



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS MIPYMES DENTRO DE  
LA CIUDAD DE MACHALA PROVINCIA DE EL ORO.**

**AGUILERA MEDINA PAULA GISSEL  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**RAMIREZ RIVERA DEYANIRA ELIZABETH  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2023**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS MIPYMES  
DENTRO DE LA CIUDAD DE MACHALA PROVINCIA DE EL  
ORO.**

**AGUILERA MEDINA PAULA GISSEL  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**RAMIREZ RIVERA DEYANIRA ELIZABETH  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2023**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTOS INTEGRADORES**

**ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS MIPYMES  
DENTRO DE LA CIUDAD DE MACHALA PROVINCIA DE EL  
ORO.**

**AGUILERA MEDINA PAULA GISSEL  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**RAMIREZ RIVERA DEYANIRA ELIZABETH  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**SOLORZANO GONZALEZ ALEXANDRA MONICA**

**MACHALA  
2023**

# ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS MIPYMES DENTRO DE LA CIUDAD DE MACHALA PROVINCIA DE EL ORO

*por* RAMIREZ RIVERA DEYANIRA ELIZABETH AGUILERA MEDINA PAULA  
GISSEL

---

**Fecha de entrega:** 23-nov-2023 04:18p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2181066042

**Nombre del archivo:** S\_MIPYMES\_DENTRO\_DE\_LA\_CIUADAD\_DE\_MACHALA\_PROVINCIA\_DE\_EL\_ORO.pdf  
(637.17K)

**Total de palabras:** 10594

**Total de caracteres:** 57548

# ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS MIPYMES DENTRO DE LA CIUDAD DE MACHALA PROVINCIA DE EL ORO

## INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	1%
2	<a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="https://www.theibfr.com">www.theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Universidad Técnica de Machala Trabajo del estudiante	<1%
5	<a href="https://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="https://www.semanticscholar.org">www.semanticscholar.org</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://www.ucam.edu">www.ucam.edu</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://moam.info">moam.info</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="https://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	<1%

<1 %

10

documents.mx

Fuente de Internet

<1 %

11

issuu.com

Fuente de Internet

<1 %

12

Submitted to Corporación Universitaria  
Minuto de Dios, UNIMINUTO

Trabajo del estudiante

<1 %

13

Submitted to Universidad EAN

Trabajo del estudiante

<1 %

14

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

15

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1 %

16

www.prnewswire.com

Fuente de Internet

<1 %

17

"Tendencias en la Investigación Universitaria.  
Una visión desde Latinoamérica", Alianza de  
Investigadores Internacionales SAS, 2020

Publicación

<1 %

18

J & E CONSULTORES GENERALES S.R.L.. "EIA-  
SD del Proyecto Instalación de la Línea de  
Transmisión en 60 kV Pongo de Caynarachi -

<1 %

# Yurimaguas y Subestaciones-IGA0002612",

R.D. N° 196-2017-MEM/DGAAE, 2020

Publicación

---

19

[info.orcid.org](https://info.orcid.org/)

Fuente de Internet

<1 %

---

20

[repositorio.upeu.edu.pe](https://repositorio.upeu.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

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

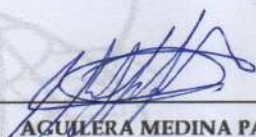
Las que suscriben, AGUILERA MEDINA PAULA GISSEL y RAMIREZ RIVERA DEYANIRA ELIZABETH, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS MIPYMES DENTRO DE LA CIUDAD DE MACHALA PROVINCIA DE EL ORO., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita 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.



---

AGUILERA MEDINA PAULA GISSEL

0750518755



---

RAMIREZ RIVERA DEYANIRA ELIZABETH

0704434539



## RESUMEN

Este estudio se centró en analizar el desempeño laboral de las MiPymes de la ciudad de Machala provincia de El Oro, mediante un estudio a los colaboradores de diferentes negocios. La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque mixto que permitió la recolección y análisis de datos tanto cualitativos como cuantitativos. Se aplicaron os tipos de investigación: la bibliográfica y la de campo. La investigación se enmarca en un diseño no experimental de alcance descriptivo y transversal. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta, la cual se aplicó a una muestra de 150 trabajadores de las MiPymes de la ciudad de Machala. Los resultados revelaron que el 43.33% de los encuestados considera que cuentan con recursos financieros suficientes, mientras que el 27.33% percibe insuficiencia de fondos. Respecto a la gestión de recursos humanos, el 28.67% la percibe como neutral. En relación a la implementación de sistemas de evaluación del desempeño, solo el 30.67% de los empleados los utiliza de manera moderada y se identificaron deficiencias en el 43.33% de las empresas. En cuanto a las capacitaciones ofrecidas a los empleados, el 49.33% las considera aceptables, aunque el 16% no recibe capacitación. En el ámbito de la motivación, el 33.33% se siente motivado por un ambiente de trabajo agradable. Por lo que se puede concluir que es importante tener buenas prácticas de gestión financiera, evaluación del desempeño, capacitación y las prácticas de motivación para optimizar el rendimiento de los empleados en estas empresas.

