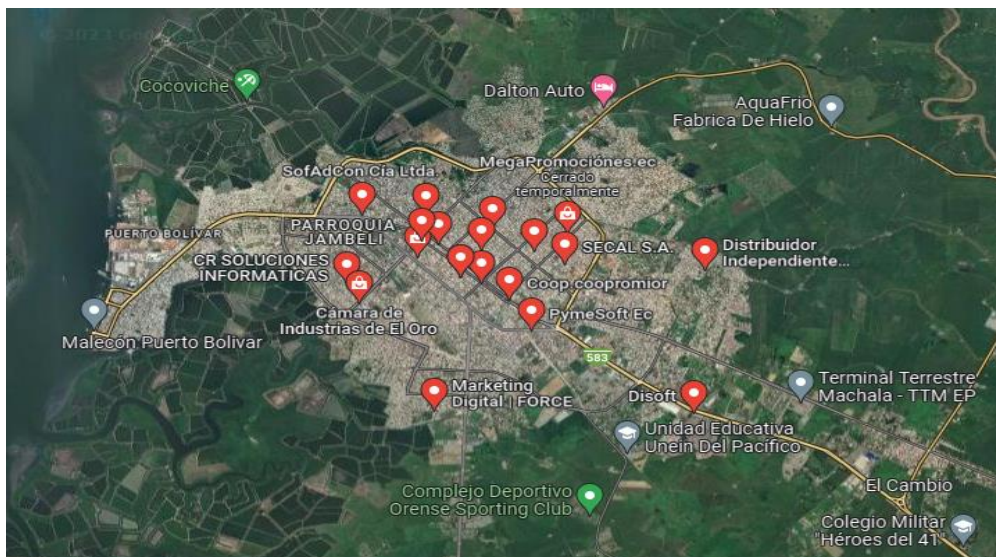
3.5.1 Dimensión Técnica

De acuerdo a González et al. (2017) la dimensión técnica se encarga de evaluar objetivamente los siguientes aspectos relacionados a la operación y administración de un trabajo de investigación, o de un proyecto a realizar; estos deben tener recursos humanos disponibles, Infraestructura disponible para ser renovada y capacidad tecnológica para poner en práctica el proyecto.

3.5.1.1 Ubicación del proyecto

El presente proyecto integrador, se encuentra ubicado en la provincia de El Oro, exactamente en la ciudad de Machala, siendo dirigido principalmente al talento humano de las pequeñas y/o medianas empresas (PYMES) las mismas que por establecimiento se encuentran distribuidas alrededor de la ciudad.

Ilustración 2 localización de pymes

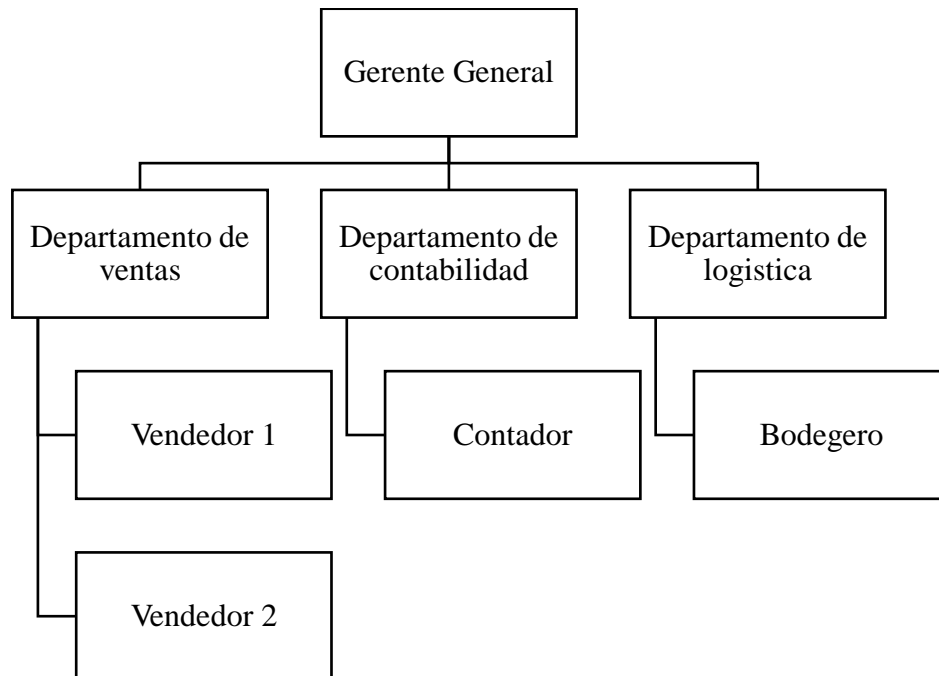


Fuente: Google Maps (2023)

Localización del proyecto

De acuerdo a Google Maps, la mayoría de las pymes de la ciudad de Machala se localizan en el área urbana, considerándose así, lugares concurridos que cuentan con una buena ubicación para recibir clientes, además de que se encuentran cerca de las calles más transitadas en la ciudad, actualmente.

