



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ECONOMÍA**

**Motivación económica y su impacto en el desempeño organizacional en las microempresas de la ciudad de Machala, sector las brisas.**

**ZUÑIGA UGARTE ASHLEY NICOLE  
ECONOMISTA**

**RAMIREZ GARCIA BERENIZ YAJAIRA  
ECONOMISTA**

**MACHALA  
2023**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ECONOMÍA**

**Motivación económica y su impacto en el desempeño  
organizacional en las microempresas de la ciudad de Machala,  
sector las brisas.**

**ZUÑIGA UGARTE ASHLEY NICOLE  
ECONOMISTA**

**RAMIREZ GARCIA BERENIZ YAJAIRA  
ECONOMISTA**

**MACHALA  
2023**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ECONOMÍA**

**ANÁLISIS DE CASOS**

**Motivación económica y su impacto en el desempeño  
organizacional en las microempresas de la ciudad de Machala,  
sector las brisas.**

**ZUÑIGA UGARTE ASHLEY NICOLE  
ECONOMISTA**

**RAMIREZ GARCIA BERENIZ YAJAIRA  
ECONOMISTA**

**URIGUEN AGUIRRE PATRICIA ALEXANDRA**

**MACHALA  
2023**

# MOTIVACIÓN ECONÓMICA Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LAS MICROEMPRESAS DE LA CIUDAD DE MACHALA, SECTOR LAS BRISAS

*por* Ramírez García Bereniz Yajaira Zúñiga Ugarte Ashley Nicole

---

**Fecha de entrega:** 14-sep-2023 07:53p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2166446239

**Nombre del archivo:** Trabajo\_de\_titulacion\_23.docx (415.92K)

**Total de palabras:** 15798

**Total de caracteres:** 89092

# MOTIVACIÓN ECONÓMICA Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LAS MICROEMPRESAS DE LA CIUDAD DE MACHALA, SECTOR LAS BRISAS

## INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Universidad Técnica de Machala Trabajo del estudiante	1%
3	<a href="https://repositorio.umsa.bo">repositorio.umsa.bo</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1%
5	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://repositorio.upci.edu.pe">repositorio.upci.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

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

Las que suscriben, ZUÑIGA UGARTE ASHLEY NICOLE y RAMIREZ GARCIA BERENIZ YAJAIRA, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado Motivación económica y su impacto en el desempeño organizacional en las microempresas de la ciudad de Machala, sector las brisas, 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.

Las autoras 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.

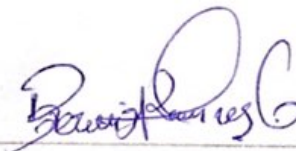
Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

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.



ZUÑIGA UGARTE ASHLEY NICOLE

0956098915



RAMIREZ GARCIA BERENIZ YAJAIRA

0750135204

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de corazón, con profundo agradecimiento y cariño, a las personas que han sido pilares fundamentales en mi camino. A mis amados padres, Holger y Carmita, les agradezco por su amor incondicional, constante apoyo y los sacrificios que hicieron para que pudiera llegar hasta aquí. Su confianza en mí fue mi fuerza motivadora constante. A mi querida abuela Floria, hermanos Fabi y Eli y demás familiares, su amor y aliento han sido un faro de luz en mi vida. A la memoria de mis seres queridos, Rogelio, Gladys y Juanito, sigue inspirándome a esforzarme por alcanzar mis metas académicas. Por último, dedico este logro a mi propio esfuerzo. A lo largo de este viaje, he aprendido que la perseverancia y la pasión son las claves para alcanzar nuestras metas académicas y personales. Gracias a todos por ser parte de este capítulo de mi vida y por su apoyo inquebrantable. Este logro es también el suyo.

**Bereniz Yajaira Ramírez García**

Con gran gratitud y aprecio, dedico este trabajo de titulación a las personas que han sido fundamentales en mi vida. A mis amados padres, Mario Zúñiga y Paulina Ugarte por su inquebrantable apoyo, amor incondicional y constante aliento pues han sido la fuerza motriz detrás de cada paso que he dado en mi camino académico. Sin su respaldo, este logro no sería posible, y estoy eternamente agradecida por su dedicación a mi éxito. A mis queridos hermanos, Paulette y Mario, les agradezco de todo corazón por su cariño incondicional y amistad. Finalmente, dedico este logro a mí misma con un sentimiento de orgullo y gratitud por mi dedicación y perseverancia para superar cada obstáculo y crecer con cada desafío. Este logro no es solo mío; es compartido con cada uno de ustedes, pues han dejado una huella indeleble en mi viaje académico y personal.

**Ashley Nicole Zúñiga Ugarte**

## **Agradecimiento**

Con cariño y profunda gratitud para las personas más importantes en mi vida. A mis queridos padres, Carmita y Holger, quienes han sido el pilar de mi éxito académico gracias a su apoyo incansable. A mi abuela, Floria Iralda, cuya sabiduría y amor han iluminado mi camino. A mis hermanos, Fabi y Eli, por ser una fuente constante de inspiración y compañía. A mis mejores amigos, aquellos que he construido desde el inicio de mis estudios y aquellos que he encontrado en mi camino; su amistad ha sido un tesoro invaluable en cada etapa de mi vida. A mis estimados docentes, gracias por todo lo aprendido y habernos guiado de manera correcta para ser excelentes profesionales. A nuestra querida Mentora Economista Patricia U, que nos guío por el mejor camino para finiquitar con éxito nuestro estudio. Gracias por acompañarme en mi formación como profesional. Es un testimonio de cómo su influencia y apoyo han moldeado mi camino académico y mi vida en su totalidad. Su legado perdurará en cada logro que alcance.

**Bereniz Yajaira Ramírez García**

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis padres porque su apoyo inquebrantable y su amor incondicional me han sostenido en los momentos de dificultad y han sido mi faro en los momentos de oscuridad, sin ustedes, este logro no sería posible, A mis hermanos, por su constante presencia y ánimo. Su apoyo ha sido un pilar fundamental en mi vida, y su aliento ha impulsado mi determinación a lo largo de este camino. A mis amigos y compañeros de estudio, por su colaboración y su inagotable motivación. A mis estimados profesores y tutora de tesis, les agradezco de corazón por su orientación experta y sus sabios consejos a lo largo de este proceso educativo. A mi novio, agradezco su cariño incondicional y sus palabras de aliento en los momentos de duda. A todos ustedes, quiero decirles gracias por ser parte fundamental de este logro académico.

**Ashley Nicole Zúñiga Ugarte**



## **Resumen**

Este estudio de caso se enfoca en evaluar cómo la motivación económica tiene impacto en el desempeño organizacional de las microempresas ubicadas en el sector Las Brisas de la ciudad de Machala. El objetivo principal es analizar la relación entre los incentivos económicos y la satisfacción laboral de los empleados, identificando estrategias que puedan influir en el rendimiento y la productividad de los trabajadores. La metodología utilizada se basa en la investigación correlacional con un enfoque cuantitativo en donde se espera determinar la relación entre variables categóricas, Además, se aplican técnicas estadísticas como el análisis de tablas de contingencia y el coeficiente de Spearman. Las conclusiones del estudio destacan que los puestos de trabajo que están alineados con las capacidades de los empleados tienen una fuerte influencia en la motivación económica. Además, se encuentra una correlación significativa entre el reconocimiento económico y el ascenso en la organización, lo que sugiere que el desarrollo profesional influye en la satisfacción laboral. Se proporciona una visión detallada de cómo la motivación económica impacta en el desempeño organizacional en el contexto específico de las microempresas en Machala, ofreciendo recomendaciones prácticas para mejorar la gestión de recursos humanos y aumentar la productividad en este sector empresarial.

**Palabras clave:** motivación económica, desempeño organizacional, microempresas, incentivos financieros, Machala, Las Brisas.

## **Abstract**

This case study focuses on evaluating how economic motivation impacts in the organizational performance of microenterprises located in the Las Brisas sector of the city of Machala. The main objective is to analyze the relationship between economic incentives and employee job satisfaction, identifying strategies that can influence the performance and productivity of workers. The methodology used is based on correlational research with a quantitative approach where it is expected to determine the relationship between categorical variables. In addition, statistical techniques such as contingency table analysis and Spearman's coefficient are applied. The study's conclusions highlight that jobs that are aligned with the capabilities of employees have a strong influence on economic motivation. In addition, a significant correlation is found between economic recognition and promotion in the organization, which suggests that professional development influences job satisfaction. A detailed vision of how economic motivation impacts organizational performance in the specific context of microenterprises in Machala is provided, offering practical recommendations to improve human resource management and increase productivity in this business sector.

**Keywords:** economic motivation, organizational performance, microenterprises, financial incentives, Machala, Las Brisas.

## Índice

Índice de contenido .....	12
Índice de tablas.....	13
<b>Capítulo I. Diagnóstico y Conceptualización del Objeto de Estudio .....</b>	<b>- 8 -</b>
<b>1.1 Introducción.....</b>	<b>- 8 -</b>
<b>1.2 Justificación .....</b>	<b>- 9 -</b>
<b>1.2.1 Justificación Teórica .....</b>	<b>- 9 -</b>
<b>1.2.2 Justificación Práctica .....</b>	<b>- 9 -</b>
<b>1.2.3 Justificación Metodológica.....</b>	<b>- 9 -</b>
<b>1.3 Planteamiento del problema .....</b>	<b>- 10 -</b>
<b>1.3.1 Enunciado del problema .....</b>	<b>- 10 -</b>
<b>1.3.2 Formulación del problema.....</b>	<b>- 10 -</b>
<b>1.4 Objetivos de la investigación .....</b>	<b>- 11 -</b>
<b>1.4.1 Objetivo General .....</b>	<b>- 11 -</b>
<b>1.4.2 Objetivos específicos.....</b>	<b>- 11 -</b>
<b>1.5.1 Antecedentes Históricos .....</b>	<b>- 12 -</b>
<b>1.5.2 Motivación económica.....</b>	<b>- 13 -</b>
<b>1.5.3 Salario Justo .....</b>	<b>- 14 -</b>
<b>1.5.4 Educación Económica .....</b>	<b>- 15 -</b>
<b>1.5.5 Desempeño Organizacional .....</b>	<b>- 16 -</b>
<b>1.5.6 Calidad Laboral.....</b>	<b>- 16 -</b>
<b>1.5.7 Motivación laboral .....</b>	<b>- 17 -</b>
<b>1.6 Marco Contextual.....</b>	<b>- 18 -</b>
<b>Capítulo II Metodología.....</b>	<b>- 21 -</b>
<b>2.1 Tipo (s) de investigación.....</b>	<b>- 21 -</b>
<b>2.2 Métodos de investigación .....</b>	<b>- 21 -</b>
<b>2.3 Técnicas de investigación .....</b>	<b>- 22 -</b>
<b>2.4 Población.....</b>	<b>- 23 -</b>
<b>2.5 Muestra y muestreo.....</b>	<b>- 23 -</b>
<b>Capítulo III. Análisis de caso.....</b>	<b>- 24 -</b>
<b>3.1 Descripción, análisis, situación y reseña del sector, empresa, entorno, etc.     (económico, social, empresarial, sostenibilidad) .....</b>	<b>- 24 -</b>
<b>3.2 Análisis de la problemática .....</b>	<b>- 26 -</b>
<b>3.3 Diseño, alcance y alternativas de solución .....</b>	<b>- 27 -</b>
<b>3.3.1 Diseño .....</b>	<b>- 27 -</b>
<b>3.3.2 Alcance .....</b>	<b>- 27 -</b>
<b>3.3.3 Alternativas de solución .....</b>	<b>- 27 -</b>
<b>3.4 Selección de alternativas .....</b>	<b>- 28 -</b>

3.5 Posibles resultados obtenidos .....	- 29 -
<b>Capítulo IV: Discusión, Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	- 46 -
4.1 Discusión .....	- 46 -
4.2 Conclusiones .....	- 46 -
4.3 Recomendaciones .....	- 47 -
Referencias .....	- 49 -
Anexos.....	- 55 -
Anexo 1: Instrumento .....	- 55 -

### Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y sueldo.....	- 29 -
<b>Tabla 2</b> Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y nivel de energía y capacidad. ....	- 30 -
<b>Tabla 3</b> Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y labores iguales..	- 31 -
<b>Tabla 4</b> Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y carga laboral.....	- 32 -
<b>Tabla 5</b> Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y título académico o profesional. ....	- 34 -
<b>Tabla 6</b> Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y actualizaciones en áreas de economía y finanzas. ....	- 35 -
<b>Tabla 7</b> Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y falta de tiempo para realizar las labores en las áreas de trabajo. ....	- 36 -
<b>Tabla 8</b> Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y ambiente laboral con los compañeros de trabajo.....	- 37 -
<b>Tabla 9</b> Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y asignación de actividades. ....	- 38 -
<b>Tabla 10</b> Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y puesto de trabajo. ...	- 39 -
<b>Tabla 11</b> Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y trabajo en equipo... -	- 41 -
<b>Tabla 12</b> Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y actividades realizadas en el espacio de trabajo.....	- 42 -
<b>Tabla 13</b> Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y relación los superiores como motivación para el desempeño laboral. ....	- 43 -
<b>Tabla 14</b> Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y posibilidad del ascenso laboral.....	- 44 -

## **Capítulo I. Diagnóstico y Conceptualización del Objeto de Estudio**

### **1.1 Introducción**

La motivación económica en las microempresas es un incentivo para que estas avancen en su producción y desempeño; es un proceso único que involucra varias facetas del comportamiento y conducta humana (Marulanda *et al.*, 2019), se puede utilizar de una manera que inspire a los empleados de alguna forma, lo que resulta en un mejor desempeño para la empresa, razón por la cual es tan crucial, Al mismo tiempo que incentiva a que las finanzas de los negocios cambien positivamente, de acuerdo con Boada (2019) en la teoría del ajuste habla acerca de que el trabajador debe sentirse motivado totalmente por la relación estrecha entre los refuerzos de la organización, así el individuo se sentirá satisfecho a través de su actividad laboral.