**Palabras Clave:** Desempeño laboral, MiPymes, capacitación, motivación.

## **ABSTRACT**

This study focused on analyzing the job performance of Micro, Small, and Medium-sized Enterprises (MiPymes) in the city of Machala, El Oro province, by studying employees from various businesses. The research was conducted using a mixed-method approach, allowing for the collection and analysis of both qualitative and quantitative data. Two types of research were employed: bibliographic and field research. The research is framed within a non-experimental descriptive and cross-sectional design. For data collection, the survey technique was utilized, which was administered to a sample of 150 employees from Machala's MiPymes. The results revealed that 43.33% of the respondents believed they had sufficient financial resources, while 27.33% perceived a lack of funds. Regarding human resource management, 28.67% considered it neutral. Concerning the implementation of performance evaluation systems, only 30.67% of employees used them moderately, and deficiencies were identified in 43.33% of the companies. Regarding the training offered to employees, 49.33% found it acceptable, although 16% did not receive any training. In the realm of motivation, 33.33% felt motivated by a pleasant work environment. In conclusion, it can be inferred that good practices in financial management, performance evaluation, training, and motivational practices are important to optimize employee performance in these enterprises.

**Keywords:** Job performance, MiPymes, training, motivation.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Objeto de Estudio**

El desempeño laboral en las micro, pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) En la ciudad de Machala, provincia de “El Oro” periodo lectivo 2022- 2023

Las MIPYMES son un motor clave para el crecimiento económico en muchos países y regiones, su desempeño laboral es fundamental para su éxito y sostenibilidad a largo plazo. Sin embargo, debido a su tamaño o recursos limitados, las MIPYMES enfrentan desafíos específicos en términos de gestión de recursos humanos, así como en el desarrollo de sus habilidades. El análisis del desempeño laboral en las MIPYMES puede ayudar a identificar los factores clave que influyen en su éxito y a desarrollar estrategias efectivas para mejorar el desempeño y la productividad de sus trabajadores.

### **1.2. Problema de la Investigación**

La problemática del desempeño laboral en las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) puede ser variada. A menudo cuentan con escasos recursos financieros y humanos, lo que puede dificultar la implementación de sistemas de evaluación, evitando mejorar del desempeño laboral. El presente proyecto está centrado en ¿Cuál es el estado del desempeño laboral en el sector comercial de las MIPYMES en la ciudad de Machala, provincia de El Oro y los factores que influyen en dicho desempeño?

Por lo tanto, la problemática que se aborda en esta tesis es la falta de análisis del desempeño laboral en las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) ubicadas en la ciudad de Machala. A pesar de la importancia que tiene la evaluación del desempeño para el crecimiento y desarrollo de las empresas, muchas MIPYMES no cuentan con herramientas ni procesos adecuados para medir y mejorar el rendimiento de sus empleados.

La falta de análisis del desempeño laboral puede tener consecuencias negativas en el crecimiento y desarrollo de las empresas, ya que dificulta la identificación de fortalezas y debilidades de los empleados, la toma de decisiones informadas en cuanto a capacitación y desarrollo profesional, así como la detección de posibles problemas que puedan afectar el desempeño individual y grupal.

Por lo tanto, se requiere de una investigación exhaustiva para analizar el desempeño laboral en las MIPYMES en la ciudad de Machala, los factores que inciden en el rendimiento de los empleados, así como las posibles soluciones y recomendaciones para mejorar la gestión del desempeño en estas empresas.

### **1.3. Justificación**

El proyecto propuesto tiene como objetivo principal. Analizar de qué manera afecta el desempeño laboral en las MiPymes de la ciudad de Machala provincia de El Oro, mediante una explicación que permita ayudar a mejorar la productividad. Se busca identificar las principales causas para que se vea afectado el desempeño de los empleados, llevándolos a la desmotivación o baja productividad en cada empresa.

Para llevar a cabo este proyecto, se analizará las categorías del desempeño laboral como la motivación, ambiente laboral, etc. así como información de los registros de rendimiento. Estos datos se analizarán para identificar áreas de oportunidad según sus fortalezas en el desempeño de los trabajadores. Con esta información, se establecerán metas junto con sus objetivos para mejorar el desempeño laboral.

El proyecto también incluirá un análisis en el sistema de evaluación, lo que permitirá una medición constante y una retroalimentación continua. Además, se llevará a cabo una recomendación de capacitación o desarrollo para apoyar a los empleados en el logro de las metas establecidas.

En cuanto a los costos y beneficios, se espera que el proyecto genere un retorno de inversión a través de un aumento en la productividad infiriendo en su motivación de equipo, lo que se traducirá en un aumento en las ganancias. Además, el proyecto ayudará a retener a los empleados talentosos mejorando la cultura laboral en general.

En resumen, el proyecto de análisis del desempeño laboral busca mejorar la eficiencia y productividad de la empresa mediante la evaluación como su medición del desempeño de los empleados, con el objetivo de establecer metas claras para mejorar el desempeño laboral. Este proyecto tiene un alto potencial de retorno de inversión que ayudará a mejorar la cultura laboral en general.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### ***1.4.1. Objetivo general***

- Analizar el desempeño laboral de las MiPymes de la ciudad de Machala provincia de El Oro, mediante un estudio a los colaboradores de diferentes negocios.

### ***1.4.2. Objetivo específico.***

- Describir la disponibilidad y gestión de recursos financieros y humanos en las MIPYMES de Machala, identificando las áreas que requieren inversión o mejora para mantener un desempeño laboral óptimo.
- Estudiar la implementación de sistemas de evaluación del desempeño en las MIPYMES de la ciudad de Machala, para la determinación de posibles deficiencias y propuestas de mejoras que permitan una adecuada medición y seguimiento del rendimiento de los empleados.
- Examinar la calidad y efectividad de las capacitaciones ofrecidas a los empleados en las MIPYMES de Machala, para el mejoramiento de la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores.
- Investigar las prácticas de motivación utilizadas en las MIPYMES de la ciudad de Machala para la identificación de las estrategias efectivas que impulsen la alta motivación de los empleados.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Definición del desempeño laboral**

Castro & Delgado (2020), establecen que el desempeño laboral y la eficiencia se encuentran estrechamente relacionados puesto que es necesario para alcanzar las metas de las instituciones a través de la competitividad, el mismo que depende de las habilidades del personal influenciado por la motivación o calidad de ambiente laboral.