3.1.5.2 Estructura organizacional



Fuente: Elaboración propia

Las Pymes suelen tener una estructura organizativa más simple y menos jerárquica en comparación con las grandes empresas. Esto les brinda una mayor agilidad y flexibilidad para adaptarse a los cambios del mercado y tomar decisiones de manera rápida y eficiente. Por lo general, hay menos niveles de dirección y departamentos funcionales en las Pymes, lo que permite una comunicación más directa y una toma de decisiones más colaborativa entre los miembros del equipo.

Las pymes suelen contar con una estructura organizativa menos compleja que las grandes empresas, lo que les permite ser más ágiles y flexibles en la toma de decisiones y en su capacidad de adaptación a los cambios del mercado. En estas empresas, los empleados a menudo desempeñan diversas funciones y asumen responsabilidades múltiples, lo que les permite abordar diferentes situaciones y resolver problemas de manera efectiva. Además, la comunicación entre los distintos niveles de la organización suele ser más fluida y directa, lo que favorece la toma de decisiones y la implementación de soluciones.

Una dimensión técnica adecuada en un proyecto de investigación puede aumentar la credibilidad del estudio. La utilización de técnicas y equipos precisos y confiables, junto con la presentación clara y concisa de los resultados, puede aumentar la confianza en los hallazgos del estudio.

3.5.2 Dimensión Económica financiera

De acuerdo con Gómez et al. (2018), dentro de esta dimensión se trata sobre la idoneidad del proyecto, lo cual requiere de criterios de evaluación complejos para seleccionar las inversiones más rentables y convenientes. El análisis financiero busca ordenar y sistematizar la información monetaria, con el objetivo de analizar las necesidades de capital, los posibles escenarios y alternativas, las modalidades de financiamiento y las razones financieras. En otras palabras, se realiza un análisis integral de las condiciones, ya que sin este análisis no se puede tomar una decisión sólida.

Tabla 2 Estado de situación financiera

Activo	447081,18
Pasivo	436.578,94
Patrimonio	10502,24

Fuente: Superintendencia de Compañías (2023)

Teniendo en cuenta la información previamente analizada en la tabla que muestra la evaluación de la capacidad de la empresa para cumplir con sus compromisos financieros a corto y largo plazo, así como su solvencia y estabilidad financiera, son aspectos importantes que se analizan a través del estado de situación financiera. Asimismo, la liquidez de la empresa es un factor crítico que se considera al evaluar su capacidad para pagar sus obligaciones a corto plazo. En el caso de ACCEMIN S.A, los resultados en cuanto a sus activos, pasivos y patrimonio son satisfactorios, lo que indica una buena solvencia y estabilidad financiera.

Tabla 3 Estado de resultados

Ingresos Ventas	270916,39
Utilidad antes de impuesto	13835,95
Utilidad del ejercicio	16279,49

Fuente: Superintendencia de Compañías (2023)

En este caso, la pyme cuenta con una Buena utilidad, lo cual, es fundamental para el éxito financiero de una empresa. Ya que proporciona información clave para la toma de decisiones informadas, la evaluación de la rentabilidad, la planificación financiera y el cumplimiento normativo.

En general las pequeñas y medianas empresas (pymes) tienen un impacto económico y financiero significativo en la economía de la provincia ya que las pymes son

responsables de la mayoría de los nuevos empleos generados cada año. La creación de empleo por parte de las pymes contribuye al crecimiento económico al aumentar el consumo y reducir el desempleo; Las pymes también pueden contribuir a la innovación y al crecimiento económico al desarrollar nuevos productos y servicios y mejorar la eficiencia en la producción. Esto puede llevar a una mayor competitividad y a una mejora de la posición de la empresa en el mercado.

3.5.3 Dimensión Social

De acuerdo a Gómez et al. (2018) realizar un proyecto implica cambios en los entornos y situaciones sociales en los que se lleva a cabo, lo que puede tener efectos positivos o negativos en la calidad de vida de las personas que residen en el área afectada. Estos efectos sociales son consecuencia de la acción o inacción del proyecto y se experimentan a nivel individual, grupal o económico. Según el autor mencionado, analizar estos impactos permite identificarlos y buscar la forma de maximizar los beneficios para la sociedad en la medida de lo posible.

El proyecto dedicado a la motivación y su influencia en el desempeño laboral del talento humano puede tener un impacto significativo en la sociedad. Si se logra mejorar la motivación de los trabajadores, se puede esperar una mejora en el desempeño y, por lo tanto, una mayor productividad y eficiencia en el lugar de trabajo. Esto puede tener un efecto positivo tanto en la empresa como en la economía en general, ya que las empresas más productivas son más competitivas en el mercado.