Dado que compiten tanto con los negocios locales como con los de otras ciudades e incluso de otros países gracias al desarrollo de internet, las redes sociales y el avance tecnológico las microempresas deben utilizar todas las herramientas a su alcance para estar a la par de la competencia o incluso superarla.

Hay que considerar que los dirigentes y colaboradores tienen diferentes habilidades que son fundamentales y ventajosas para los negocios, los líderes y trabajadores deben ser entendidos como un papel crucial en una empresa, por ello es importante que se tome en cuenta que ellos también necesitan ser motivados y entrenados. Por lo tanto, se requiere que las organizaciones brinden beneficios a sus empleados, pero esto solo es posible si sus gerentes tienen la experiencia adecuada para administrar correctamente a quienes contribuyen a la organización y la clave está en crear un entorno flexible y organizado que además fomente la participación entre directivos y empleados.

El uso de una variedad de estrategias ayudará a las empresas a ser más competitivas y, como resultado, a mejorar el desempeño organizacional. Para lograr esto y mantener la rentabilidad y el sólido desempeño de la empresa a largo plazo, los incentivos financieros para sus empleados también son cruciales. Muchas empresas tienen dificultades para lograr este buen resultado, ya que existen diferentes ideas sobre el manejo de una microempresa, por ello en primera instancia los colaboradores tienen un rol esencial en la eficacia y aumento de las finanzas de estas, encontrar las mejores estrategias para motivar a los empleados y sacar el máximo provecho de su desempeño es uno de los fines más importantes para realizar este caso de estudio.

## **1.2 Justificación**

### **1.2.1 Justificación Teórica**

El presente análisis de caso es un tema de gran relevancia y se justifica por la poca influencia que existe en la motivación económica de las microempresas de la ciudad de Machala, en el sector Las Brisas. En este sentido, es preciso señalar que la motivación económica en las personas depende de características personales de aprendizaje, incluyendo variables como amistad, estudios, vivencia universitaria, diversión, expectativas personales, futuro, lazos familiares, independencia, ingreso al mundo laboral, entre otros factores que influyen en desempeño de una empresa. De acuerdo con Torres (2019) al retribuir económicamente a los trabajadores los motivan a desempeñarse de una mejor manera, cumpliendo con las metas y objetivos que ya tiene establecida la organización. Partiendo de lo anterior, el análisis de caso basa su justificación teórica en el estudio de los diferentes aspectos que influyen en la motivación económica para estimar su impacto en el desempeño de las microempresas de Machala, sector Las Brisas.

### **1.2.2 Justificación Práctica**

La investigación es viable desde el punto de vista práctico puesto que permite comprender los factores más significativos que afectan a las microempresas en una de las ciudades clave de la economía ecuatoriana como lo es el sector Las Brisas ubicado en el cantón Machala, esto efectuando cálculos con el coeficiente de Spearman para establecer que elementos vinculados teóricamente con la motivación económica inciden realmente en el desempeño organizacional de las microempresas. Los resultados de esta investigación beneficiarán a este sector de estudio, para que se tomen medidas preventivas y correctivas para afrontar dicho problema. De igual forma, el aportar conocimiento novedoso a través de este estudio favorece al planteamiento de artículos académicos o investigaciones acerca del sector empresarial, así como al diseño de estrategias empresariales para promover negocios nuevos en la ciudad de acuerdo con los requerimientos de cada emprendedor, ya que las personas suelen estar motivadas por una variedad de elementos cuando inician su propio negocio.

### **1.2.3 Justificación Metodológica**

El estudio pretende analizar el tema, utilizando un enfoque cuantitativo que permita dar respuestas claras y específicas, para contribuir positivamente a las investigaciones futuras relacionadas con la temática y tener un contexto más amplio sobre el tema estudiado. El instrumentos que se empleará en el siguiente estudio es la encuesta estructurada, aplicada

de manera online y presencial, contextualizada en la motivación económica y su desempeño organizacional. A través de los resultados posteriores se determinarán conclusiones y recomendaciones que les permitirán tomar medidas que conlleven al mejoramiento del desempeño organizacional en las microempresas. Esta investigación es de gran relevancia, ya que es un problema muy común que sucede en toda organización. En cuanto a motivación y desempeño laboral, es importante conocer que el personal de las microempresas está satisfecho para conocer el grado de motivación diaria para lograr un desempeño laboral correcto dentro de la organización.

### **1.3 Planteamiento del problema**

#### **1.3.1 Enunciado del problema**

La necesidad de analizar la motivación económica e incentivos dentro de las microempresas de Machala, destaca ante la posición de Ecuador en el Índice de Condiciones Sistemáticas para el Emprendimiento Dinámico del Programa de Desarrollo Emprendedor (ICSEd-Prodem), que lo sitúa en el puesto 61 de 64 naciones, según Kantis *et al.* (2019). Es por ello que es de urgencia crear opciones para mejorar las condiciones para el emprendimiento en el país.

En este escenario, es crucial llevar un estudio detallado que nos permita identificar como contribuir al éxito y desarrollo sostenible de estas microempresas. Nuestro punto de enfoque es especialmente en dos aspectos fundamentales: Incentivos económicos y satisfacción laboral de los trabajadores. Lavoie y Stockhammer (2023) realizó unas observaciones sobre dedicar una atención a estos elementos que nos lleva a obtener mejoras notables en cuanto al rendimiento laboral y los resultados financieros de las empresas.

Nuestro estudio propone centrarse a identificar estrategias para contribuir a mejorar en cuanto a la motivación económica, enfocándose en incentivos y como resultado se cree una satisfacción laboral y exista un ambiente amigable en la economía de estos. Posteriormente se examinará como la motivación económica repercute directamente en el desempeño organizacional de las microempresas de Machala.

#### **1.3.2 Formulación del problema**

##### ***1.3.2.1 Problema general***

¿Cuál es el grado de influencia de la motivación económica en el desempeño organizacional de las microempresas, de la ciudad de Machala, sector Las Brisas?

### ***1.3.2.2 Problemas específicos***

- ¿Qué dimensión de la motivación económica tiene mayor impacto en la calidad laboral de los negocios?
- ¿Cuál es la influencia de la educación en el desempeño organizacional?
- ¿Qué elementos afectan la motivación de los empleados?
- ¿Qué estrategias utilizan para mejorar el desempeño organizacional?

## **1.4 Objetivos de la investigación**

### **1.4.1 Objetivo General**

Evaluar el impacto de la motivación económica en el desempeño organizacional de las microempresas de la ciudad de Machala, a través del análisis de la relación entre los incentivos económicos y la satisfacción laboral de los empleados, con el fin de determinar que estrategias influyen en la productividad y rendimiento de los trabajadores.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Distinguir los factores que influyen en la motivación de los empleados de microempresas en la ciudad de Machala, sector Las Brisas, periodo 2023.
- Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los empleados en relación con los incentivos económicos que reciben en su trabajo, periodo 2023.
- Determinar el impacto de la motivación económica en la retención de talentos y en la disminución de la rotación de personal en microempresas, periodo 2023

### **Hipótesis General**

- En las microempresas de la ciudad de Machala, sector las brisas, la motivación económica de los empleados esta intrínsecamente vinculada al desempeño organizacional.

### **Hipótesis Específicas**

- Implementar programas de reconocimiento financiero, como bonificaciones o incentivos salariales, tendrá una relación significativa con el aumento de la motivación económica de los empleados en el sector Las Brisas, periodo 2023.
- La educación económica repercute en la mejora del desempeño organizacional de los empleados de las microempresas en el sector Las Brisas, periodo 2023.



- La existencia de incentivos claros de ascensos y desarrollo de carrera en cuanto al ámbito laboral, contribuirá de manera positiva a su rendimiento en los empleados del sector Las Brisas, periodo 2023.

### **Variable Independiente**

Motivación económica

### **Variable Dependiente**

Desempeño organizacional

## **1.5 Marco Teórico Conceptual**

### **1.5.1 Antecedentes Históricos**

La motivación dentro de la economía es un factor interno muy importante para tener un mejor comportamiento de los individuos se debe tener muy claro el conocimiento sobre la motivación, ya que si se maneja este tema se puede impulsar a las demás personas a actuar de una manera más adecuada (González y Parra, 2008). En una empresa se necesita personal que tenga capacidad, pasión y motivación sobre el trabajo que se realiza, solo así se mantiene personal de calidad para que contribuyan con el desarrollo económico de la empresa. Recalcando también que la empresa que incentiva de manera positiva a sus empleados tiene mayor posibilidad de tener éxitos en su producción y crecer como empresa.

La actividad laboral implica, que las organizaciones sean capaces de reconocer los elementos que disuaden a los empleados de estar satisfechos con su trabajo, así como los elementos que inspiran y energizan a los trabajadores. Elstein (2013) afirma que la motivación de un ser humano son sus necesidades o deseos propios, generando así un incentivo para buscar la manera de buscar una fuente de ingresos para saciar sus deseos. La motivación de cada individuo es difícil de evaluar, solo se sabe que buscan empleo por diversas necesidades, no por tipos de puestos, jerarquías o sueldos. Las empresas no buscan cumplir con expectativas de cada empleado, sin embargo ellos eligen quedarse de acuerdo al nivel de necesidades que se enfrentan porque a través de aquello reciben beneficios.

El desempeño es muy utilizado por las empresas, su concepto, nivel y medición ya vienen de años antiguos, Fuentes y Torres (2002) aseguran que, dentro del marco del desempeño organizacional, es posible distinguir diversas facetas que influyen en el éxito de una empresa. Entre estas facetas, destacan la productividad, la cual se refiere a la relación entre la cantidad de servicios y bienes producidos y la cantidad de tiempo y recursos utilizados; la satisfacción de los empleados, referida al grado de complacencia y motivación que experimentan los trabajadores en relación a su trabajo y su entorno laboral; la rentabilidad, que hace referencia al grado de beneficios obtenidos por el negocio en comparación con los costos y recursos invertidos; y la eficiencia, que mide la capacidad de la empresa para lograr sus objetivos de manera óptima y con la menor cantidad de recursos posibles.

Es relevante que exista una evaluación en la organización, así que miden que tan eficiente está siendo su equipo de trabajo, por lo que se debe mantener un monitoreo constante de cómo se desempeñan laboralmente, y si están un poco flojos, brindarles retroalimentación y darles otra oportunidad para mejorar su desempeño. Recordemos que cuando un individuo empieza sus labores en una organización les dan las debidas instrucciones que tiene cada empresa, es por ello por lo que cada organización debe tener un departamento que se dedique a evaluar la rentabilidad de cada empleado, solo así pueden medir y tomar ciertas decisiones. Un equipo eficiente lleva directamente al éxito su institución creando beneficios a corto y largo plazo (Alveiro, 2009).

En algunas empresas se hacen evaluaciones donde se crean reuniones mensuales, anuales o mejor coordinadas, donde hablan del nivel de desempeño de cada individuo, ahí les dan retroalimentación para que mejoren el siguiente mes y puedan cumplir con las metas que les sugieren llegar.

### **1.5.2 Motivación económica**

Pegalajar (2020) opina que la motivación económica en las personas depende de características personales de aprendizaje, incluyendo variables como amistad, estudios, vivencia universitaria, diversión, expectativas personales, futuro, lazos familiares, independencia, ingreso al mundo laboral, carrera, ayuda, responsabilidad, bienestar, esencia, progreso, importancia del conocimiento, carrera, etc. Destaca su preferencia por

el crecimiento de habilidades relacionadas con la materia económica cuando se trata de estrategias de autoempleo.

A través de las necesidades que se nos presentan, nos vemos obligados a tomar decisiones o a plantearnos una visión más allá de como satisfacer nuestras necesidades y buscamos motivarnos para dar ese paso importante para generar dinero. Somos individuos que tenemos el deseo de poseer riqueza para tener una excelente calidad de vida, es por ello que nacen las aspiraciones de emprendedor, con el fin de cumplir algún reto y ser independientes, buscamos la superación con el sueño de algún día tener un éxito financiero para brindar bienestar a la familia, es por ello que se deben llenar de valor para enfrentar aquellos obstáculos y tener una visión fija para cumplir con sus objetivos (Marulanda *et al.*, 2019).