Rodríguez & Lechuga (2019), definen al desempeño laboral como una estrecha conexión de los resultados con la conducta a lo que agrega que si su comportamiento no es el adecuado afectará al desarrollo de sus actividades. En otras palabras, el desempeño laboral es la eficacia con la que se cumple las tareas impuestas, el mismo que depende de su estado de ánimo para incrementar la productividad de la entidad.

Desde otro punto de vista, Zuta et al. (2018) caracteriza al desempeño laboral como el grado de eficacia en el que un obrero o persona que forma parte de una organización lucrativa, ejecuta una labor que contribuya al cumplimiento de metas alcanzando objetivos planteados influyendo en el incremento económico de las operaciones en un lapso de espacio o tiempo previsto.

De igual forma, Barradas et al. (2021) conceptualizan al desempeño laboral como la potestad o capacidad que tiene una personas para ejecutar una tarea de la forma más eficiente y eficaz posible a fin de alcanzar metas u objetivos propuestos por la entidad, el mismo que puede ser afectado por varios factores que incurren en el ambiente del trabajo, lo cual presenta una situación empresarial de urgente tratado con el propósito de optimizar los recursos manteniéndose competitivos dentro del mercado.

Tomando como referencia la información expuesta por los autores anteriores, se puede definir al desempeño laboral como la forma en que una persona realiza sus labores asignadas dentro del contexto empresarial recalcando que el mismo puede ser influenciado por varios factores tanto internos como externos. Ante aquello, es de suma importancia realizar evaluaciones paulatinas para asegurar el compromiso de los individuos para cumplir con los objetivos y metas de la organización.

## **2.2. Evaluación del desempeño laboral**

Álvarez et al. (2018) argumenta que la evaluación del desempeño laboral consiste en una serie de procedimientos ejecutados de manera periódica y estructural con el fin de supervisar el desarrollo de cada uno de los individuos dentro de una entidad económica aprovechando su potencial en las distintas áreas de trabajo.

Por otro lado, Santillán & Saavedra (2021) considera que estos tipos de evaluaciones consisten en el conjunto de análisis en concordancia con la labor realizada por el trabajador, determinando así, si aporta al crecimiento empresarial a través del cumplimiento de objetivos propuestos y a las asignaciones de cada una de las áreas que conforman una sociedad con fines de lucro.

Desde otra línea de pensamiento, Agui (2019) establece a la evaluación del desempeño laboral como una medición que permita comprender la calidad de la obra ejecutado por algunos de los trabajadores tomando en cuenta la expectativa generada al momento de contratar en relación a los conocimientos, control de desembolsos, su relación con sus compañeros, sus jefes superiores y otros individuos dentro de la sociedad.

Con base a los referentes teóricos y sus análisis en sus aportes investigativos, se puede concluir que la evaluación del desempeño laboral sirve como una herramienta para cuantificar el cumplimiento de las labores de los trabajadores considerando factores que determinan la eficacia y eficiencia tales como los costos generados, el tiempo empleado a fin de incrementar la competitividad a través de la búsqueda de nuevas alternativas económicas.

## **2.3. Factores que influyen en el desempeño**

Espinoza et al. (2021) concluye que la rotación es un factor que influye en el desempeño laboral puesto que los obreros buscan diferentes alternativas a propósito de cumplir con sus necesidades afectando a la eficacia y eficiencia de las actividades operarias de la entidad. Si bien es cierto, la rotación es una estrategia aplicada por ciertas empresas por no pagar indemnizaciones por tiempo de trabajo, sin embargo, generalmente no constituye una alternativa viable puesto que requiere de capacitaciones del personal nuevo.

Agregando a lo descrito por el anterior autor, Soledispa et al. (2022) considera que el nivel de satisfacción de los empleados es aún más importante que la experiencia del mismo, puesto que si un trabajador se encuentra complacido y apasionado por su labor, lo hará con el mayor esfuerzo posible contribuyendo al crecimiento empresarial a lo que considera que se debe

reestructurar las características en el ámbito de la selección del personal en concordancia con los requerimientos del trabajo.

De acuerdo a Bautista et al. (2020), otro factor que influencia el desempeño laboral dentro de una empresa comercial, es la incorrecta asignación de responsabilidades que cumplen con cada uno de los puestos a razón de que no aprovechan las fortalezas de los individuos generando una falsa perspectiva del desempeño evaluado conllevando al reemplazo de trabajadores por las calificaciones generadas en los análisis.

Añadiendo un factor más, Dávila et al. (2020) expresan que el estrés familiar tiende a afectar negativamente a los trabajadores de una entidad, puesto que no se encuentran concentrados con el desempeño de sus funciones, sino más bien en los problemas del exterior incidiendo en la recaudación de ingresos afectando al crecimiento de las entidades con fines de lucro.