Además, un proyecto de este tipo puede tener un impacto social positivo en los trabajadores, ya que la motivación es un factor clave para su bienestar laboral y, por ende, para mejorar su calidad de vida. Si los empleados están motivados, es más probable que se sientan satisfechos con su trabajo y valorados, lo que podría incrementar su autoestima y confianza en sí mismos. Todo esto puede tener un efecto positivo en su vida personal y en sus relaciones interpersonales, lo que a su vez podría generar un impacto positivo en la sociedad en general.

También se añade a las remuneraciones económicas que juegan un papel importante en el impacto social de las pequeñas y medianas empresas (pymes) debido a su relación directa con los empleados, sus familias y la comunidad en general. Ya que Ofrecer remuneraciones justas y beneficios adicionales puede ayudar a las pymes a atraer

y retener a los mejores empleados. Los empleados altamente calificados y comprometidos pueden ser un activo valioso para la empresa y contribuir a su éxito a largo plazo.

Si el proyecto logra incrementar la motivación de los empleados, es posible que se observe una disminución en los índices de ausentismo laboral y rotación de personal. Además, esto podría tener un impacto positivo en la estabilidad laboral y reducir la brecha de género y la discriminación en el trabajo, ya que los empleados motivados pueden sentirse más seguros al denunciar situaciones injustas o discriminatorias en el entorno laboral.

En resumen, la motivación de los trabajadores tiene un impacto significativo en el desempeño laboral y en la calidad de vida de los empleados. Cuando los trabajadores están motivados, se espera una mejora en la productividad y eficiencia, lo que beneficia a la empresa en términos de rentabilidad y competitividad en el mercado. Además, un ambiente laboral motivador también puede contribuir a reducir la discriminación laboral y mejorar la satisfacción de los trabajadores en general. Por lo tanto, es importante considerar la motivación como un factor clave en el éxito de la empresa y trabajar en su mejora continua.

3.5.4 Dimensión Ambiental

La dimensión ambiental de los proyectos, al igual que la dimensión financiera centrada en la rentabilidad, se enfoca en prever los efectos ambientales del proyecto, tanto positivos como negativos, y requiere la elaboración de un informe técnico para ser presentado a la autoridad ambiental correspondiente (González et al. 2017).

Las pequeñas y medianas empresas (Pymes) tienen un impacto ambiental significativo debido a sus operaciones diarias y su huella de carbono.

Las Pymes pueden consumir grandes cantidades de energía para operar sus instalaciones, equipos y maquinaria. Esto puede tener un impacto significativo en el medio ambiente debido a la emisión de gases de efecto invernadero durante la producción de energía.

Las emisiones de gases de efecto invernadero, como el dióxido de carbono y el metano, son una preocupación ambiental importante. Las Pymes pueden emitir estos gases a través de sus procesos de producción, transporte y distribución.

Las Pymes pueden generar grandes cantidades de residuos, desde desechos de producción hasta desechos de oficina. La eliminación inadecuada de estos residuos puede tener un impacto negativo en el medio ambiente.

Además de utilizar una gran cantidad de recursos naturales, como agua, madera y metales, en sus procesos de producción. El uso excesivo de estos recursos puede llevar a la deforestación, la escasez de agua y la sobreexplotación de los recursos naturales.

Las Pymes pueden tener un impacto en la biodiversidad local al alterar el medio ambiente a través de sus actividades. Por ejemplo, la tala de bosques puede afectar el hábitat de la fauna y flora local.

Para mitigar el impacto ambiental de las Pymes, es importante que estas adopten prácticas comerciales sostenibles y se comprometan a reducir su huella de carbono. Esto puede incluir la implementación de tecnologías más eficientes en el uso de energía, la reducción de residuos y el uso responsable de los recursos naturales. Además, las Pymes pueden considerar la posibilidad de implementar prácticas de economía circular, como el reciclaje y la reutilización de materiales, para reducir su impacto ambiental y contribuir a una economía más sostenible.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

En síntesis, los factores que generaron motivación al talento humano en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Machala son el clima laboral, la realización personal, las recompensas o reconocimientos de logros y la participación y autonomía. Estos aspectos son esenciales para generar un ambiente laboral agradable, fomentar el desarrollo personal y profesional de los empleados, reconocer su desempeño y darles voz y participación en la toma de decisiones. La consideración de estos factores puede contribuir significativamente a la retención de talentos y al aumento del compromiso de los trabajadores con la empresa, lo que puede llevar a una mayor productividad y competitividad en el mercado.

Luego de analizar los factores que influyen en la motivación del talento humano en las pymes de la ciudad de Machala, se ha llegado a la conclusión de que el desarrollo profesional, la colaboración en equipo y el clima laboral positivo son los aspectos más significativos en el desempeño laboral de los empleados. Estos elementos se consideran esenciales para mantener altos niveles de motivación y compromiso en el equipo de

trabajo, lo que finalmente contribuye de manera positiva en la productividad y rentabilidad de la empresa.