La motivación consta de varios elementos que dan pie a distintos comportamientos de carácter cultural, biológico, social y psicológico, es distinta en cada individuo, puesto que las exigencias son diversas y van cambiando en cada persona, estas pueden causar diferentes sentidos ya sean positivos o negativos en sus actividades del día a día, además pueden variar con transcurso del tiempo o con los cambios en la vida de los individuos, es importante destacar que un nivel alto de motivación traerá consigo mejores niveles de rendimiento y por el contrario ante una baja motivación esta se verá disminuida. Mediante la motivación es posible que las personas se adapten de mejor manera a los distintos entornos que los rodean, además la actitud de las personas juega una parte esencial el cumplimiento de actividades para el rendimiento adecuado de sus actividades (Rodríguez *et al.*, 2020).

### **1.5.3 Salario Justo**

Todo empleado tiene derecho a su salario básico pues es una remuneración de su desempeño en el trabajo de esto se desprende que para el 2023 el SBU incrementó en 5,88% con respecto a 2022 (Ministerio de Trabajo, 2022). Garantizada por la ley ecuatoriana que tenga su remuneración digna sea empresa privada o pública. El salario justo sirve de gran incentivo para que exista una condición laboral buena dentro de la empresa, así los empleados realizan sus labores de una manera eficaz, cumpliendo debidamente también su parte del trabajo para recibir su remuneración digna (González *et al.*, 2022).

Torres (2019) mencionó que se estableció la ley de salario mínimo por razones valóricas, para asegurar al trabajador un salario digno tanto como para él y su familia; cada persona que ingresa a trabajar a una institución tiene como motivación generar valor por medio de su buen desempeño laboral, el salario es un gran incentivo monetario que recibe cada trabajador por sus tareas realizadas dentro de la organización. es por ello que al reconocer de una manera adecuada motivan a los colaboradores a desempeñarse de una mejor manera, cumpliendo con las metas y objetivos que ya tiene establecida la organización.

#### **1.5.4 Educación Económica**

La educación económica tiene como misión principal el brindar un soporte para las necesidades de información de las civilizaciones, sobre todo para aquellos que están en proceso de convertirse en personas tituladas profesionalmente, puesto que, servirá como ayuda para la elaboración de técnicas e investigaciones, que consecuentemente favorecerá a el avance social y económico de las naciones, debido a que, en tanto evolucione la sociedad y la economía, lo hará de igual manera su educación (Xu y García, 2021).

El valor de la educación económica debe ser vista como inversión, la cual, posteriormente genera beneficios, tales como aumento notable en la cantidad de empleo y mejoramiento de los salarios, así pues, la sociedad y los gobiernos utilizan gran parte de su renta para adquirir grandes mejoras y aumento de la educación, con la finalidad de conseguir mejores oportunidades laborales y financieras, la educación tiene una labor fundamental en el desarrollo de la sociedad (Castillo y García, 2019).

El crecimiento económico y su educación tienen gran relación, sobre todo en el papel que juegan sobre el nivel de rendimiento laboral, el comportamiento social, y el desarrollo técnico y de innovación de la localidad (Valdés *et al.*, 2018). El estudio de tercer nivel es actualmente un factor indispensable para lograr avances sociales y financieros, así como para el desarrollo personal, este tipo de instrucción provee a las personas de conocimientos científico y técnico, lo que desencadena en un espíritu inclinado hacia el emprendimiento, además las aptitudes adquiridas mediante el estudio servirán para que se destaque frente a otros negocios (Xu y García, 2021).

### **1.5.5 Desempeño Organizacional**

Barradas *et al.* (2021) indican que las empresas buscan optimizar recursos para potencializar la eficiencia empresarial y ser competitivos, por eso ha crecido el interés sobre esta herramienta, porque se busca medir factores deferentes como: el desempeño de la empresa y sus colaboradores, para mejorar la competitividad y la eficiencia de la organización. Para lograr un buen desempeño se debe tener presente que hay que estar monitoreando y verificando que los objetivos se estén desarrollándose exitosamente con las actividades correctas. Por medio de esta se busca analizar el desempeño antiguo con el actual para poder realizar un análisis de lo que deben implementar y lo que se deba eliminar para alcanzar el éxito.

Mármol *et al.* (2020) expresan que el desempeño organizacional debe ser constante ante los diferentes cambios que puede enfrentar acorde a las generaciones, y también se debe tener una excelente planificación para tener clara las estrategias a implementar y trazarlas para un trabajo mejor coordinado. Esto permite que la empresa este en modo alerta en caso de nuevas tecnologías, revisando sus procedimientos y verificando si son viables, para mejorarlos si requiere y trae beneficios a la microempresa en caso de necesitarlos.

### **1.5.6 Calidad Laboral**

Castellano y López (2021) señalan que la calidad de vida en el medio laboral posee múltiples expresiones en sí, esta va mucho más allá que de un salario, exactamente influye más en el sentido de pertinencia, la familia, el respeto con su comunidad, teniendo como beneficio a través de aquello un buen desarrollo de trabajo, así el empleador rinde mejor y contribuye con el crecimiento económico de la empresa, por eso, es de gran relevancia generar un ambiente laboral sostenible, sano, sin estrés laboral; para ello, se deben implementar dinámicas para acabar con aquello, por eso se busca analizar incentivos que aporten para un mejor desempeño laboral; es por esto que se debe tomar en cuenta que un cambio estructural, rotación de puestos administrativos, crear estrategias y dinámicas motivacionales para que el individuo se incentive y se sienta capaz de realizar su desempeño exitosamente. Una organización bien estructurada con personal motivado es capaz de liderar y motivar a los demás, generando así calidad laboral.

Cruz (2018) establece que la calidad laboral tiene mucho que ver desde que sale de su hogar, aunque no se debería mezclar familia con trabajo, pues es algo natural. Crear

incentivos del trabajo y crear ambiente sano para que se desarrolle un buen trabajo. Se debe ser consciente que existen diferentes variables que contribuyen a su salud física y mental dentro del ámbito laboral. Un buen liderazgo dispuesto apostar todo da como resultados una base sólida con el compromiso laboral. Hay muchos factores que estudia la satisfacción organizacional; como lo son los salarios, seguridad y contenido laboral. Muchas veces en la vida laboral afectan las situaciones socioculturales y el entorno familiar, por eso se debe desarrollar la comunicación y confiar para que no tengan miedo de comunicar y tengan un excelente entorno laboral con su compañía de trabajo.

### **1.5.7 Motivación laboral**

La motivación laboral de acuerdo con Castillo *et al.* (2019) hace referencia a los métodos consecuentes de los deseos de cada individuo. Ya que ellos realizan un gran esfuerzo para lograr sus objetivos para tener satisfacciones, como: vivir cómodamente y cumplir con las necesidades de los suyos. Las organizaciones deben crear oportunidades donde ellos brinden sus conocimientos, habilidades o experiencias, para que así ellos tengan una visión más profesional y se incentiven a trabajar para brindar mejoras hacia su organización y a la sociedad.

Así mismo Foncubierta y Sánchez (2019) opinan que se debe tener muy en cuenta que un ser humano debe mantener un vínculo emocional en su entorno laboral, para que muestre una excelente motivación y desarrolle de manera exitosa su trabajo, e incluso aporte buen rendimiento en la organización. Por lo tanto, se deben crear estrategias para combatir este pequeño problema que surgen en gran parte de empresas, es muy importante enfocarse en esto porque a través de los incentivos se lograra mantener un ámbito más tranquilo tanto para trabajadores y clientes.

Entender las expectativas que tiene un trabajador respecto a una tarea es crucial porque el intercambio de compromisos y aportes hará que una relación laboral, sea estable o no, sea mucho más efectiva y eficiente para todas las partes involucradas (Genoud *et al.*, 2023). La actividad laboral implica, que las organizaciones sean capaces de reconocer los elementos que generan satisfacción e insatisfacción a los trabajadores. Un factor muy importante que se puede incrementar los procesos culturales que integren los valores humanos.

## **1.6 Marco Contextual**

En Latinoamérica y el resto de los países, es de vital importancia las microempresas, por ende, cada nación ha desarrollado su propia infraestructura legal e institucional, para promover la expansión del sector empresarial. Diversas teorías han sido ya practicadas y convertidas en políticas, pero no han generado buenos resultados. En la realidad latinoamericana hay diversos niveles de desarrollo empresarial, especialmente en segmentos pequeños, sin embargo, se enfrenta una problemática similar que resulta en ventajas competitivas insuficientes e insostenibles (Gonzales y Becerra, 2021).

Bajo este contexto, las microempresas deben construir ventajas a largo plazo que sea sostenibles, en general, es sumamente importante tener conocimientos académicos enfocados en cuanto al emprendimiento, e innovación para desarrollar su propia industria y que construyan su camino hacia el éxito con una base sólida y sostenible.

De acuerdo con Dini y Stumpo (2019) la diversidad empresarial es un elemento crucial que define las microempresas en América Latina. Especialmente, es importante considerar la gama de realidades que abarca dichas organizaciones. Existen microempresas, que surgen a raíz de las necesidades personales de autoempleo, estas a menudo operan en la informalidad, lo que implica niveles limitados de capacitación y calificación de su personal, además de la dificultad que presentan para acceder a recursos financieros externos.

A través de una revisión teórica, empírica junto a evidencias de casos latinoamericanos podemos observar que las personas que emprenden no tienen un plan de negocios antes de comenzar su proyecto, por ende, tiene dificultad para realizar gestiones de administración y finanzas, por el nulo conocimiento, muchas de las veces provocándoles el fracaso empresarial. Existen fallas sistémicas dentro del mercado de la región que no están siendo atendidas ni por sectores públicos-privados. Afectándole gravemente al emprendedor ya que se le presentan en el camino obstáculos para acceder a financiamientos, materias primas de calidad, inserción a cadenas de valor, carencias de personal calificado, falta de innovación y tecnologías, apoyo gubernamental, entre diferentes aspectos que aporten al desarrollo del éxito dentro del mundo empresarial (Valenzuela *et al.*, 2018).

En el contexto ecuatoriano existen diferentes problemas y dificultades que afectan de manera directa a la expansión de las microempresas. En nuestro país las microempresas

aportan a la economía 1.9 millones de dólares lo que presenta una participación del 98%, esto deja entrever la importancia de este tipo de organizaciones para el desarrollo económico ecuatoriano (Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca., 2023). Visualizamos que esta es una alternativa para enfrentar los estragos de la crisis económica, siendo generador de empleo y reduciendo la pobreza.

Rodríguez y Aviles (2020) recalcan que en el mundo empresarial existen altas y bajas, de acuerdo con las microempresas unas se desarrollaron de manera sostenible, otras siguen funcionando, pero manteniéndose con su misma estructura donde comenzó, y luego las que tuvieron que salir del mercado por la falta de solvencia para seguir marchando en el ámbito empresarial; por esto en el territorio ecuatoriano cada día nacen emprendimientos, pero es muy complicado pasar los tres meses de existencia, ya que estos emprendimientos más nacen por necesidad que por oportunidad, faltándoles algo muy esencial como lo es la innovación y de financiación entre algunos otros aspectos fundamentales

Las microempresas en la ciudad de Machala, son una parte esencial para el desenvolvimiento comercial del sector, sobre todo porque en la actualidad han cambiado las formas de llevar un negocio, desde el desempeño organizacional, en donde es necesario que sea innovador, y con una excelente atención para con los consumidores, siempre atendiendo sus necesidades y exigencias, además es importante que estas organizaciones estén abiertas al cambio y que respondan de manera eficiente ante este, es decir que tengan la capacidad y rapidez de estructurarse de acuerdo a los nuevos requerimientos (Monsalve y De la Cruz, 2021).

Dávila *et al.* (2022) menciona que ahora gran parte de los negocios fomenta un buen ambiente de trabajo utilizando métodos que les ayudaran para estar presentes como empresa en el tiempo, entre estos métodos se puede denotar la importancia de un entorno laboral con énfasis en el cumplimiento de los objetivos y en la competitividad. De igual manera Chisaguano *et al.* (2021) afirmó que plantean que el ánimo organizacional es un elemento meritorio para el desarrollo económico de las naciones, ya que favorece el nivel de vida de quienes viven en el país, además disminuye la desigualdad, la pobreza y el desempleo, tanto los países desarrollados como los que están en este, discurren en que el ánimo empresarial es una gran opción para combatir el subempleo, sobre todo para la juventud.



Miranda (2021) manifiesta que los negocios y la competencia realizan ciertas actividades para obtener ventaja el mercado, esto con la finalidad de conseguir un buen rendimiento, de esta manera las organizaciones y su entorno están asociadas, de forma que, a mejor productividad y uso adecuado de sus herramientas, estas buscan satisfacer a sus consumidores, proveedores, socios, entre otros, los negocios deben priorizar la aplicación de sus recursos para ser competitivos frente a los otros negocios ya existentes o que estén emergiendo, es decir deben ser capaces de tener un plan de acción que responda con rapidez a los cambios en la demanda, lo cual, les servirá para que su desempeño este en un nivel alto.