Ante los cuatro puntos de vista por los autores anteriormente citados, se puede observar una amplia gama de situaciones que pueden afectar al crecimiento empresarial, el mismo que por una parte es responsabilidad del departamento administrativo por la incorrecta asignación de tareas, por otro lado, el área de talento humano que no logra incentivar a los individuos para mejorar su estado de ánimo e incluso aplicar estrategias anticuadas en donde se prefiere a la experiencias que la pasión y cualidades de los postulantes.

#### **2.4. Ventajas de desempeño laboral**

Olivera et al. (2021) considera que las ventajas del desempeño laboral son numerosas en cuanto a su aporte dentro del sistema operativo de una entidad a razón de que:

- Mejora la eficacia a través de un rendimiento óptimo a causa de una comunicación adecuada en donde existe la retroalimentación.
- Permite identificar a los trabajadores que se esmeran por realizar su labor de la mejor manera a lo que es fundamental recompensarlos mediante el aumento de salario y de esa manera incentivarlos.
- Evalúa su nivel de cumplimiento de tareas conllevando a despidos, ascensos o traslados dependiendo de los resultados obtenidos.
- Soluciona problemas que surgen ante la falta de competitividad y rendimiento de las operaciones por obreros que no realizan sus trabajos de la forma correcta.



Por otro lado, Honores et al. (2020) considera que las ventajas de un correcto desempeño laboral son fundamentales para el crecimiento de una entidad puesto que permite innovar constantemente a la empresa por medio de la sustitución de recursos ociosos tales como los obreros que no rinden como deberían. Ante el contexto global, la competencia es amplia a lo que, si se desea expandir un producto al exterior, es indispensable realizar evaluaciones de este tipo de índole de manera periódica.

Se concuerda con los puntos de vista de los autores citados previamente a lo que se agrega que las ventajas del desempeño laboral se encuentran presente en toda entidad, reflejado en la eficiencia de las tareas conllevando a que organismos crezcan de manera exponencial. Entre lo que establece el primer autor se determina que el desempeño laboral debe estar acompañado de una comunicación fluida al igual que otorgar reconocimientos para aquellos individuos que demuestren excelencia en su área de trabajo.

## **2.5. Definición de MiPymes**

Sumba et al. (2022) definen a las MiPymes como el conjunto de entidades que se dedican a una actividad económica de cualquier índole, el mismo que debe cumplir con el rango decretado en los reglamentos en concordancia con las ventas, números de trabajadores y monto de activo fijo que posee. En el Ecuador, las MiPymes forman el 99,5% de todas las empresas ecuatorianas a razón de los obstáculos a los que se enfrentan los emprendedores incidiendo en su capacidad de crecer económicamente.

Desde otra forma de pensamiento, Rodríguez & Avilés (2020) argumentan que no existe una conceptualización concreta de los MiPymes puesto que varían de acuerdo a los rangos de caracterización establecidos en las normativas tributarias de cada una de las naciones, pero generalmente son aquellas entidades cuyos ingresos son proporcionalmente menores en comparación al resto de empresas.

Al analizar los dos conceptos proporcionados por los autores anteriormente descrito, se conceptualiza a los MiPymes como aquellas micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales deben de estar dentro de los rangos establecidos por los reglamentos tributarios recalando que dependen de rubros de sus ingresos, composición de bienes fijos y capital invertido de acuerdo a la legislación ecuatoriana.

## **2.6.Importancia de MiPymes**

De acuerdo a lo que indica Zambrano (2018), establece que la importancia de las MiPymes se ven reflejados en la situación económica de la sociedad, a razón de que mejoran los ingresos a través de la generación de empleos. Cabe recalcar que estos tipos de empresas son las más comunes dentro del contexto nacional.

Por otro lado, Mendoza et al. (2021) concretan que los MiPymes son fundamentales en la generación de puestos laborales conllevando a la estabilidad económica de muchas familias al igual que incrementar los niveles de indicadores de actividad a nivel nacional tales como los flujos de efectivos, auge tecnológicos, entre otros beneficios societarios.

Desde otra perspectiva, Moreno et al. (2022) argumentan que las MiPymes conforman una pieza fundamental para el desenvolvimiento de una nación a razón de que su dinamismo genera empleos y ganancias al igual que introducir nuevas herramientas tecnológicas capaces de influenciar las utilidades sin requerir de demasiado capital.

Desde otro punto de vista, Hernández et al. (2022) presentan datos estadísticos para reflejar la importancia de las MiPymes a razón de que el 70% de los puestos de trabajos del entorno latinoamericano provienen de las entidades más pequeñas jugando un rol fundamental dentro de la sociedad otorgando ingresos sustanciales para las familias que participan en ello, puesto que requieren de dinero para solventar sus gastos generados por necesidad básicas.

En concordancia con los autores citados previamente, se puede observar claramente el rol que juegan estos tipos de instituciones dentro de una nación, en especial para los países de menos desarrollo en donde son más frecuentes. Los organismos pequeños contribuyen al crecimiento económica a nivel nacional a través de puestos de empleo, diversificación en los productos elaborados, al igual de mantener en constante circulación los recursos de corto plazo tales como el efectivo.

## **2.7.Clasificación de MiPymes**

Las MiPymes se clasifican de acuerdo a su tamaño tomando como referencia las normativas legales en donde establecen los siguientes:

### ***2.7.1. Micro Empresas***

Mera et al. (2022) define a las micro empresas como aquellas instituciones económicas del tamaño más diminuto en comparación a las otras clasificaciones ya que posee menos de una decena de personas a su disposición para la actividad operativa al igual que disponer de un volumen de ingresos inferiores al cien mil de dólares de acuerdo a lo que establece la legislación nacional.