Ahora bien, se pueden identificar varios factores que influyen en el desempeño laboral del personal de las pymes en la ciudad de Machala. Entre ellos, se encuentran la capacitación y habilidades profesionales, la productividad y la capacidad para trabajar en equipo. La evaluación regular del desempeño laboral es una herramienta útil para identificar fortalezas y áreas de mejora en los trabajadores, lo que a su vez puede mejorar la eficiencia y efectividad en el logro de los objetivos empresariales. Es importante tener en cuenta estos factores para fomentar un ambiente laboral positivo y maximizar el rendimiento del equipo de trabajo.

En conclusión, para lograr un desempeño efectivo del talento humano en las pymes de la ciudad de Machala, se deben implementar prácticas de motivación que les permitan sentirse comprometidos y valorados. Entre las prácticas más efectivas se encontraron la comunicación abierta y transparente, el reconocimiento y las recompensas, el desarrollo profesional, un ambiente laboral positivo, metas claras y alcanzables, y la participación en la toma de decisiones. La implementación de estas prácticas contribuye significativamente al logro de los objetivos empresariales, ya que los empleados estarán más motivados y comprometidos con su trabajo, lo que se traducirá en un desempeño efectivo y en una mejora en la productividad y rentabilidad de la empresa.

4.2 Recomendaciones

- Es recomendable que las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Machala inviertan en el desarrollo profesional de sus colaboradores mediante programas de capacitación y actividades de integración. Asimismo, fomentar un ambiente laboral positivo puede mantener altos niveles de motivación y compromiso en el equipo de trabajo, lo que puede mejorar la productividad y rentabilidad de la empresa.
- Es importante llevar a cabo evaluaciones regulares y efectivas del desempeño laboral para identificar tanto las fortalezas como las oportunidades de mejora de los trabajadores. Esta práctica contribuye a garantizar un desempeño óptimo y a mantener la motivación y compromiso de los empleados con los objetivos y metas de la empresa.

- Propiciar una comunicación fluida y efectiva en todos los niveles de la organización con el fin de mantener al personal informado y comprometido con los objetivos y metas de la empresa.
- Fomentar un clima laboral favorable que promueva la generación de nuevas ideas, la implementación de soluciones innovadoras y el respeto y la colaboración entre los miembros del equipo de trabajo.

ANEXOS



UTMACH FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

La presente encuesta es de carácter académico realizada por estudiantes de la Universidad Técnica de Machala de la carrera de Administración de Empresas con el objetivo de conocer cuáles son los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del talento humano en las pequeñas y/o medianas empresas de la ciudad de Machala. Se recuerda que la entrevista es de carácter confidencial.

Preguntas:

- 1. ¿La empresa evalúa el desempeño laboral de los empleados de manera periódica?**
 - Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi siempre
 - Siempre
- 2. ¿Las evaluaciones del personal lo ayudan a mejorar su desempeño en el trabajo?**
 - Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi siempre
 - Siempre
- 3. ¿Los jefes de área reconocen el cumplimiento de metas que realizan?**
 - Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi siempre
 - Siempre
- 4. ¿Se potencializan al interior de la empresa sus competencias profesionales?**
 - Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi siempre
 - Siempre
- 5. ¿El trabajo que usted realiza le permite desarrollar al máximo sus capacidades?**
 - Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi siempre
 - Siempre
- 6. ¿Propone ideas innovadoras para mejorar el cumplimiento de las actividades en la empresa?**
 - Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi siempre
 - Siempre

- 7. ¿Ayuda a su equipo de trabajo para alcanzar metas?**
- Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi siempre
 - Siempre
- 8. ¿Usted se encuentra satisfecho con el ambiente laboral de la empresa?**
- Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi siempre
 - Siempre
- 9. ¿El ambiente laboral es adecuado para el desarrollo de sus habilidades?**
- Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi siempre
 - Siempre
- 10. ¿Usted considera que la relación entre directivos y colaboradores es adecuada?**
- Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi siempre
 - Siempre
- 11. ¿La motivación que le brinda la empresa favorece a su desempeño laboral y personal?**
- Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi siempre
 - Siempre
- 12. ¿Para usted la remuneración que recibe por parte de la empresa es satisfactoria?**
- Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi siempre
 - Siempre
- 13. ¿Qué tipo de incentivo o bonificación recibe por su trabajo?**
- Reconocimiento de sus logros (certificado, tarjeta de regalo, etc)
 - Bonos
 - Horario de trabajo flexible
 - Aumento salarial
 - Ninguno
- 14. ¿La capacitación que se le da al personal contribuye al desarrollo de sus habilidades?**
- Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi siempre
 - Siempre
- 15. ¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?**
- Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi siempre
 - Siempre