Recientemente se ha podido apreciar el crecimiento de la importancia de orientar los negocios hacia un ambiente laboral y condiciones propicias para los colaboradores de estos, sin embargo, es necesario que se analice que además de los pagos, es significativo el brindar importancia hacia las condiciones de los trabajadores, así pues el empleador debe ser responsable de atenderlas mediante reconocimiento, incentivos, buenas relaciones con los demás trabajadores, apoyo en el trabajo de equipo, entre otras que ayudaran a los colaboradores a sentirse escuchados y que sirva de impulso para un mejor desempeño dentro de sus obligaciones (Manjarres *et al.*, 2020).

## **Capítulo II Metodología**

### **2.1 Tipo (s) de investigación**

El objetivo de este análisis de caso es evaluar la influencia de la motivación económica en el desempeño organizacional de las microempresas de la ciudad de Machala, analizando la relación entre los incentivos económicos y la satisfacción laboral de los empleados, para establecer que estrategias influyen en la productividad y el rendimiento de los trabajadores. El método empleado en este estudio es la investigación descriptiva, ya que la información proporcionada es veraz y se infieren en la motivación económica y su impacto en el desempeño organizacional. De acuerdo con Guevara *et al.* (2020) las características destacadas de este tipo de investigación son la observación y sus verificables, incluso en cuanto a que la investigación tiene que ser de manera original y creativa.

Se aplica la investigación de campo debido a que se tiene directa interacción con el lugar donde se hará el análisis de caso, que es en la ciudad de Machala, sector Las Brisas, el objetivo es obtener la información de fuentes primarias, mediante la aplicación de una encuesta estructurada que fue revisada y validada por un total de 3 expertos, en donde 2 son expertos en la materia de economía y 1 es experto en el área de lenguaje, así pues, Guzmán (2019) menciona que la investigación de campo es especialmente de gran relevancia para la realización de estudios físicos y la recolección de datos en ambientes reales no controlados. Además, se implementará la investigación correlacional con un enfoque cuantitativo en donde se espera determinar la relación entre las variables categóricas (Ramos, 2020). En este sentido, se evidencia un estudio de caso de tipo no experimental, en donde el investigador analiza e identifica los fenómenos que comprenden el estudio en su desenvolvimiento natural, es decir, no interviene en su comportamiento normal (Calderón y Alzamora, 2018).

### **2.2 Métodos de investigación**

Se aplica el método científico puesto que para el análisis de caso se hace uso de técnicas como la encuesta para determinar la incidencia de los indicadores de la motivación económica en el desempeño organizacional de las microempresas en el sector Las Brisas, luego de su aplicación se analizan las hipótesis como si el salario justo es la dimensión con mayor influencia para el desempeño organizacional, periodo 2023, para posteriormente obtener las conclusiones. Asimismo, se aplicó el método inductivo-

deductivo que recoge los mejores enfoques de los métodos deductivo e inductivo de forma individual, esclareciendo que bajo este método se pretende analizar la investigación abordando el estudio de casos específicos para llegar al conocimiento general y viceversa en el caso de la deducción de conclusiones específicas partiendo del conocimiento general (Álvarez *et al.*, 2018).

En este contexto, el enfoque de la investigación es cuantitativo que pretende mediante varios procesos realizar cálculos que permitan obtener inferencias sobre el objeto de estudio (Monjarás *et al.*, 2019). En lo referente al método estadístico se ha utilizado el análisis de tablas de contingencia o tablas cruzadas que son instrumentos estadísticos para estudiar la relación entre variables categóricas, es decir, variables que no cuentan con magnitudes numéricas (Soberón, 2006).

Dadas las características del estudio y la presencia de variables cualitativas ordinales se ha implementado el coeficiente de Spearman para estimar la relación existente entre las variables categóricas, siendo especialmente importante para establecer la dirección y fuerza de las variables (Ortiz y Ortiz, 2021). Además, se utilizó el programa IBM SPSS Statistics versión 21.0 para aplicar el método estadístico, posteriormente con la información arrojada se crearon las respectivas tablas de datos mediante el programa Microsoft Excel versión 16.0.

### **2.3 Técnicas de investigación**

Entre las técnicas existentes se eligió la encuesta, que consta de 15 preguntas basadas en las variables independiente y dependiente con sus indicadores, así pues, sobre salario justo se preparó 4 ítems, para educación económica 2 interrogantes, sobre la calidad laboral 5 preguntas y sobre motivación económica 4. La encuesta consta de 15 preguntas en escala de Likert valorada en las dimensiones del 1 al 5, en donde 1 es Nunca, 2 es Casi Nunca, 3 es A veces, 4 es Casi Siempre y 5 es Siempre. Esta será aplicada de manera presencial y online a las microempresas en la ciudad de Machala, sector Las Brisas. Es importante destacar que la encuesta es una herramienta para recopilar información de forma directa de los sujetos de estudio, por medio del instrumento del cuestionario que es el conjunto de preguntas que se aplican a los participantes de la indagación (Feria *et al.*, 2020).

## **2.4 Población**

La muestra de referencia de la población incluye características acordes a los objetivos de la investigación, que sean microempresas de la ciudad de Machala, y la población es finita. De acuerdo con el censo elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC (2023) en Machala existen aproximadamente 18.194 microempresas las cuales servirán de referencia realizar este análisis de caso.

## **2.5 Muestra y muestreo**

La técnica de muestreo implementada consiste en elegir una muestra a criterio del investigador, precisando de sus propios criterios de selección, por lo que el analista determina cuidadosamente las características de los sujetos de estudio. La muestra es una parte de la población que se toma para aplicar el instrumento de recopilación de datos (Hernández y Carpio, 2019). En virtud de lo expuesto, la muestra del estudio se compone por 30 trabajadores pertenecientes a 30 microempresas que estén debidamente legalizadas.

### **Capítulo III. Análisis de caso**

#### **3.1 Descripción, análisis, situación y reseña del sector, empresa, entorno, etc. (económico, social, empresarial, sostenibilidad)**

El sector Las Brisas está ubicado en la entrada de la ciudad de Machala, Provincia de El Oro, Ecuador, sus coordenadas son 3°16'19"S-79°56'48"W y es una zona residencial que contiene alrededor de 1000 familias y fue construida en 1979 por el Banco Ecuatoriano de la Vivienda. Además, en esta zona existen varios tipos de microempresas enfocadas en la satisfacción de varias necesidades tanto de los moradores de la zona, como del resto de la ciudad, su popularidad es amplia entre visitantes y residentes, puesto que es un sitio donde se encuentran distintos tipos de negocios, como tiendas, restaurantes y distintos servicios.

Estos negocios tienen un rol importante para el crecimiento económico de la localidad, el correcto análisis de estos permite que se den a conocer los principales puntos que ayudan al impulso económico y el desarrollo de la zona, tales como la creación de empleo, el incentivo del turismo, el incremento de la economía local, entre otros, en donde es fundamental el rol que cumple la motivación económica, debido a que esta tiene mucha importancia en el desenvolvimiento de las actividades de los comerciantes y como se enfrentan a los desafíos en este camino de lograr sus objetivos monetarios.

Como ya se mencionó es importante analizar el comportamiento de los comerciantes, porque, todos los dueños de microempresas tienen como principal fin el obtener recursos monetarios y la motivación económica incita a los microempresarios del sector Las Brisas a buscar y aumentar las ganancias, porque, la visión de tener más ingresos actúa como un impulso para tomar decisiones comerciales acertadas, selección de productos, fijación de precios de acuerdo al entorno que junto con crear estrategias de marketing atraerán clientes para llegar a cumplir con las metas económicas trazadas, también es importante mencionar que esta motivación fomenta la adaptación e innovación en la producción.

Los microempresarios están en la busca continua de mejorar sus bienes, servicios y técnicas comerciales para que las demandas cambiantes de los clientes estén satisfechas y a su vez continuar siendo competitivos, en este ámbito los incentivos financieros son de gran impacto para la economía local así pues la motivación económica influye en los dueños de las microempresas que estarán alentados para aumentar sus inversiones,

generando a su vez mayor empleo local, esto a nivel general ayudara a mejorar la situación económica de la zona.

Los incentivos económicos fomentan el consumo porque las empresas ofrecen productos y servicios atractivos. Aumenta la demanda puesto que tiene un rol significativo y también promueve el crecimiento turístico en la región ya que las tiendas, restaurantes y otros establecimientos comerciales atraerán turistas e impulsarán el consumo en la región al aumentar las transacciones comerciales y el desarrollo económico en la región. El turismo beneficia directamente a las empresas locales, así como a otras industrias relacionadas, como la hotelería, el transporte y el entretenimiento. Las grandes empresas pueden crear un círculo virtuoso en el que el aumento del turismo estimule los negocios, lo que a su vez atrae a más turistas.

A pesar de los aspectos positivos, los empresarios del sector Las Brisas enfrentan el desafío de competir entre sí y ampliar su gama de productos y servicios. Para lograr sus objetivos financieros, concéntrese en atraer y retener clientes a través de la calidad, la innovación y una experiencia de compra única. Los empresarios también deben considerar el impacto del entorno económico y la regulación empresarial. Las condiciones económicas cambiantes, las fluctuaciones de precios y las regulaciones gubernamentales pueden afectar su rentabilidad y requerir ajustes en su estrategia comercial.

El sector Las Brisas ofrece oportunidades económicas para los negocios, pero también desafíos y mayor competencia. La globalización y el comercio electrónico han ampliado las opciones de los consumidores, lo que significa que los minoristas deben seguir siendo relevantes y competitivos para atraer clientes. Además, el comercio informal y la piratería afectan la demanda de los comerciantes extranjeros y reducen sus ingresos.

La motivación económica juega un papel importante en la vida empresarial de la ciudad de Machala sector Las Brisas, incentivando a las empresas a buscar ganancias, innovar y adaptarse, lo que a su vez incide positivamente en la economía local, es un factor clave del crecimiento y la sostenibilidad de la producción. Pero también enfrentan desafíos y deben superar la competencia y seguir las reglas para lograr sus objetivos financieros.

Además, muchos restaurantes y cafeterías ofrecen opciones culinarias para todos los gustos. La situación comercial en el sector Las Brisas es positiva y creciente, ofreciendo una amplia gama de productos para que las necesidades de los consumidores sean suplidas. Sin embargo, es importante que los negocios continúen innovando y

adaptándose a las demandas cambiantes del mercado para mantener los lugares interesantes y llamativos.

### **3.2 Análisis de la problemática**

Para el crecimiento de la economía las microempresas son fundamentales, puesto que aportan de manera significativa al desarrollo local y a generar empleo, pese a esto varias microempresas tienen un problema en común, el cual es la poca motivación económica, esto hace referencia a la falta de incentivos monetarios acertados para los trabajadores de los negocios y esto disminuye su rendimiento, sostenibilidad y crecimiento a largo plazo, por ello la gran importancia del papel que cumple la motivación económica en el triunfo de las microempresas.

Si los propietarios de microempresas no ven beneficios financieros importantes, pueden desanimarse y perder interés en invertir energía, tiempo y recursos en su microempresa. Esto puede llevar a un deterioro de la condición de los servicios o productos dados, decrecimiento de la innovación y deterioro de la competitividad en las actividades comerciales. La falta de incentivos económicos afecta la atracción y conservación del personal de trabajo. Si los negocios no ofrecen salarios competitivos o ventajas financieras atractivas, puede resultarles difícil atraer y retener una mano de obra calificada.

Esto puede afectar negativamente la eficiencia y productividad de una empresa, limitando su potencial de expansión y crecimiento. Al mismo tiempo, los nulos incentivos económicos hacen difícil el disponer de inversiones o financiamientos externos. Las organizaciones financieras analizan el potencial de crecimiento y su rentabilidad previo a conceder préstamos o inversiones. A menos que las microempresas demuestren sólidas perspectivas de viabilidad económica y rentabilidad, es poco probable que atraigan capital adicional para el crecimiento y la diversificación.

Finalmente, la falta de incentivos financieros para las microempresas crea serios problemas para su sostenibilidad y crecimiento. Para tratar esto, se debe promover un adecuado entorno comercial a través de incentivos económicos apropiados, como créditos fiscales, financiamiento estable y programas de capacitación vocacional. Estas actividades pueden aumentar la motivación económica de las microempresas, estimular su crecimiento y contribuir al desarrollo económico.

### **3.3 Diseño, alcance y alternativas de solución**

#### **3.3.1 Diseño**

Monjarás *et al.* (2019) menciona que el diseño es una estrategia metodológica utilizada para conseguir los fines de la investigación, esto alude al planear puesto con características similares. En una investigación las ideas pueden coincidir con otras, no obstante, el tipo de técnicas y estrategias para alcanzar los objetivos son diferentes, debido a que las características disímiles y las limitaciones en los instrumentos provocan cambios en las perspectivas del estudio.