Se concuerda con lo expuesto por el autor citado anteriormente, en la cual se puede agregar que las micro empresas son aquellas asociaciones más pequeñas y comunes dentro del contexto ecuatoriano puesto que no debe pasarse de los diez trabajadores ni de los cien mil de dólares en ingresos. Estas empresas se encuentran visibles en las tiendas en los pueblos lejanos y otros negocios de poco tamaño.

### ***2.7.2. Empresas pequeñas***

Sarango & Jaya (2022) mencionan que las empresas pequeñas son entidades que ejercen una actividad económica la cual posee las siguientes características de acuerdo a la legislación ecuatoriana: no debe tener más de 49 ni menos de 10 trabajadores, de igual forma tener ingresos entre 100.001,00 y 1'000.0000,00. El estado las define como una gran ayuda puesto que en su mayoría conforman casi la totalidad de ganancias percibidos dentro de la sociedad.

De acuerdo a lo establecido en el paper de los anteriores autores, se concluye que las empresas pequeñas son aquellas entidades relativamente superiores a una porción representativa de las entidades en el Ecuador, sin embargo, no presentan ganancias asombrosas a razón de que deben considerarse dentro del rango establecido por las normativas ecuatorianas.

### ***2.7.3. Empresas medianas***

Ramírez et al. (2021) caracteriza a las empresas medianas mediante el uso de una tabla en donde especifica que son aquellas entidades dedicadas a la comercialización de un producto, las cuales no son muy comunes dentro del contexto latinoamericano en donde deben tener de 50 a 199 personas laborando, al igual mantener ventas superiores al millón sin sobrepasarse de los cinco millones. Por último, su monto en activos fijos no debe superar o igualar los cuatro millones de dólares.

En otras palabras, lo expuesto por Ramírez y sus compañeros tienen relevancia con lo establecido en la legislación del Ecuador en donde se puede apreciar que estos tipos de empresas son relativamente escasas pero fundamentales para la sociedad puesto que generan una gran cantidad de empleo partiendo desde cincuenta hasta los ciento noventa y nueve individuos.

## **2.8. Clima Organizacional**

González & Morales (2020) establece que el clima organizacional tiene sus orígenes dentro de la entidad puesto que es el entorno en donde trabajan los obreros, jefes, administradores y demás funciones, en donde todos son afectados por un problema que se produzca en el área institucional.

Por otro lado, Fabara et al. (2020) caracteriza al clima organizacional como todos aquellos componentes situados en una entidad enfocándose en crear un ambiente armónico que permita la eficiencia y eficacia de las operaciones efectuadas por todos los trabajadores por medio de las buenas relaciones entre compañeros de trabajo resultando que todo individuo se sienta importante para el crecimiento empresarial.

Finalmente, Bajaña et al. (2022) argumenta que el clima organizacional son todos los elementos que rodean al trabajador, los mismos pueden ser tangibles como intangibles puesto que su único requisito es influenciar el entorno de una empresa. Para aquello establece que es importante llevar en armonía el lugar de trabajo respetando todos los individuos que realizan alguna tarea al igual que mantener una buena comunicación a través de la creación de un jefe de talento humano.

Con base a lo anteriormente descrito por los autores expertos en los temas, se deduce que el clima organizacional es toda aquella situación, persona o cosa que influye en la operatividad de la empresa tales como compañeros, clientes, reglamentos, entre otros. Mantener un buen clima organizacional es de suma importancia para las personas puesto que mejora la eficiencia con la que realizan los obreros sus tareas asignadas.

## **2.9. Capacitación en el ámbito laboral**

La capacitación es un proceso fundamental para las empresas, en el cual se busca proporcionar a los empleados las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse eficazmente en sus roles. A diferencia del entrenamiento, que se enfoca en aspectos específicos como conceptos, herramientas y técnicas, la capacitación tiene como objetivo promover el

aprendizaje y el desarrollo de los colaboradores, permitiendo mejorar y evaluar el desempeño de los procesos en toda la organización. En este sentido, la capacitación se orienta hacia el crecimiento y progreso del empleado, brindando una formación inductiva que facilita su integración en la empresa (Castagnola et al., 2020).

La capacitación del personal es una práctica arraigada en la cultura organizacional que busca dotar a los empleados de las habilidades necesarias para desempeñarse de manera efectiva en sus roles dentro de la empresa. Además de mejorar el desempeño individual, esta capacitación contribuye a fomentar un ambiente laboral favorable, ya que los empleados perciben que la organización valora su desarrollo profesional y se preocupa por su crecimiento dentro de la empresa (Obando Changuán, 2020).

En cualquier organización, resulta fundamental brindar capacitación de manera continua y efectiva al personal, con el fin de permitirles realizar sus tareas de manera coordinada con los demás empleados y tomar decisiones acertadas. Las necesidades de capacitación surgen cuando existe una falta o carencia de conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para desempeñar de manera adecuada las responsabilidades de un puesto. Estas necesidades se identifican mediante un análisis minucioso y detallado del desempeño laboral, que ofrece un panorama del rendimiento en un periodo determinado y permite comparar el contexto real con un contexto ideal establecido (Rengifo Maco, 2018).

El equipo humano es un elemento fundamental en cualquier organización, ya que desempeña un papel crucial en el logro de los objetivos mediante su influencia positiva en los trabajadores. En este sentido, la capacitación en el ámbito del talento humano se convierte en un pilar fundamental para la empresa. A través de programas de capacitación adecuados, se logra impactar directamente en los empleados, brindándoles las habilidades necesarias para desempeñarse de manera más competente y fortaleciendo su compromiso con el trabajo (Obando Changuán, 2020).