REFERENCIAS

- Agut, S., & Carrero, V. (2007). Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 203-225. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317597003.pdf>
- Alban, J., & Manzano, L. (Febrero de 2020). Manual de procesos para la gestión del talento humano de las PYMES comerciales de la ciudad de Guayaquil. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2020/02/talento-humano-pymes.html>
- Alemán, B., Navarro, O., Suárez, R., Izquierdo, Y., & Encinas, T. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. *Revista Médica Electrónica*, 40(4), 1257-1270. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242018000400032
- Allen, A., & Flores, G. (1998). Análisis de la motivación del recurso humano. Comparación entre los servicios de cirugía del hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigación Judicial. *Medicina Legal de Costa Rica*, 15(1), 11-17. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151998000200006
- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral un problema de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Anastacio, C., García, A., & Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Rev. Tzhoecoén*, 12(4), 436-448. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/1928>
- Andrade, M., Chong, M., & Cobo, E. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista Tecnológica Ciencia Y Educación Edwards Deming*, 5(2), 101-115. Obtenido de <https://www.revista-edwardsdeming.com/index.php/es/article/view/83/144>

- Andrade, M., Cobo, E., Rizzo, D., & Aguayo, V. (2018). ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DE LAS PYMES DEL CANTÓN QUEVEDO-ECUADOR Y SU RELACIÓN CON EL ENTORNO SOCIOECONÓMICO Y ADMINISTRATIVO LOCAL. *Revista Mikarimin. Publicación cuatrimestral*, 4(1), 27-40. Obtenido de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/804/309>
- Apaza, O. (2018). Factores motivacionales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú – 2016. *Investigación Valdizana*, 11(3), 168–177. Obtenido de <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/120>
- Arana, W., & Huairé, E. (2020). Prevalencia de factores motivacionales en trabajadores de empresas de Lima. *Revista Gestión I+D*, 5(2), 182-197. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7863446>
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). ANÁLISIS DE LAS TEORÍAS DE MOTIVACIÓN DE CONTENIDO: UNA APLICACIÓN AL MERCADO LABORAL DE CHILE DEL AÑO 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, IV(142), 45-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Argüelles, L., Quijano, R., Blum, F., & Cruz, C. (2019). Influencia del desempeño laboral en la satisfacción de los directivos en MIPYMES turísticas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 12(1), 41-54. Obtenido de <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v12n1-2019/RIAF-V12N1-2019-3.pdf>
- Armijos, F., Bermudez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso
- Arteaga, E., Herrera, C., Villareal, A., & López, P. (2021). La Administración del Talento Humano en las Pymes en el Ecuador. 5(2), 2309. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.436
- Arteaga, G. (24 de Septiembre de 2022). *Investigación correlacional | Guía, diseño y ejemplos*. Obtenido de ¿Qué es la investigación correlacional?: <https://www.testsiteforme.com/que-es-la-investigacion-correlacional/>

- 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). Obtenido de <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12/15>
- Becerra, M., & Cortes, E. (2018). Factores de permanencia empresarial de las microempresas del sector comercio de Puerto Vallarta, Jalisco. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(17). Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n17/2007-7467-ride-9-17-865.pdf>
- Benavides, O. (2017). Motivación laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño. *Tendencias*, 18(1), 41-54. doi:<https://doi.org/10.22267/rtend.171801.63>
- Bing, M. (2001). The Predictive and Interactive Effects of Equity Sensitivity in Teamwork-Oriented Organization. *Journal of Organizational Behavior*, 22(3), 271-290. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.68>
- Boada, M. (2022). Redes Sociales y su influencia en el desarrollo micro empresarial: caso Loja- Ecuador. *Sur Academia: Revista Académica-Investigativa De La Facultad Jurídica*, 9(17), 35–50. doi:<https://doi.org/10.54753/suracademia.v9i17.939>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Obtenido de Expok: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385#B3
- Brucil, J., Lara, L., & Saráuz, L. (2017). ESTUDIO SOBRE LA CARACTERIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS COMERCIALES DE LAS MIPYMES DE LA ZONA 1 DEL ECUADOR. *COMERCIO Y NEGOCIOS*(7), 145 – 130. Obtenido de <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/comercionegocio/article/view/453>
- Cabell, N., & Pérez, M. (2021). Estrategias motivacionales para el logro de los aprendizajes. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 978-997. doi:10.23857/pc.v6i1.2194
- Cadena, G., Monge, E., & Zhunio, B. (2011). Investigación del modelo de gestión en las operaciones turísticas de alojamiento, alimentos & bebidas y turismo en la ciudad

de Quito. *RICIT*(2), 35-52. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3769612>

Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., Cruz-Morales, F., & Sangerman-Jarquín, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1603-1617. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342017000701603#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20es%20aquella,y%20las%20entrevistas%20no%20estructuradas

Camarena, M. E., & Saavedra, M. L. (2018). Las prácticas de capital humano en las Pymes de la Ciudad de México. *Forum Empresarial*, 23(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/631/63157547008/html/>

Carranco, R. (2017). *LA APORTACIÓN DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYMES) EN LA ECONOMÍA ECUATORIANA*. Quito, Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2018/03/14CA201702.pdf>