En este estudio se examina el impacto de la motivación económica en el desempeño organizacional de las microempresas en el sector Las Brisas de Machala utilizando tres tipos de investigación tales como descriptiva, de campo y correlacional, su enfoque es cuantitativo puesto que se quiere obtener información no numérica y posteriormente analizarla. Además, se adoptó la encuesta como técnica que se aplicará a los trabajadores de las microempresas de Machala sector Las Brisas para entender plenamente el tema.

#### **3.3.2 Alcance**

La población objetiva son las microempresas del sector Las Brisas de la ciudad de Machala, donde se hace una selección representativa mediante muestreo a conveniencia siendo esta de 30 microempresas a las que se les aplicara una encuesta considerando la variable independiente motivación económica junto con sus indicadores salario justo y educación económica y su variable dependiente desempeño organizacional con los respectivos indicadores calidad laboral y motivación laboral, en base a las respuestas recibidas por los encuestados se hace frente al problema planteado con alternativas de soluciones.

#### **3.3.3 Alternativas de solución**

Basándonos en los resultados obtenidos, se pueden ofrecer las siguientes soluciones alternativas para mejorar la motivación económica para un desempeño organizacional beneficioso:

- Introducir un sistema de recompensas financieras basado en los logros tanto de individuos como de grupos.



- Ofrecer a los trabajadores oportunidades de desarrollo profesional y capacitación para ayudarlos a mejorar sus conocimientos y habilidades.
- Fomentar un ambiente de trabajo de apoyo y colaboración.
- Establecer objetivos precisos y evaluar periódicamente el desempeño.
- Promover la intervención de los colaboradores en la toma de decisiones y reconocer sus contribuciones.

### **3.4 Selección de alternativas**

De acuerdo con el tema del estudio de caso y tomando en cuenta las diversas soluciones propuestas para mejorar el desempeño organizacional de las microempresas del sector Las Brisas de Machala, las opciones más adecuadas son las siguiente:

Una combinación de introducir un sistema de recompensas financieras basado en los logros tanto de individuos como de grupos y ofrecer a los trabajadores oportunidades de desarrollo profesional y capacitación para ayudarlos a mejorar sus conocimientos y habilidades puesto que estas alternativas abordan la motivación económica y otros aspectos clave que intervienen en la satisfacción y desempeño de los trabajadores. Las ventajas de cada opción y cómo funcionan mejor juntas se describen a continuación:

En primer lugar, los empleados reciben recompensas concretas en forma de incentivos financieros para alcanzar objetivos predeterminados. Esta opción tiene un gran potencial para inspirar a los trabajadores a aumentar la productividad y el rendimiento, puesto que ellos pueden entender exactamente qué se espera de ellos y qué recompensas pueden recibir por un desempeño ejemplar cuando se establecen objetivos claros y medibles. Estas recompensas pueden ser en forma de comisiones, bonificaciones o pagos en efectivo, y brindan a los trabajadores un incentivo inmediato y gratificante para rendir al máximo de sus capacidades.

Del mismo modo, el desarrollo profesional es una potente herramienta para aumentar el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados. Ofrecer oportunidades de crecimiento, programas de tutoría y capacitación demuestra que una empresa valora a sus trabajadores y se dedica a su progreso y bienestar a largo plazo. La retención y la motivación de los empleados pueden aumentar cuando los trabajadores tienen la oportunidad de avanzar en sus carreras y se sienten más comprometidos con la empresa.

Se produce un enfoque integrado de la motivación y el desempeño organizacional al combinar estas dos opciones. Los empleadores pueden inspirar rápidamente al personal para que cumpla los objetivos y pretenda ir más allá de las expectativas al proporcionar incentivos financieros. Al hacerlo, la empresa realiza inversiones a largo plazo en el desarrollo de sus empleados, lo que fomenta una cultura de compromiso y confianza entre los compañeros de trabajo al brindar oportunidades de progreso. Estas opciones también pueden complementarse entre sí de manera positiva.

La motivación y el desempeño organizacional de las microempresas en el sector Las Brisas de Machala puede verse muy influenciado por la combinación de programas de incentivos basados en el desempeño y oportunidades de desarrollo profesional. Sin embargo, para obtener los mejores resultados, estas alternativas deben adaptarse a los requisitos y características únicos de cada microempresa. El éxito de estas iniciativas depende de adoptar un enfoque individualizado y realizar un seguimiento continuo del progreso.

### 3.5 Posibles resultados obtenidos

A continuación, se procederá a mostrar el análisis por pregunta para conocer el grado de relación de cada uno de sus indicadores con relación a la motivación económica que viene dada por la interrogante número 15 y cómo ha impactado en el desempeño organizacional en las microempresas de la ciudad de Machala.

1. El sueldo que recibe es acorde a las labores o funciones que realiza.

**Tabla 1**

*Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y sueldo.*

<b>Tabla de contingencia Reconocimiento_económico * sueldo</b>									
			Sueldo					Total	
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Reconocimiento_económico	Casi nunca	Recuento	1	1	1	10	1	14	
		% del total	3,3%	3,3%	3,3%	33,3%	3,3%	46,7%	
	A veces	Recuento	0	0	1	6	5	12	
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	20,0%	16,7%	40,0%	
	Casi siempre	Recuento	0	0	1	0	1	2	
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%	6,7%	
	Siempre	Recuento	0	0	0	0	2	2	
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%	
	Total		Recuento	1	1	3	16	9	30
			% del total	3,3%	3,3%	10,0%	53,3%	30,0%	100,0%

Correlaciones				
			Reconocimiento_económico	Sueldo
Rho de Spearman	Reconocimiento_económico	Coefficiente de correlación	1,000	,440*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	30	30
	Sueldo	Coefficiente de correlación	,440*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	30	30

Fuente: Autores (2023).

En la tabla 1 se verifica que en las situaciones en las que casi nunca se obtiene reconocimiento económico un 33,3% casi siempre obtiene un sueldo que responde a las labores que efectúa, cuando a veces la empresa brinda reconocimiento monetario a los trabajadores el 20% casi siempre percibe un sueldo que esté en concordancia con sus funciones, en el caso de que casi siempre los empleados reciban reconocimientos económicos un 3,3% siempre obtienen salarios justos y, finalmente, si la siempre empresa siempre otorga premios económicos a sus colaboradores el 6,7% se relaciona siempre con el sueldo justo por el trabajo realizado. El coeficiente de Spearman muestra una relación positiva moderada, con un nivel de significancia inferior al 5% lo que establece que existe un nivel de asociación entre las variables reconocimiento económico y sueldos por el trabajo efectuado.

2. Se ha visto obligado a emplear al máximo su energía y capacidad para realizar las labores o funciones asignadas.

### **Tabla 2**

*Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y nivel de energía y capacidad.*

<b>Tabla de contingencia Reconocimiento_económico * nivel_energía_y_capacidad</b>							
			Nivel_energía_y_capacidad				Total
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Reconocimiento_económico	Casi nunca	Recuento	4	7	2	1	14
		% del total	13,3%	23,3%	6,7%	3,3%	46,7%
	A veces	Recuento	1	7	3	1	12
		% del total	3,3%	23,3%	10,0%	3,3%	40,0%
	Casi siempre	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	6,7%
	Siempre	Recuento	0	1	0	1	2
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%	6,7%

Total			Recuento	5	17	5	3	30
			% del total	16,7%	56,7%	16,7%	10,0%	100,0%
<b>Correlaciones</b>								
			Reconocimiento_e conómico			Nivel_energía_y_cap acidad		
Rho de Spearman	Reconocimiento_económico	Coefficiente de correlación			1,000	,244		
		Sig. (bilateral)			.	,193		
		N			30	30		
	Nivel_energía_y_capacidad	Coefficiente de correlación			,244	1,000		
		Sig. (bilateral)			,193	.		
		N			30	30		

Fuente: Autores (2023).

En la tabla 2 se identifica que en las situaciones en las que casi nunca se obtiene reconocimiento económico un 23,3% de los empleados a veces usaban el máximo de su energía y capacidad para efectuar sus trabajos, cuando a veces la empresa brinda reconocimiento monetario a los trabajadores el 23,3% a veces los trabajadores empleaban su máxima capacidad, en el caso de que casi siempre los empleados reciban reconocimientos económicos un 6,7% a veces realizaban labores que requerían efectuar sus funciones con el máximo nivel de energía y, finalmente, si la siempre empresa siempre otorga premios económicos a sus colaboradores el 3,3% se relaciona siempre con el nivel máximo de energía entregado a las labores de la empresa. El coeficiente de Spearman muestra una relación positiva baja, con un nivel de significancia superior al 5% lo que establece que no existe un nivel de asociación entre las variables reconocimiento económico y nivel de energía y capacidad máximos efectuados en el trabajo.

3. Las labores o funciones que realiza en su espacio de trabajo son las mismas.

### Tabla 3

*Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y labores iguales.*

<b>Tabla de contingencia Reconocimiento_Económico * Labores_Mismas</b>							
			Labores_Mismas				Total
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	Casi nunca	Recuento	2	8	4	0	14

Reconocimiento_Económico	A veces	% del total	6,7%	26,7%	13,3%	0,0%	46,7%
		Recuento	0	5	2	5	12
	Casi siempre	% del total	0,0%	16,7%	6,7%	16,7%	40,0%
		Recuento	0	1	0	1	2
	Siempre	% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%	6,7%
		Recuento	0	0	0	2	2
Total	Recuento		2	14	6	8	30
	% del total		6,7%	46,7%	20,0%	26,7%	100,0%
<b>Correlaciones</b>							
			Reconocimiento_Económico		Labores_Mismas		
Rho de Spearman	Reconocimiento_Económico	Coeficiente de correlación		1,000		,528**	
		Sig. (bilateral)		.		,003	
		N		30		30	
	Labores_Mismas	Coeficiente de correlación		,528**		1,000	
		Sig. (bilateral)		,003		.	
		N		30		30	

Fuente: Autores (2023).

En la tabla 3 se identifica que en las situaciones en las que casi nunca se obtiene reconocimiento económico un 26,7% de los empleados a veces realizaban funciones repetitivas en sus trabajos, cuando a veces la empresa brinda reconocimiento monetario a los trabajadores el 16,7% a veces los trabajadores tenían empleos en los que desempeñaban las mismas labores, en el caso de que casi siempre los empleados reciban reconocimientos económicos un 3,2% a veces realizaban labores recurrentes, finalmente, si la empresa siempre otorga premios económicos a sus colaboradores el 6,7% se relaciona ejecutar labores o funciones reiterativas en su espacio de empleo. El coeficiente de Spearman muestra una relación positiva fuerte, con un nivel de significancia inferior al 5% lo que determina que existe un nivel de asociación entre las variables reconocimiento económico y labores o funciones repetitivas.

4. La carga laboral o funciones están acorde a las horas laborables.

**Tabla 4**

*Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y carga laboral.*

<b>Tabla de contingencia Reconocimiento_Económico * Carga_Laboral</b>		
	Carga_Laboral	Total

			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Reconocimiento_Económico	Casi nunca	Recuento	2	1	0	10	1	14	
		% del total	6,7%	3,3%	0,0%	33,3%	3,3%	46,7%	
	A veces	Recuento	0	0	0	8	4	12	
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	26,7%	13,3%	40,0%	
	Casi siempre	Recuento	0	0	1	0	1	2	
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%	6,7%	
	Siempre	Recuento	0	0	0	0	2	2	
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%	
	Total		Recuento	2	1	1	18	8	30
			% del total	6,7%	3,3%	3,3%	60,0%	26,7%	100,0%
<b>Correlaciones</b>									
			Reconocimiento_Económico		Carga_Laboral				
Rho de Spearman	Reconocimiento_Económico	Coeficiente de correlación	1,000		,466**				
		Sig. (bilateral)	.		,009				
		N	30		30				
	Carga_Laboral	Coeficiente de correlación	,466**		1,000				
		Sig. (bilateral)	,009		.				
		N	30		30				

Fuente: Autores (2023).

En la tabla 4 se evidencia que en la etapa en la que casi nunca se obtiene incentivos económico un 33,3% de los empleados casi siempre tenían una carga laboral que estaba en correspondencia con sus horas de trabajo, cuando a veces la empresa brinda reconocimiento monetario a los trabajadores el 26,7% casi siempre los trabajadores tenían empleos en los que desempeñaban sus cargas de funciones en respuesta a las cantidad de horas laborales que tenían como parte de su contrato, en el caso de que casi siempre los empleados reciban reconocimientos económicos un 3,2% a veces realizaban sus funciones en las horas laborables, finalmente, si la empresa siempre otorga premios económicos a sus colaboradores el 6,7% se relaciona siempre a ejecutar su labores o funciones en el espacio de tiempo que se encuentra acorde a sus horas de trabajo hábiles. El coeficiente de Spearman muestra una relación positiva moderada, con un nivel de

significancia inferior al 5% lo que determina que existe un nivel de asociación entre las variables reconocimiento económico y carga laboral.