El objetivo de desarrollar competencias es proporcionar al trabajador los requisitos necesarios para desempeñar sus funciones de manera óptima. En este sentido, las competencias delimitan los objetivos a alcanzar en una tarea específica dentro de la organización empresarial. El perfeccionamiento de los desempeños o competencias conlleva una serie de beneficios (Obando Changuán, 2020):

- Mejora del conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Elevación de la moral de la fuerza de trabajo.

- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- Mejora de la relación entre jefes y subordinados.
- Funciona como un auxiliar para la comprensión y adopción de políticas.
- Agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo con miras a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.
- Ayuda a mantener bajos los costos.
- Elimina los costos de recurrir a consultores externos

## **2.10. Motivación laboral**

La motivación tiene un vínculo con la satisfacción laboral, estos son dos factores clave en el mundo empresarial. Cuando el personal está motivado, se compromete más con la organización tanto a nivel individual como organizacional. Esta relación entre motivación y satisfacción laboral es fundamental para el éxito de una empresa (Rolin Díaz, 20220).

Guirado Aguilera et al (2019) sostienen que la motivación laboral está estrechamente relacionada con la psicología, ya que depende principalmente de factores intrínsecos que regulan las emociones y las dirigen hacia el logro de las metas de la organización. En consonancia con esto, Valderrama (2018) destaca que la motivación es un concepto crucial que actúa como impulsor del comportamiento humano, ya que guía la conducta individual y la dirige hacia la consecución de objetivos personales.

La motivación se compone de un conjunto de fuerzas internas y externas que guían las acciones y el comportamiento de los colaboradores en diversas formas. En última instancia, estas fuerzas son determinantes para el éxito tanto a nivel personal como organizacional, ya que influyen en el logro de metas (Huichi Quequejana, Motivación Laboral, 2019).

### ***2.10.1. Tipos de motivación***

El nivel de motivación de una persona influye en su conducta y desempeño en el trabajo, lo que a su vez puede mejorar la eficacia en sus funciones (Geraldo et al., 2021). En ese sentido, las motivaciones han sido agrupadas en dos componentes: La motivación se puede dividir en dos componentes: motivaciones internas y motivaciones externas.

- **Motivaciones internas:** surgen de las necesidades, cogniciones y emociones de las personas, y
- **Motivaciones externas:** buscan influir en el comportamiento a través de estímulos y factores ambientales y culturales.

Sin embargo, otra componente que puede explicar mejor la motivación es la motivación trascendente,

- **Motivación trascendente:** se refiere a cómo las acciones individuales pueden tener un efecto indirecto en los demás, y promover el bienestar del personal y mejorar el desempeño efectivo (Geraldo et al., 2021).

### ***2.10.2. Factores motivacionales***

Los factores motivacionales se refieren a aquellas variables o condiciones que influyen en la motivación de los individuos en el entorno laboral. Algunos de los factores motivacionales más comunes incluyen:

- **Reconocimiento:** es una fuente importante de satisfacción personal en el lugar de trabajo, ya que impulsa a las personas a esforzarse y alcanzar el éxito en su empresa. Es esencial comunicar y hacer saber tanto a los responsables y jefes de cada área como al resto de la organización sobre el trabajo bien hecho. Sin esta comunicación, el reconocimiento es de poco valor. Por lo tanto, es necesario implementar estrategias de reconocimiento para aumentar el interés y la motivación de los trabajadores dentro de la organización (Huichi Quequejana, Motivación Laboral, 2019).
- **Salarios:** el dueño del capital no remunera al trabajador por el trabajo en sí, sino por su capacidad para trabajar. En otras palabras, cuanto más efectiva y eficiente sea una persona en su trabajo, mayor será su salario. El salario o sueldo es la remuneración financiera que un trabajador recibe por los servicios o tareas que realiza para la persona física o jurídica que lo contrató (Huichi Quequejana, Motivación Laboral, 2019).
- **Integración:** implica seleccionar a empleados competentes para los puestos de la organización y asegurarse de que se sientan parte de ella, especialmente comprometidos. Además, se trata de reunir todos los elementos necesarios, incluidos los materiales, económicos, técnicos y humanos, para alcanzar los objetivos de la organización (Huichi Quequejana, Motivación Laboral, 2019). La integración es una de las funciones más críticas en la administración del personal, ya que afecta significativamente el ambiente

laboral en la empresa. Es importante tener en cuenta que la integración de una persona en la organización implica la consideración de diferentes elementos con el objetivo de proporcionar los recursos adecuados y seleccionar a las personas adecuadas para trabajar juntas en sinergia y alcanzar los objetivos definidos (Huichi Quequejana, Motivación Laboral, 2019).

- **Liderazgo:** es la habilidad de influir en las personas para que realicen lo que se necesita. Es importante destacar que un líder dirige a las personas hacia sus objetivos y gana su admiración. También es un proceso que implica dirigir el desempeño de los miembros de un grupo de trabajo y ejercer influencia sobre ellos. Cabe señalar que es un error pensar que el liderazgo está determinado por la presencia de carisma en una persona. El liderazgo se refiere a la capacidad del grupo para determinar lo que desea, los recursos y la colaboración necesarios, así como las acciones que se deben tomar para lograr los objetivos establecidos (Huichi Quequejana, Motivación Laboral, 2019).



## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO**

### **3.1. Enfoque de Investigación**

Este estudio se caracteriza por ser un estudio de enfoque mixto; por lo que, indica que se trata de un conjunto de análisis desde el enfoque tanto de la cualidad como de la cantidad, lo cual permite la recolección y análisis de datos tanto cualitativos como cuantitativos (Salas, 2019).

Por ello, el presente estudio se desarrolló bajo este enfoque; ya que de esta manera se logró la recolección de información bibliográfica documental como información primaria desde la fuente de estudio, dando lugar a resultados cualitativos como la caracterización de las variables de estudio, así como cuantitativos a partir del análisis de los resultados, lo que dio lugar a una estadística de la situación actual.

### **3.2. Tipos de investigación**

- **Bibliográfica**

La investigación bibliográfica documental, permite explorar la producción de la comunidad académica sobre un tema determinado, para indagar sobre fuentes documentales en relación a las variables de estudio investigativo (Universidad de Uruguay, 2020).

Por lo que, debido a los objetivos a ser alcanzados y por ende la naturaleza del proceso investigativo para este estudio, se permitió la aplicación de la indagación sobre documentos bibliográficos obtenidos de fuentes seguras como son repositorios institucionales y revistas indexadas.

- **De campo**

Permite la recolección de información de fuentes primarias para conocer la situación real del fenómeno de estudio, con la finalidad de encontrar las causas del problema investigado, entorno a una situación o acontecimiento en particular. Recopilando información de datos, directamente del objeto de estudio, para evidenciar la realidad y permitir la obtención de información directa en relación a un problema (Arias, 2020).

Es en base a ello que esta investigación se permitió la recolección de información primaria, bajo el apoyo de las técnicas necesarias para la recolección de información y así determinar la realidad situacional.

### **3.3. Nivel de investigación**

- **Descriptiva**

Este tipo de investigación, hace relación a determinar las características de las variables en estudio, permitiendo caracterizar las variables de estudio y determinar la evidencia teórica que se ha logrado obtener a lo largo de la indagación previa en diversas fuentes de estudio (Guevara et al., 2020).

Por lo expuesto, se logró conocer las características de las variables de estudio, en relación los factores que inciden en el desempeño laboral en las MiPymes, a partir de la indagación de fuentes confiables que permitieron contribuir en la construcción del sustento teórico.

- **Transversal**

Este diseño se caracteriza por el análisis del nivel de las variables de un momento determinado; es decir que, permite establecer un periodo de tiempo (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

Es por ello que, este estudio presenta este nivel de investigación, pues se desarrolló dentro de un periodo de tiempo determinado y, por ende, la recolección de información se dio dentro del periodo para determinar la situación actual.

### **3.4. Diseño de investigación**

Desde la perspectiva del diseño de estudio no experimental la cual se ejecuta sin la manipulación deliberada de variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para así luego analizarlos (Ocampo y Mansanillas, 2022).

Por lo que, el presente estudio se desarrolló bajo una investigación de diseño no experimental, puesto que si bien es cierto se dio recopilación de información primaria, no se dio alteración ninguna de la naturaleza del objeto de estudio como son las MiPymes de la ciudad de Machala.

### **3.5. Métodos de investigación**

- **Descriptivo**

Este método de investigación, hace relación a determinar las características de las variables en estudio, es decir que se centra en determinar el comportamiento de las variables desde el enfoque del objeto de estudio, permitiendo la recolección de información sistemática y comparable, sin recurrir a la cuantificación sino más bien desde la cualidad (Guevara et al., 2020).

Por lo que desde la naturaleza investigativa de este estudio se dio la recolección de información pertinente que permitió evidenciar la descripción de las características propias de las variables de estudio para dar mayor contexto investigativo.

- **Exploratorio**

Este tipo de investigación se realiza cuando un investigador acaba de comenzar una investigación y desea comprender el tema en general y se desarrolla bajo la finalidad de analizar el problema de estudio y todo lo que la conecta para comprender de forma clara su desarrollo y en base a ello poder evidenciar resultados de la investigación, apoyándose de técnicas como las encuestas y observación de campo (Ramos, 2020).

Tal es el caso que, el presente estudio se desarrolló mediante un proceso investigativo por medio de la exploración en la recolección de información tanto primaria como secundaria para deducir resultados.

### **3.6. Instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1. Población universo**

El universo de estudio esta referenciado a la selección de individuos, objetos o situaciones que dan lugar a quienes son en fenómeno de estudio; por lo que el universo se compone de personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, empresas, patologías, entre otros. Todos ellos unidos por alguna característica en común (López P. L., 2014).

Es en base a ello que, la población universo de esta investigación se va referenciada a las micro, pequeñas y medianas empresas a nivel mundial.

### **3.6.2. Población objeto de estudio**

Según lo expuesto por Hernández (2019), la población es un conjunto de personas, objetos y organismos, los cuales forman parte de un fenómeno que es identificado, definido dentro del análisis del problema de investigación.

Por lo que, este estudio acoge como población objeto de estudio a todas las MiPymes de la ciudad de Machala, dentro del periodo de estudio.

### **3.6.3. Tamaño de la muestra**

El proceso de muestreo se da en los individuos fueron seleccionados como resultado de circunstancias aleatorias, y coinciden con las características de los intereses del investigador, además de ser seleccionados deliberadamente de una población generalmente de fácil acceso para el investigador (Hernández, 2019).