Carrión, L., Zula, J., & Castillo, L. (2016). Análisis del modelo de gestión en pequeñas y medianas empresas y su aplicación en la industria del catering en Ecuador. *Revista Ciencia Administrativa*(1), 1. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/09CA201601.pdf>

Carrión, M., Vaca, E., & Pacheco, A. (2021). INCIDENCIA DE LA DIRECCIÓN FINANCIERA EN LAS MIPYMES COMERCIALES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS DE LA CIUDAD DE MACHALA. *Revista Revoluciones.*, 3(6), 53-65. Obtenido de <https://revistarevoluciones.com/index.php/rr/article/view/53/132>

Carvajal, E., Reyes, A., & Zambrano, L. (2022). Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos “S” del cantón Pedro Carbo. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 92-110. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383420.pdf>

CEPAL. (2019). Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. Síntesis. En CEPAL, *Mipymes en América Latina:*

un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. Santiago: LC/TS.2019/20.

Chávez, G., Campuzano, J., & Betancourt, V. (2018). Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. Clasificación para su estudio en la carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Conrado*, 14(65), 247-255. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14s1/1990-8644-rc-14-s1-247.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS* (Novena ed.). México DF: McGraw-Hill. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, I. (2019). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS* (Quinta Edición ed.). México, DF.: McGraw Hill. Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Chiecher, A. (2017). Metas y contextos de aprendizaje. Un estudio con alumnos del primer año de carreras de ingeniería. *Innovación educativa (México, DF)*, 17(74), 61-80. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732017000200061&lng=es&tlng=es

Cho, H.-T., & Yang, J. (2018). Cómo las percepciones de la política organizacional influyen en la motivación autodeterminada: el papel mediador del estado de ánimo laboral. *Asia Pacific Management Review*, 23(1), 60-69. doi:<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.05.003>

Chóez, M., & Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del conocimiento*, 6(4), 88-107. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>

- Chunga, R., Arteaga, C., & Delgado, E. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. *Dominio de las ciencias*, 8(1), 384-402. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2578>
- Contreras, O., Vesga, A., & Barbosa, A. (2016). Reconocimiento de los 4 marcos del liderazgo en las empresas de Bucaramanga y su area metropolitana. *Dimensión empresarial*, 14(1), 39-55. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5434359>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60), 1-15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Díaz, J., & Mora, J. (2013). Revisión de algunas variables relevantes en el establecimiento de metas deportivas. *Anales de Psicología*, 29(1), 233-242. doi:<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.1.137281>
- Elizalde, A., Martí, M., & Martínez, F. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 5(15), 1-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/305/30517306006.pdf>
- Faces, M., & Herrera, S. (2017). La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral. *Revista Electrónica Sobre Tecnología, Educación Y Sociedad*, 4(7), 1. Obtenido de <https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/671>
- Falconí, M., Altamirano, S., Avellán, N., & Cabezas, E. (2017). La auditoría financiera: su importancia en las pequeñas y medianas empresas. *Bolentín de Coyuntura*(15), 19-22. Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/656>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA? *Revista Didáctica*

y *Educación*, *XI*(3), pp 62-79. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7692391.pdf>

Fernández, E., & Junquera, B. (2010). ¿Es realmente una herejía hablar de equidad, justicia y confianza en las organizaciones? *Pecunia*(10), 59-74. doi:<https://doi.org/10.18002/pec.v0i10.639>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

García, D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2016). FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL. *Revista electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>

García, M., & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000100009

Gómez, c., Sánchez, V., & Fajardo, M. (2018). Los proyectos y sus dimensiones: una aproximación conceptual. *Contexto*(7), 57-64. doi:10.18634/ctxj.7v.0i.885.

González, A., Rojas, O., & Ruelas, I. (2017). Viabilidad técnica, financiera, social y de mercado de un sistema de acceso por huella dactilar basado en una metodología mixta. *Revista de Desarrollo Económico*, 4(13), 57-63. Obtenido de https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Desarrollo_Economico/vol4num13/Revista_de_Desarrollo_Econ%C3%B3mico_V4_N13_7.pdf

González, L. (2015). *Diagnóstico para identificar los factores de motivación prevalecientes en el contexto laboral de los trabajadores de una empresa privada, desde una perspectiva tridimensional*. Xalapa, Veracruz, México: Universidad Veracruzana. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/42046/GonzalezOrtigozaLiliana.pdf>

- González, S. (2008). *Psicología de la Motivación*. Granada: La Habana: Editorial Ciencias médicas. Obtenido de <https://www.psicoeu.org/la-psicologia-de-la-motivacion/?v=55f82ff37b55>
- Grijalva, A., Palacios, J., Patiño, C., & Tamayo, D. (2017). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *Analítica, Revista de análisis estadístico*, 13(1), 7-45. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/Anexos_pdf/Analit_13/1.pdf
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher, Año 4*(6), 13-26. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Guerrero, P., Gonzalez, M., & Maldonado, J. (2020). Gestión del talento humano en industrias manufactureras de Cuenca-Ecuador. *Boletín de Coyuntura*(27), 17-26. Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/1015>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(5), 163-173. Obtenido de [10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hanco, L. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de la contrata minera "Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C."*, Juliaca, 2021. Tarapoto: Universidad Peruana Unión. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5973>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*, 2(1), pp. 76-79. Obtenido de <https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-An%CC%83o-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>
- Hernández, J., & Morales, J. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(2), 107-147. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)