5. Considera que para el desempeño de sus labores es necesario un título académico o profesional.

**Tabla 5**

*Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y título académico o profesional.*

<b>Tabla de contingencia Reconocimiento_Económico * Título</b>								
			Título					Total
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Reconocimiento_Económico	Casi nunca	Recuento	1	3	4	3	3	14
		% del total	3,3%	10,0%	13,3%	10,0%	10,0%	46,7%
	A veces	Recuento	1	1	2	4	4	12
		% del total	3,3%	3,3%	6,7%	13,3%	13,3%	40,0%
	Casi siempre	Recuento	1	0	0	1	0	2
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	6,7%
	Siempre	Recuento	0	1	0	0	1	2
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%	6,7%
Total		Recuento	3	5	6	8	8	30
		% del total	10,0%	16,7%	20,0%	26,7%	26,7%	100,0%
<b>Correlaciones</b>								
			Reconocimiento_Económico		Título			
Rho de Spearman	Reconocimiento_Económico	Coeficiente de correlación		1,000		,074		
		Sig. (bilateral)		.		,698		
		N		30		30		
	Título	Coeficiente de correlación		,074		1,000		
		Sig. (bilateral)		,698		.		
		N		30		30		

Fuente: Autores (2013).

En la tabla 5 se muestra que en la etapa en la que casi nunca se obtiene incentivos económicos un 13,3% de los empleados casi nunca tenían una carga laboral que estaba en correspondencia con su título académico, cuando a veces la empresa brinda reconocimiento monetario a los trabajadores el 13,3% casi siempre y siempre los trabajadores tenían empleos en los que desempeñaban sus cargas de funciones en respuesta a su título profesional, en el caso de que casi siempre los empleados reciban reconocimientos económicos un 3,3% casi siempre realizaban sus funciones acorde a su

preparación académica, finalmente, si la empresa siempre otorga premios económicos a sus colaboradores el 3,3% se relaciona siempre que para ejecutar sus labores o funciones en lo hacen relativo a su preparación académica. El coeficiente de Spearman muestra una relación positiva débil, con un nivel de significancia superior al 5% lo que permite examinar que no existe un nivel de asociación entre las variables reconocimiento económico y necesidad de un título profesional para que los empleados desempeñen sus funciones.

6. Considera importante que la empresa deba brindar actualizaciones sobre las áreas de economía y finanzas.

**Tabla 6**

*Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y actualizaciones en áreas de economía y finanzas.*

<b>Tabla de contingencia Reconocimiento_Económico* Actualizaciones</b>							
			Actualizaciones				Total
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Reconocimiento_Económico	Casi nunca	Recuento	0	10	4	0	14
		% del total	0,0%	33,3%	13,3%	0,0%	46,7%
	A veces	Recuento	2	1	5	4	12
		% del total	6,7%	3,3%	16,7%	13,3%	40,0%
	Casi siempre	Recuento	0	0	1	1	2
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%	6,7%
	Siempre	Recuento	0	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%
Total		Recuento	2	11	10	7	30
		% del total	6,7%	36,7%	33,3%	23,3%	100,0%
<b>Correlaciones</b>							
			Reconocimiento_Económico	Actualizaciones			
Rho de Spearman	Reconocimiento_Económico	Coeficiente de correlación	1,000	,578**			
		Sig. (bilateral)	.	,001			
		N	30	30			
	Actualizaciones	Coeficiente de correlación	,578**	1,000			
		Sig. (bilateral)	,001	.			
		N	30	30			

Fuente: Autores (2023).



En la tabla 6 se demuestra que, en las circunstancias en que casi nunca se obtienen incentivos económicos, un 33,3% de los empleados consideraban importantes las actualizaciones en economía y finanzas, cuando a veces la empresa brinda reconocimiento monetario a los trabajadores el 16,7%, casi siempre los trabajadores piensan que es clave que la empresa otorguen capacitaciones económicas, si casi siempre los empleados reciben reconocimientos económicos un 3,3%, y si los empleados consideran importantes que se efectúen incentivos educativos. El coeficiente de Spearman muestra una relación positiva fuerte, con un nivel de significancia inferior al 5% lo que permite examinar que existe un nivel de asociación entre las variables reconocimiento económico y la importancia de que la empresa deba brindar actualizaciones sobre las áreas de economía y finanzas.

7. Considera que al realizar sus asignaciones existe una falta de tiempo para la labor encomendada en su área de trabajo.

**Tabla 7**

*Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y falta de tiempo para realizar las labores en las áreas de trabajo.*

<b>Tabla de contingencia Reconocimiento_Económico * Falta_Tiempo</b>								
			Falta_Tiempo					Total
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Reconocimiento_Económico	Casi nunca	Recuento	0	7	4	3	0	14
		% del total	0,0%	23,3%	13,3%	10,0%	0,0%	46,7%
	A veces	Recuento	3	2	7	0	0	12
		% del total	10,0%	6,7%	23,3%	0,0%	0,0%	40,0%
	Casi siempre	Recuento	1	0	0	1	0	2
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	6,7%
	Siempre	Recuento	0	0	1	0	1	2
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%	6,7%
Total		Recuento	4	9	12	4	1	30
		% del total	13,3%	30,0%	40,0%	13,3%	3,3%	100,0%
<b>Correlaciones</b>								
			Reconocimiento_Económico			Falta_Tiempo		
Rho de Spearman	Reconocimiento_Económico	Coeficiente de correlación		1,000			,038	
		Sig. (bilateral)		.			,840	
		N		30			30	
	Falta_Tiempo	Coeficiente de correlación		,038			1,000	
		Sig. (bilateral)		,840			.	

		N	30	30
--	--	---	----	----

Fuente: Autores (2023).

En la tabla 7 se identifica que en las situaciones en la que casi nunca se obtiene incentivos económicos un 23,3% de los empleados casi nunca consideran que para las asignaciones labores existe falta de tiempo, cuando a veces la empresa brinda reconocimiento monetario a los trabajadores el 23,3% a veces los trabajadores piensan que para efectuar las funciones laborales existe falta de tiempo, en el caso de que casi siempre los empleados reciban reconocimientos económicos un 3,3% los empleados nunca existe ausencia de tiempo para desarrollar actividades en las áreas de trabajo, finalmente, si la empresa siempre otorga premios económicos a sus colaboradores el 3,3% relaciona que siempre existe falta de tiempo para realizar las actividades laborales encomendadas. El coeficiente de Spearman muestra una relación positiva débil, con un nivel de significancia superior al 5% lo que permite examinar que no existe un nivel de asociación entre las variables reconocimiento económico y falta de tiempo.

8. Existe un agradable ambiente laboral con los compañeros de trabajo.

### Tabla 8

*Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y ambiente laboral con los compañeros de trabajo.*

<b>Tabla de contingencia Reconocimiento_Económico* Ambiente_Laboral</b>						
			Ambiente_Laboral			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Reconocimiento_Económico	Casi nunca	Recuento	2	3	9	14
		% del total	6,7%	10,0%	30,0%	46,7%
	A veces	Recuento	1	6	5	12
		% del total	3,3%	20,0%	16,7%	40,0%
	Casi siempre	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%
	Siempre	Recuento	1	0	1	2
		% del total	3,3%	0,0%	3,3%	6,7%
Total		Recuento	4	11	15	30
		% del total	13,3%	36,7%	50,0%	100,0%
<b>Correlaciones</b>						
			Reconocimiento_Económico	Ambiente_Laboral		
			Coeficiente de correlación	1,000	-,242	

Rho de Spearman	Reconocimiento_Económico	Sig. (bilateral)	.	,197
		N	30	30
	Ambiente_Laboral	Coefficiente de correlación	-,242	1,000
		Sig. (bilateral)	,197	.
	N	30	30	

Fuente: Autores (2023).

La tabla 8 conlleva a la extracción de la información que en las situaciones en las que casi nunca se obtiene incentivos económicos un 30% de los empleados siempre consideran que existe un agradable ambiente laboral con los compañeros de trabajo, cuando a veces la empresa brinda reconocimiento monetario a los trabajadores el 20% de los trabajadores casi siempre indica que el ambiente en el trabajo es el idóneo para desempeñar sus tareas encomendadas, en el caso de que casi siempre los empleados reciban reconocimientos económicos un 6,7% de los empleados examinan que casi siempre existe un agradable ambiente laboral con los compañeros de trabajo, finalmente, si la empresa siempre otorga premios económicos a sus colaboradores el 3,3% siempre y a veces los empleados observaron que existe un ambiente de trabajo agradable. El coeficiente de Spearman muestra una relación negativa débil, con un nivel de significancia superior al 5% lo que permite examinar que no existe un nivel de asociación entre las variables reconocimiento económico y existencia de un agradable ambiente laboral con los compañeros de trabajo.

9. La asignación de sus actividades le permite finiquitar las tareas dentro de su tiempo de trabajo.

### Tabla 9

*Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y asignación de actividades.*

<b>Tabla de contingencia Reconocimiento_Económico * Asignación_Actividades</b>							
			Asignación_Actividades				Total
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Reconocimiento_Económico	Casi nunca	Recuento	1	1	12	0	14
		% del total	3,3%	3,3%	40,0%	0,0%	46,7%
	A veces	Recuento	0	2	10	0	12
		% del total	0,0%	6,7%	33,3%	0,0%	40,0%
	Casi siempre	Recuento	0	0	1	1	2
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%	6,7%

	Siempre	Recuento	0	0	1	1	2
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%	6,7%
Total		Recuento	1	3	24	2	30
		% del total	3,3%	10,0%	80,0%	6,7%	100,0%
<b>Correlaciones</b>							
				Reconocimiento_Económico		Asignación_Actividades	
Rho de Spearman	Reconocimiento_Económico	Coeficiente de correlación		1,000		,304	
		Sig. (bilateral)		.		,103	
		N		30		30	
	Asignación_Actividades	Coeficiente de correlación		,304		1,000	
		Sig. (bilateral)		,103		.	
		N		30		30	

Fuente: Autores (2023).

En la tabla 9 se analiza que cuando casi nunca se obtiene incentivos económicos un 40% de los empleados casi siempre tiene actividades que las puede ejecutar en sus horas de trabajo, cuando a veces la empresa brinda reconocimiento monetario a los trabajadores el 33,3% de los trabajadores casi siempre puede terminar sus asignaciones laborales dentro de la jornada, en el caso de que casi siempre los empleados reciban reconocimientos económicos un 3,3% de los encuestados siempre podían finiquitar las tareas dentro de su tiempo de trabajo, finalmente, si la empresa siempre otorga premios económicos a sus colaboradores el 3,3% siempre y casi siempre podía cumplir con sus asignaciones en los plazos establecidos. El coeficiente de Spearman muestra una relación positiva débil, con un nivel de significancia superior al 5% lo que permite examinar que no existe un nivel de asociación entre las preguntas sobre reconocimiento económico y la asignación de actividades.

10. El puesto de trabajo que ocupa es el que le corresponde, por su capacidad y preparación.

**Tabla 10**

*Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y puesto de trabajo.*

Tabla de contingencia Reconocimiento_Económico* Puesto_Trabajo						
			Puesto_Trabajo			Total
			Casi nunca	Casi siempre	Siempre	
		Recuento	3	11	0	14

Reconocimiento Económico	Casi nunca	% del total	10,0%	36,7%	0,0%	46,7%
	A veces	Recuento	1	5	6	12
		% del total	3,3%	16,7%	20,0%	40,0%
	Casi siempre	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%
	Siempre	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%	6,7%
	Total	Recuento	4	17	9	30
% del total		13,3%	56,7%	30,0%	100,0%	
<b>Correlaciones</b>						
			Reconocimiento Económico	Puesto Trabajo		
Rho de Spearman	Reconocimiento Económico	Coefficiente de correlación	1,000	,594**		
		Sig. (bilateral)	.	,001		
		N	30	30		
	Puesto Trabajo	Coefficiente de correlación	,594**	1,000		
		Sig. (bilateral)	,001	.		
		N	30	30		

Fuente: Autores (2023).

En la tabla 10 se muestra que cuando casi nunca se obtiene incentivos económicos un 36,7% de los empleados casi siempre ocupan puestos de trabajo que responden a sus capacidades y preparación, cuando a veces la empresa brinda reconocimiento monetario a los trabajadores el 20% de los trabajadores siempre efectúa tareas que se encuentran dentro de sus capacidades y adiestramiento, en el caso de que casi siempre los empleados reciban reconocimientos económicos un 6,7% de los encuestados siempre desempeñarán trabajos que se estén en concordancia con sus aptitudes, si la empresa siempre otorga premios económicos a sus colaboradores el 3,3% siempre y casi siempre los empleados hacen trabajos que corresponden a sus capacidades y preparación previa. El coeficiente de Spearman muestra una relación positiva fuerte, con un nivel de significancia inferior al 5% lo que permite examinar que existe un nivel de asociación entre las preguntas sobre reconocimiento económico y el puesto de trabajo que realiza en la empresa en función de las aptitudes del trabajador.

11. Existe un trabajo en equipo efectivo y exitoso.

**Tabla 11**

*Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y trabajo en equipo.*

<b>Tabla de contingencia Reconocimiento_Económico* Trabajo_En_Equipo</b>							
			Trabajo_En_Equipo				Total
			Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Reconoci miento_E conómico	Casi nunca	Recuento	0	2	2	10	14
		% del total	0,0%	6,7%	6,7%	33,3%	46,7%
	A veces	Recuento	0	2	5	5	12
		% del total	0,0%	6,7%	16,7%	16,7%	40,0%
	Casi siempre	Recuento	1	0	1	0	2
		% del total	3,3%	0,0%	3,3%	0,0%	6,7%
	Siempre	Recuento	0	1	0	1	2
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%	6,7%
Total		Recuento	1	5	8	16	30
		% del total	3,3%	16,7%	26,7%	53,3%	100,0%
<b>Correlaciones</b>							
			Reconocimiento_E conómico	Trabajo_En_Equi po			
Rho de Spearman	Reconocimie nto_Económi co	Coeficiente de correlación	1,000		-,353		
		Sig. (bilateral)	.		,056		
		N	30		30		
	Trabajo_En_ Equipo	Coeficiente de correlación	-,353		1,000		
		Sig. (bilateral)	,056		.		
		N	30		30		

Fuente: Autores (2023).

En la tabla 11 se evidencia que cuando casi nunca se obtiene incentivos económicos un 33,3% de los empleados siempre gozan de un trabajo en equipo efectivo y exitoso, cuando a veces la empresa brinda reconocimiento monetario a los trabajadores el 16,7% de los trabajadores casi siempre y siempre tiene un trabajo en equipo eficiente, en el caso de que casi siempre los empleados reciban reconocimientos económicos un 3,3% de los encuestados nunca y siempre desempeñan labores en equipo de forma exitosa, si la empresa siempre otorga premios económicos a sus colaboradores el 3,3% siempre y a veces los empleados desarrollan labores en colaboración con otros compañeros de manera

eficiente. El coeficiente de Spearman muestra una relación negativa débil, con un nivel de significancia superior al 5% lo que permite examinar que no existe un nivel de asociación entre las preguntas sobre reconocimiento económico y el trabajo en equipo efectivo y exitoso.

12. Las actividades realizadas en su espacio de trabajo satisfacen sus necesidades del entorno laboral.

**Tabla 12**

*Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y actividades realizadas en el espacio de trabajo.*

<b>Tabla de contingencia Reconocimiento Económico*</b>							
			<b>Actividades En Espacio De Trabajo</b>				Total
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Reconocimiento Económico	Casi nunca	Recuento	3	0	11	0	14
		% del total	10,0%	0,0%	36,7%	0,0%	46,7%
	A veces	Recuento	1	0	6	5	12
		% del total	3,3%	0,0%	20,0%	16,7%	40,0%
	Casi siempre	Recuento	0	1	1	0	2
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%	0,0%	6,7%
	Siempre	Recuento	0	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%
Total		Recuento	4	1	18	7	30
		% del total	13,3%	3,3%	60,0%	23,3%	100,0%
<b>Correlaciones</b>							
			Reconocimiento Económico	Actividades En Espacio De Trabajo			
Rho de Spearman	Reconocimiento Económico	Coeficiente de correlación	1,000		,431*		
		Sig. (bilateral)	.		,017		
		N	30		30		
	Actividades En Espacio De Trabajo	Coeficiente de correlación	,431*		1,000		
		Sig. (bilateral)	,017		.		
		N	30		30		

Fuente: Autores (2023).

En la tabla 12 se destaca que cuando casi nunca se obtiene incentivos económicos un 36,7% de los empleados siempre realizan trabajos que satisfacen las necesidades de la empresa, cuando a veces la empresa brinda reconocimiento monetario a los trabajadores el 20% y 16,7% de los trabajadores casi siempre y siempre hacen trabajos en la empresa

que responden a sus requerimientos, en el caso de que casi siempre los empleados reciban reconocimientos económicos un 3,3% de los encuestados a veces y casi siempre desempeñan tareas que están acorde a las demandas de la entidad, si la empresa siempre otorga premios económicos a sus colaboradores el 6,7% siempre los trabajadores hacen actividades laborales que están alineados a las exigencias del entorno de la empresa. El coeficiente de Spearman muestra una relación positiva moderada, con un nivel de significancia inferior al 5% lo que permite examinar que existe un nivel de asociación entre las preguntas sobre reconocimiento económico y actividades realizadas en el espacio de trabajo satisfacen las necesidades del entorno laboral.

13. La relación con mis superiores incide como motivación en mi desempeño laboral.

**Tabla 13**

*Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y relación los superiores como motivación para el desempeño laboral.*

<b>Tabla de contingencia Reconocimiento_Económico * Relación_Con_Superiores</b>						
			Relación_Con_Superiores			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Reconocimiento_Económico	Casi nunca	Recuento	2	6	6	14
		% del total	6,7%	20,0%	20,0%	46,7%
	A veces	Recuento	0	2	10	12
		% del total	0,0%	6,7%	33,3%	40,0%
	Casi siempre	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%	6,7%
	Siempre	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%	6,7%
Total		Recuento	2	10	18	30
		% del total	6,7%	33,3%	60,0%	100,0%
<b>Correlaciones</b>						
			Reconocimiento_Económico	Relación_Con_Superiores		
Rho de Spearman	Reconocimiento_Económico	Coeficiente de correlación	1,000		,275	
		Sig. (bilateral)	.		,142	
		N	30		30	
	Relación_Con_Superiores	Coeficiente de correlación	,275		1,000	
		Sig. (bilateral)	,142		.	
		N	30		30	

Fuente: Autores (2023).



En la tabla 13 se evidencia que cuando casi nunca se obtiene incentivos económicos un 20% de los empleados siempre y casi siempre opinan que la relación sus superiores incide en su desempeño laboral, cuando a veces la empresa brinda reconocimiento monetario a los trabajadores el 33,3% de los trabajadores siempre opinan que la relación con sus directivos influye en su desarrollo laboral, en el caso de que casi siempre los empleados reciban reconocimientos económicos un 3,3% de los encuestados casi siempre y siempre definen que su relación con los dirigentes influyen en sus actividades de trabajo, si la empresa siempre otorga premios económicos a sus colaboradores el 3,3% casi siempre y siempre los colaboradores establecen que el vínculo con sus dirigentes afecta su trabajo. El coeficiente de Spearman muestra una relación positiva débil, con un nivel de significancia superior al 5% lo que permite examinar que no existe un nivel de asociación entre las preguntas sobre reconocimiento económico y la relación con los superiores incide como motivación en el desempeño laboral.

14. La empresa brinda la posibilidad de un ascenso laboral.

**Tabla 14**

*Tabla cruzada y correlaciones entre reconocimiento económico y posibilidad del ascenso laboral.*

<b>Tabla de contingencia Reconocimiento_Económico* Ascenso_Laboral</b>							
			Ascenso_Laboral				Total
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Reconocimiento_Económico	Casi nunca	Recuento	4	8	2	0	14
		% del total	13,3%	26,7%	6,7%	0,0%	46,7%
	A veces	Recuento	1	5	6	0	12
		% del total	3,3%	16,7%	20,0%	0,0%	40,0%
	Casi siempre	Recuento	0	1	1	0	2
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%	0,0%	6,7%
	Siempre	Recuento	0	1	0	1	2
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%	6,7%
Total		Recuento	5	15	9	1	30
		% del total	16,7%	50,0%	30,0%	3,3%	100,0%
<b>Correlaciones</b>							
			Reconocimiento_Económico		Ascenso_Laboral		
Rho de Spearman	Reconocimiento_Económico	Coefficiente de correlación	1,000		,435*		
		Sig. (bilateral)	.		,016		

		N	30	30
	Ascenso_Laboral	Coefficiente de correlación	,435*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	30	30

Fuente: Autores (2023).

En la tabla 14 se demuestra que cuando casi nunca se obtiene incentivos económicos un 26,7% de los empleados a veces perciben la posibilidad de avanzar en la empresa, cuando a veces la empresa brinda reconocimiento monetario a los trabajadores el 20% de los trabajadores a veces creen que tienen la probabilidad de alcanzar mejores puestos de trabajo, en el caso de que casi siempre los empleados reciban reconocimientos económicos un 3,3% de los encuestados a veces y casi siempre definen que la empresa brinda la posibilidad de ascender en la pirámide laboral, si la empresa siempre otorga premios económicos a sus colaboradores el 3,3% casi siempre y siempre de los colaboradores establecen que la institución otorga la oportunidad de ascender en la escalera de organizacional de la empresa. El coeficiente de Spearman muestra una relación positiva moderada, con un nivel de significancia inferior al 5% lo que permite examinar que existe un nivel de asociación entre las preguntas sobre reconocimiento económico y la posibilidad de un ascenso laboral que da la empresa.

## **Capítulo IV: Discusión, Conclusiones y Recomendaciones**

### **4.1 Discusión**

Los resultados expuestos demuestran que existe una relación moderada entre la motivación económica y el salario percibido, sin embargo, esto se contrapone con lo expuesto por Ramírez *et al.* (2008) quienes mencionan que existen otros elementos importantes que influyen en la motivación económica como la estabilidad laboral, alcanzar mejores cargos, entre otros. La motivación económica y las labores repetitivas tienen una relación fuerte, lo que se corrobora por el estudio elaborado por Freire y Corrales (2018) quienes exponen que una cantidad importante de empleados se encuentran cómodos al efectuar labores repetitivas puesto que no suponen cambios y les permiten especializarse en sus actividades o tareas. En este contexto, la carga laboral también es otro aspecto clave en la motivación económica, lo que se verifica con lo dicho por Vega y Castillo (2020) en un estudio efectuado en un centro de salud en donde se determinó que la cantidad de horas influyen en la motivación laboral de los empleados.

De igual forma las actualizaciones en economía y finanzas por la empresa y los puestos de trabajo guardan relación con la motivación económica, lo que se autentifica con los resultados recabados por Ayala y Pajuelo (2018) que exponen que ambos factores son relevantes para los empleados, por lo tanto, recomiendan incrementar la accesibilidad a capacitaciones y que los puestos de trabajo se asignen no solo en cuanto a los requerimientos de la empresa sino también tomando en cuenta las capacidades de los trabajadores. En lo vinculado a las actividades realizadas en el espacio de trabajo y cómo satisfacen las necesidades del entorno laboral y conexión con la motivación económica, Pozos *et al.* (2022) determinan que la insatisfacción en los lugares del empleo se da por mala calidad en las jornadas de trabajo y por no lograr cumplir los objetivos de la empresa. Finalmente, la posibilidad de ascenso tiene una relación moderada con la motivación económica según el presente estudio, lo que constata con lo mencionado por Córdor *et al.* (2018) que expresan que la promoción equitativa de puestos de trabajo influye no solo en la motivación económica en la organización sino también en su crecimiento financiero.

### **4.2 Conclusiones**

Se determinó que los puestos de trabajo son esenciales para la motivación económica en las microempresas. En este sentido, el hecho de que las actividades que desempeñan los empleados estén en concordancia con sus capacidades y preparación demuestra una

relación fuerte con la motivación económica, siendo una variable significativa. Así mismo, escalar en la organización muestra una correlación de Spearman moderada lo que representa que el reconocimiento económico siempre viene en relación con el ascenso en el 3,3% de los casos.

De acuerdo con los datos arrojados por la encuesta demuestran que a veces las microempresas brindan actualizaciones o capacitaciones en las áreas de finanzas y economía. En este contexto, las estimaciones demuestran que existe un fuerte vínculo entre la educación en el área financiera y la motivación económica, de esto se infiere la importancia de que las microempresas realicen capacitaciones continuas a los empleados como forma de mejorar su desempeño en las organizaciones.

Finalmente, se evidencio que las actividades que se realizan en el marco de la relevancia de las actividades en el entorno de la empresa, casi siempre el 60% de los sujetos de estudio opinan que sus tareas laborales satisfacen el requerimiento del entorno de trabajo. El coeficiente de Spearman muestra una relación positiva moderada, con un nivel de significancia inferior al 5% lo que permite examinar que existe un nivel de asociación entre las preguntas sobre reconocimiento económico y actividades realizadas en el espacio de trabajo satisfacen las necesidades del entorno laboral.

### **4.3 Recomendaciones**

Para mejorar el desempeño organizacional de las microempresas se deben fijar objetivos claros, específicos y mensurables, esto dará dirección y motivación al equipo. Además, antes de establecer objetivos, se debe garantizar que sean realistas y alcanzables, teniendo en cuenta el análisis de los recursos, los mercados y la capacidad. Establecer plazos para lograr los objetivos es importante porque crea una sensación de urgencia y facilita el seguimiento del progreso.

Asimismo, es esencial centrarse en la división de responsabilidades y la claridad de roles, incluida la creación de una estructura organizativa clara, la promoción de una comunicación eficaz y la formación de los empleados para que aprendan nuevas habilidades. Automatizar procesos y establecer objetivos medibles son estrategias clave para optimizar la eficiencia. Es importante la adaptabilidad, las revisiones periódicas del desempeño y la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y personal. Los comentarios de los empleados son valiosos para impulsar la mejora continua y el crecimiento empresarial.