- Hernández, R., Meléndez, M., González, F., Fang, M., & Bohórquez, R. (2018). Desarrollar competencias para generar una cultura de seguridad desde la formación de pregrado. *REVISTA CONAMED*, 23(1), 47-50. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/conamed/con-2018/con181i.pdf>
- INEC. (2020). *INEC*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec//directoriodeempresas/>
- INEC. (2021). Directorio de Empresas y Establecimientos 2020. *INEC*, 1-46. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2020/Principales_Resultados_DIEE_2020.pdf
- Llanga , E., Murillo, J., Panchi, K., Paucar, M., & Quintanilla , D. (2019). La motivación como factor en el aprendizaje. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 1-6. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/motivacion-aprendizaje.html>
- López, H., Vélez, M., & Franco, J. (2017). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 21(2), 1-23. doi:<https://doi.org/10.15359/ree.21-2.5>
- Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-563. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/29069612005.pdf>
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78582018000200095&script=sci_arttext
- Madero, S., Ortiz, O., & Guerra, E. (2020). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. *CienciaUAT*, 15(2), 8. doi:<https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>
- Maldonado Sánchez, M., Aguinaga Villegas, D., Nieto Gamboa, J., Fonseca Arellano, F., Shardin Flores, L., & Cadenillas Albornoz, V. (2019). Estrategias de aprendizaje

para el desarrollo de la autonomía de los estudiantes de secundaria. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 415-439. doi:10.20511/pyr2019.v7n2.290

Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Martínez, M., Alba, L., & Sanabria, G. (2010). Interrelación dialéctica entre calidad de vida y motivaciones relativas a la salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 26(1), 1. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252010000100016

Mayta, C., & Salazar, I. (2018). USO DE HERRAMIENTAS TIC EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN EN LA UNAS - TINGO MARÍA. *Investigación y Amazonía*, 8(5), 40-47. Obtenido de <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/revia/article/viewFile/204/187>

Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci_arttext&tlng=pt

Mejía, I., & Jiménez, C. (2020). Competitividad y productividad del administrador de empresas en las PYMES en Colombia y Latinoamérica. *Tendencias*, 21(1), 238-251. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v21n1/2539-0554-tend-21-01-238.pdf>

Mero, J. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *FIPCAEC*, 3(8), 84-102. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/59/71/>

Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&tlng=es.

- Molina, H. (2000). ESTABLECIMIENTO DE METAS, COMPORTAMIENTO Y DESEMPEÑO. *Estudios Gerenciales*(75), 23-33. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21207502.pdf>
- Molina, L., & Rodríguez, A. (2018). *Estrategia Para Mejorar el Desempeño Laboral de las Secretarías de Facultad en las Unidades Académicas de Universidad Laica "Eloy Alfaro de Manabí", de la Ciudad de Manta*. Manta, Ecuador: Departamento de Edición y Publicación Universitaria (DEPU). Obtenido de <https://munayi.uleam.edu.ec/wp-content/uploads/2018/10/Estrategias-para-mejorar-el-desempe%C3%B1o-laboral-secretarias-.pdf>
- Mora, E., & Mora, M. (2020). Desarrollo de la Motivación Laboral. *Conocimiento Libre Y Licenciamiento (CLIC)*(2), 64- 96. Obtenido de <https://convite.cenditel.gob.ve/revistaclic/index.php/revistaclic/article/view/1021>
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M., & Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 12(1), pp. 44-51. Obtenido de <https://instituciones.sld.cu/ihi/metodologia-de-la-investigacion/>
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Obando, M. (2020). CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD: UNA REVISIÓN LITERARIA. *Revista Sinergia ECA*, 11(2), 166-173. doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Palacios, M., García, D., Erazo, J., & Narváez, C. (2020). Prácticas motivadoras para captar la atención de los estudiantes en bachillerato. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VI(1), 388-411. doi:10.35381/cm.v6i1.339

- Paredes, D., Ibarra, L., & Moreno, Z. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investigación Administrativa*, 50(27), 69-90. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4560/456065109006/456065109006.pdf>
- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200081#:~:text=Es%20el%20rendimiento%20que%20manifiesta,Dessler%20y%20Varela%2C%202011
- Paredes, Y., Estrada, E., Quispe, R., Mamani, H., & Mamani, M. (2020). Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas. *Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 4(34), 13-20. doi:<https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss34.2020pp13-20>
- Parra, D., Torres, L., Loaiza, L., Montero, Y., & Sarmiento, V. (2021). Calidad De Vida Laboral En Trabajadores De Construcción En Colombia. *Poliantea*, 15(27), 10–15. doi:<https://doi.org/10.15765/poliantea.v15i27.1693>
- Parrales, J., Villao, J., & Pisco, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio de las ciencias*, 8(1), 177-186. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2565/5762>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9–24. doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Perilla, L. (1998). David C. McClelland (1917 -1998). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(3), 529-532. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80530309.pdf>
- Pino, E., Granja, A., & Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de*

las ciencias, 7(4), 23-38. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079>

Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/movil/index.html>

Quito, D., Orbe, M., Ortiz, R., & Matovelle, M. (2020). Desempeño Laboral del Capital Humano en las Universidades de la Ciudad de Cuenca. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, V(3), 163-193. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/346847761_Desempeno_Laboral_del_Capital_Humano_en_las_Universidades_de_la_Ciudad_de_Cuenca

Ramos Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. doi:<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Reyes, M., & Reyes, Ó. (enero-junio de 2012). Las necesidades de capacitación de empresarios de MIPYMES del Valle de Mexicali, México, y la demanda de capacitación de los mismos, en el semestre 2011-1. *Sotavento M.B.A.*, 78-90. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5137554.pdf>

Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159

Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(82), 1-26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

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*, 41(43), 53-68. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>

Rodríguez, C., Ramírez, R., Fernández, M., & Bustos, C. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. *Revista de*

Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 34(3), 123-133. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000300001

Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*(87), 79-101. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079

Rodríguez, R., & Aviles, V. (2020). Las PYMES en Ecuador. Un análisis necesario. *Digital Publisher*, 5(5-1), 191-200. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/download/337/521/2829

Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/564/734/>

Sánchez, J., & Hernández, G. (2022). Desarrollo de habilidades blandas como estrategia para la colocación laboral de los universitarios. *Revista Sinapsis*, 1(21), 1-14. Obtenido de <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/641/1386>

Sánchez, C. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigación Psicológica*(25), 71-82. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007

Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. doi:<https://doi.org/10.22517/23447214.11471>

Sánchez, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *UISRAEL*, 8(1). Obtenido de <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/400>

- Sandoval , M., Carranza, F., & Carrillo , S. (2018). Una mirada en el sector público del Ecuador al reconocimiento no monetario alineado al desempeño: un estudio generacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 220-225. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100220
- Schadeck, M., Neves, J., Przynski, R., Tybusch, T., & Rodrigues, L. (2015). Comportamiento motivacional de los colaboradores como hecho relevante en el desempeño empresarial: Concesionarias de vehículos de la ciudad de Santo Ângelo. *Ciencias Administrativas*, 3(5), 53-64. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511651381005>
- Sergueyevna, N., & Mosher, E. (2013). Teorías motivacionales desde la perspectiva de comportamiento del consumidor. *Negotium*, 9(26), 5-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78228464001.pdf>
- Sonda, R., Estolano, D., & Guerra, S. (2020). Expectativas laborales de los centennials para los negocios turísticos de Cancún. Enfoque basado en la teoría de las necesidades de McClelland. *Dimensiones Turísticas*, 4(7), 151-180. doi:<https://doi.org/10.47557/KJLU4449>
- Sumba, R., & Santistevan, K. (2018). Las microempresas y la necesidad de fortalecimiento: reflexiones de la zona sur de Manabí, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 323-326. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-323.pdf>
- Supercias. (2022).
- Talavera, I., Calcina, S., Castillo, J., & Campos, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 3-14. Obtenido de <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3179>
- Torres, D., Arce, L., & Ibarguen, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1), 9-24. doi:<https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>

- Uruchima, Y., & Campos, X. (2019). Plan de incentivos no financieros como herramienta para el mejoramiento de la productividad. *Revista Mapa*, 2(17), 23-41. Obtenido de <http://revistamapa.com/>
- Vargas, A., & Vásquez, A. (2018). Propuesta de liderazgo según teoría x-y de mc gregor para desarrollar la motivación en docentes. *Revista Hacedor*, 2(2), 18-32. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/HACEDOR/article/view/981/841>
- Villafuerte, O., & García, G. (2015). Las restricciones al financiamiento de las PYMES del Ecuador y su incidencia en la política de inversiones. *Actualidad Contable Faces*, 18(30), 1316-8533. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25739666004>
- Yance, C., Solís, L., Burgos, I., & Hermida, L. (2017). La importancia de las PYMES en el Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1. Obtenido de <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/pymes-ecuador.html>
- Zeta, A., Benites, C., Jiménez, R., & Abanto, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Revista Conrado*, 16(76), 113-122. Obtenido de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1462/1448>
- Zúñiga, L., Fernández, I., & Aguilar, M. (2020). Satisfacción y bienestar laboral en trabajadores de una Estancia para Adultos Mayores de Morelia, Michoacan. *Revista Electrónica Del Desarrollo Humano Para La Innovación Social*, 7(14), 100-113. Obtenido de <https://cdhis.org.mx/index.php/CAGI/article/view/150>