También es importante establecer un sistema de comunicación eficaz que fomente la comunicación abierta y regular para garantizar que todos los miembros del equipo estén en sintonía. Programar reuniones periódicas para discutir el progreso, los desafíos y las oportunidades es una forma eficaz de mantener a todos informados y alinear los esfuerzos. Además, se deben fomentar líneas abiertas de comunicación para que los empleados puedan compartir fácilmente ideas e inquietudes. La comunicación eficaz en las microempresas es fundamental para tomar decisiones informadas y colaborar para alcanzar objetivos y tener éxito en el mercado.

Así pues, la formación continua es un aspecto clave, ya que ofrecer oportunidades de formación a los empleados les permite mejorar sus habilidades y conocimientos y contribuir al crecimiento y éxito de la empresa. A medida que los empleados adquieren nuevas habilidades, pueden asumir más responsabilidades y desempeñar un papel más importante en la organización. Esto no sólo mejora la eficiencia operativa, sino que también aumenta la satisfacción y el compromiso de los empleados al invertir en su desarrollo profesional.

De la misma manera, la gestión del tiempo es importante en las microempresas; a los empleados se les debe enseñar cómo priorizar las tareas y utilizar el tiempo de manera efectiva. Esto incluye mejorar las habilidades de gestión del tiempo, como priorizar tareas, establecer plazos realistas y evitar la procrastinación. También deben estar disponibles herramientas y recursos para facilitar la organización y planificación de tareas. Promover técnicas de gestión del tiempo y crear listas de tareas pendientes para aumentar la productividad personal y contribuir al éxito general de las microempresas garantizando que se cumplan los objetivos y se maximicen las operaciones diarias.

Finalmente, evaluar periódicamente y estar preparado para hacer los ajustes necesarios. Estas revisiones periódicas le permiten medir el progreso en comparación con las metas y objetivos, identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas. Si descubre que no va por el camino correcto o que algunos procesos no son efectivos, no dude en realizar ajustes en su estrategia y operaciones. La mejora continua es fundamental para el éxito a largo plazo de las microempresas. Al evaluar y adaptarse, puede adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado, aumentar la eficiencia y mantener su negocio competitivo. Es importante comunicar estos cambios al equipo y alinearlos con el nuevo enfoque y objetivos.

## Referencias

- Álvarez, J., Alonso, I., y Gorina, A. (2018). Método didáctico para reforzar el razonamiento inductivo-deductivo en la resolución de problemas matemáticos de demostración. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 6(2), 17–32. <http://refcale.uileam.edu.ec/index.php/refcale/article/download/2545/1597>
- Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 11(1), 1-22. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Ayala, T., y Pajuelo, S. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018* [Universidad Tecnológica de Perú]. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2304/Tania Ayala\\_Silvia\\_Pajuelo\\_Tesis\\_Titulo Profesional\\_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2304/Tania_Ayala_Silvia_Pajuelo_Tesis_Titulo_Profesional_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Barradas, M., Rodríguez, J., y Maya, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 10(28), 21- 40. <https://doi.org/10.36677/recai.v10i28.15678>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Calderón, J., y Alzamora, L. (2018). Diseños de investigación para tesis de posgrado. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 7(2), 71–76. <http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/660/581>
- Castellano, N., y López, E. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 25(1), 75-90. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
- Castillo, C., y García, J. (2019). Desempleo juvenil en Colombia:¿ la educación importa? *Revista Finanzas y Política Económica*, 11(1), 101-127. <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2019.11.1.7>

- Castillo, D., Reyes, J., y Vasquez, E. (2019). Satisfacción Laboral en las microempresas productoras de derivados lácteos del cantón Cañar. *Revista Killkana Sociales*, 3(1), 25-32. <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v3i1.283>
- Chisaguano, A., Uriguen, P., y Serrano, L. (2021). Emprendimiento, factores que influyen en su constitución y sostenibilidad en la ciudad de Machala. *Revista Científica Cultura, Comunicación Y Desarrollo*, 6(3), 66-72. <https://rccd.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/315>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*(45), 58-81. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762018000200058&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762018000200058&script=sci_arttext)
- Cóndor, E., Bustamante, M., Lapo, M., y Campos, R. (2018). Factores Intrínsecos de Motivación y Liderazgo en una Empresa Familiar Ecuatoriana de Telecomunicaciones. *Información Tecnológica*, 29(4), 205–216. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000400205>
- Dávila, R., Agüero, E., Quispe, J., y Díaz, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000100576&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000100576&script=sci_arttext)
- Dini, M., y Stumpo, G. (. (2019). *Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. Síntesis*. Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44603/1/S1900091\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44603/1/S1900091_es.pdf)
- Elstein, D. (2013). La importancia de la motivación económica. *Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*, 189-202. <http://www.scielo.org.ar/pdf/ccedce/n45/n45a17.pdf>
- Feria, H., Matilla, M., y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 11(3), 62–79. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7692391.pdf>
- Freire, J., y Corrales, N. (2018). Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(4),

- 53–68. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6716275.pdf>
- Foncubierta, M., y Sánchez, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Fuentes, M., y Torres, N. (2002). Variables críticas en la medición del desempeño en empresas con implantación de la gestión de calidad total. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 8(2), 87-102. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/306037.pdf>
- Genoud, M., Broveglio, G., y Ramos, M. (2023). ¿Qué motivaciones laborales priorizan los trabajadores en américa latina? La gestión del conocimiento centrada en valores. *Ciencias Administrativas*(21), 3, 1-18. <https://doi.org/10.24215/23143738e115>
- González, J., y Parra, C. (2008). Caracterización de la cultura organizacional: Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial. *Pensamiento y Gestión*(25), 40-57. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n25/n25a03.pdf>
- Gonzales, R., y Becerra, L. (2021). PYMES en América Latina: clasificación, productividad laboral, retos y perspectivas. *CIID Journal*, 2(1), 570-608. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.100>
- González, E., Ramírez, G., Serdán, K., Morales, C., y Scaffy, J. (2022). Las microempresas como entes generadoras de empleo en el Ecuador. *593 Digital publisher CEIT*, 7(3), 86-95. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1073>
- Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa ( descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). *Recimundo*, 163-173. <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1560>
- Guzmán, J. (2019). *Técnicas de Investigación de Campo*. Unidades de Apoyo para el Aprendizaje. <https://uapa.cuaieed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/0fec888-6a3f-4b31-b704-a2d94e3eed72/U000308176506/index.html>



- Hernández, C. E., y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- INEC. (2023). Ecuador en cifras:  
<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrijoiztm4mtu3nzgtoge2ys00mdcxlthiyzytnde0nzfmotnhodbiiiwidci6imyxnthhmmu4lwnhzwmtndqwni1imgfilwy1zti1owjkyt exmij9>
- Kantis, H., Federico, J., Ibarra, S., Gónzalo, M., Menéndez, C., y Álvarez, P. (2019). *Condiciones sistémicas para el emprendimiento en América latina 2019*. Emprendimiento y digitalización: una agenda común de posibilidades y desafíos.
- Lavoie, M., y Stockhammer, E. (2023). Crecimiento impulsado por los salarios: concepto, teorías y políticas. *El trimestre económico*, 90(357), 215-265. <https://doi.org/10.20430/ete.v90i357.1781>
- Manjarres, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1). 359-365. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000100359&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000100359&script=sci_arttext&tlng=en)
- Mármol, L., Rodas, S., Papanicolau, J., y Ricaurte, P. (2020). Modelo del desempeño organizacional con mejora continua e invención científica en mypes de productos lácteos. *Revista Industrial Data* 23(2), 51-58. <https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17061>
- Marulanda, F., Montoya, I., y Vélez, J. (2019). El individuo y sus motivaciones en el proceso emprendedor. *Universidad y Empresa*, 21(36), 149-174. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6197>
- Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. (2023). *Boletín de cifras del Sector Productivo; Febrero 2023. Informe Mensual*. Quito: Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. <https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2023/02/Boletin-Cifras-ProductivasFEB2023.pdf>

- Ministerio de Trabajo. (2022). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-216*.  
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/11/mdt-2022-216-acuerdo-ministerial-sbu-2023-30.11.2022-signed.pdf?x42051#:~:text=el%20porcentaje%20de%20incremento%20del,constantan%20en%20las%20respectivas%20comisiones>.
- Miranda, J. (2021). Acciones competitivas y desempeño organizacional en la perspectiva dinámica competitiva. *Investigación administrativa*, 50(127).  
<https://doi.org/10.35426/iav50n127.10>
- Monjarás , A., Bazán, A., Pacheco , Z., Rivera, J., Zamarripa, J., y Cuevas, C. (2019). Diseños de Investigación. *Educación Y Salud Boletín Científico Instituto De Ciencias De La Salud Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo*, 8(15), 119-122. <https://doi.org/10.29057/icsa.v8i15.4908>
- Monsalve, Y., y De la Cruz, J. (2021). Plan para el fortalecimiento de la competitividad de las microempresas en Machala Ecuador. *RILCO DS: Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 24(1), 1-11.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8550020>
- Ortiz, J., y Ortiz, A. (2021). ¿Pearson y Spearman, coeficientes intercambiables? *Comunicaciones En Estadística*, 14(1), 53–63.  
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/estadistica/article/view/6769/6315>
- Pegalajar, M. (2020). Relación entre la motivación académico-personal del estudiante novel en educación y las estrategias de trabajo autónomo. *Formación universitaria*, 13(5), 257-268. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500257>
- Pozos, B., Plascencia, A., Preciado, M., Rayas, K., y Acosta, M. (2022). Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *NURE Investigación*, 18(15), 1–11.
- Ramírez, R., Abreu, J., y Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero . *International Journal of Good Conscience*, 3(1), 143–185.
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6.  
<https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., y 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. *Espacios*, 41(43), 53- 68. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n43p05>
- Rodríguez, R., y Aviles, V. (2020). Las PYMES en Ecuador un análisis necesario. *Digital Publisher*, 5(5-1), 191-200. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.337>
- Soberón, J. (2006). La reconstrucción de bases de datos a partir de tablas de contingencias. *Espacios Públicos*, 9(18), 264–284. <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/20260/15138>
- Torres, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON*, 6(2), 4-9. <https://doi.org/10.22579/23463910.181>
- Valdés, S., Ocegueda, J., y Romero, A. (2018). La calidad de la educación y su relación con los niveles de crecimiento económico en México. *Economía y Desarrollo*, 159(1), 61-79. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0252-85842018000100005&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842018000100005&lang=es)
- Valenzuela, I., Valenzuela, B., y Irrazaval, J. (2018). Desarrollo Emprendedor Latinoamericano y sus Determinantes: Evidencias y Desafíos. *Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales*, 21(3), 55-63. <https://www.redalyc.org/journal/3475/347559520006/html/>
- Vega, M., y Castillo, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. *La U Investiga* , 7(2), 39–52. <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>
- Xu, Y., y García, M. (2021). Análisis histórico de la vinculación entre la educación superior y el desarrollo económico en China. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142021000100007&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000100007&lang=es)

## Anexos

### Anexo 1: Instrumento

#### ENCUESTA A LOS FACILITADORES DE LAS MICROEMPRESAS DE MACHALA, SECTOR LAS BRISAS

**Tema:** Motivación económica y su impacto en el desempeño organizacional en las microempresas de la ciudad de Machala, sector Las Brisas.

**Estimado (a) Participante:** La información se utilizará para un trabajo de investigación; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicho estudio. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en calidad de facilitador de las microempresas de Machala, sector Las Brisas.

**Indicación:** Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (x) en El casillero que considere conveniente según la escala que se propone; cuyo orden consiste en:

<b>1=Nunca</b>	<b>2=Casi Nunca</b>	<b>3= A veces</b>	<b>4= Casi Siempre</b>	<b>5= Siempre</b>
----------------	---------------------	-------------------	------------------------	-------------------

#### SEXO

Femenino  Masculino

#### CARGO

Administrador  Trabajador

N. º	ITEMS	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
1	El sueldo que recibe es acorde a las labores o funciones que realiza.					
2	Se ha visto obligado a emplear al máximo su energía y capacidad para realizar las labores o funciones asignadas.					
3	Las labores o funciones que realiza en su espacio de trabajo son las mismas.					
4	La carga laboral o funciones están acorde a las horas laborables.					

N. o	ITEMS	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
5	Considera que para el desempeño de sus labores es necesario un título académico o profesional.					
6	Considera importante que la empresa deba brindar actualizaciones sobre las áreas de economía y finanzas.					
7	Considera que al realizar sus asignaciones existe una falta de tiempo para la labor encomendada en su área de trabajo.					
8	Existe un agradable ambiente laboral con los compañeros de trabajo.					
9	La asignación de sus actividades le permite finiquitar las tareas dentro de su tiempo de trabajo.					
10	El puesto de trabajo que ocupa es el que le corresponde, por su capacidad y preparación.					
11	Existe un trabajo en equipo efectivo y exitoso.					
12	Las actividades realizadas en su espacio de trabajo satisfacen sus necesidades del entorno laboral.					
13	La relación con mis superiores incide como motivación en mi desempeño laboral.					
14	La empresa brinda la posibilidad de un ascenso laboral.					
15	Existen reconocimientos económicos por el trabajo que realizo.					

**Muchas gracias.**