Sin embargo, el presente estudio se desarrolla bajo un muestro aleatorio por conveniencia del investigador, debido a que no se puede contar con el acceso a todas las MiPymes de la ciudad. Por lo cual, la muestra estudio de esta investigación es de 150 trabajadores de MiPymes de la ciudad de Machala durante el periodo de investigación.

## **3.7. Técnicas de recolección de datos**

### **3.7.1. Encuesta**

La técnica de la encuesta es determinada como un método de investigación y recopilación de datos utilizadas para obtener información de personas sobre diversos temas de análisis y así conocer la situación real del fenómeno de estudio (Alelú et al., 2020).

Por medio de la encuesta se permitió la recolección de información primaria, la cual se destina a las MiPymes de la ciudad de Machala; para lo cual, fue necesario la inclusión de un instrumento de estudio como es un cuestionario de preguntas de opción múltiple enfocadas en conocer la realidad de estudio. Véase la plantilla en anexos.

### **3.8. Presentación de resultados**

La presentación de los resultados de este estudio se da por medio de tablas y graficas obtenidas a partir de la tabulación de datos obtenidas, a través de la técnica de la encuesta y de igual forma se obtiene resultados a partir de la técnica de la entrevista, la misma que se presenta de forma descriptiva.

Para el análisis, es necesaria la utilización de un software estadístico, como es el caso de Microsoft Excel, el mismo que es necesario para la obtención de graficas estadísticas.

### **3.9. Análisis de resultados**

Mediante el análisis de los resultados obtenidos, se permite evidenciar la situación actual de la empresa.

### **3.10. Interpretación de resultados**

Tras la interpretación del análisis de resultados se permite establecer una interpretación de las causas que se provocan con la situación actual de las MiPymes e la ciudad de Machala.

## CAPÍTULO IV: Resultados y Discusión

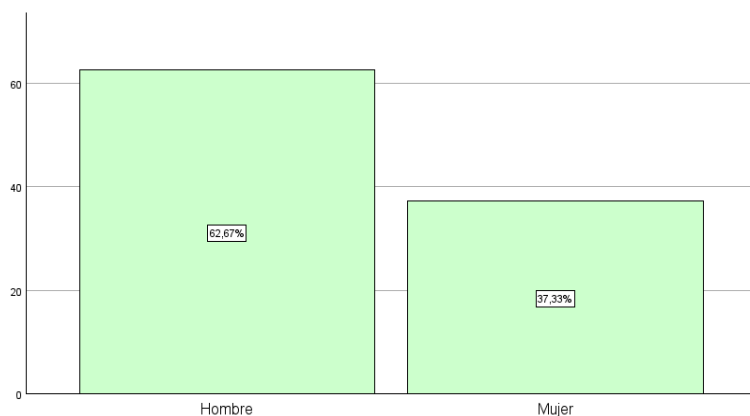
### 4.1. Análisis de Resultados

#### A. Información general

##### Pregunta 1: ¿Cuál es su género?

##### Figura 1

*Respuesta a pregunta 1*



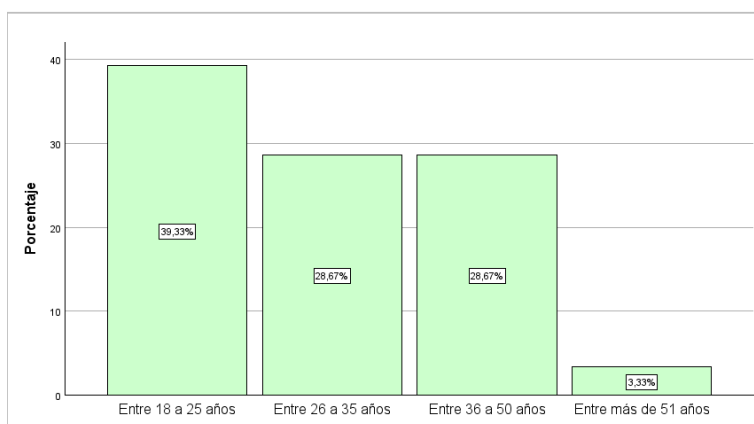
**Fuente:** Encuesta realizada por autores

En la encuesta realizada a los 150 colaboradores/as de las MIPYMES del cantón Machala, un total de 94 personas pertenecen al género masculino representando porcentualmente un 62.7% de la población encuestada y la diferencia de 56 personas pertenecen al género femenino que representa el 37.33% de la población. Es decir, es evidente que en la encuesta efectuada la gran parte de encuestados fueron varones.

##### Pregunta 2: ¿Cuál es su rango de edad?

##### Figura 2

*Respuesta a pregunta 2*



**Fuente:** Encuesta realizada por autores

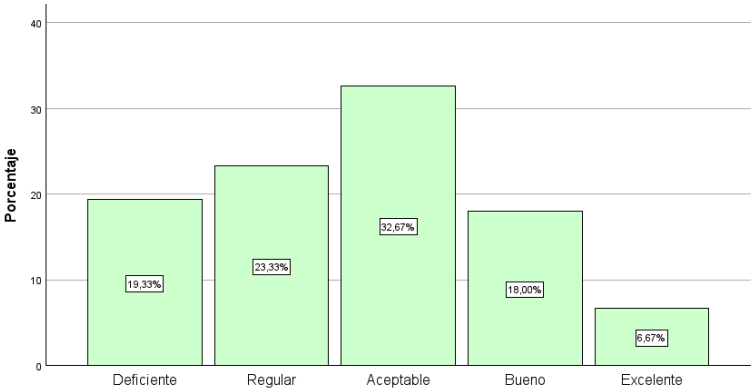
Dentro de la información general de los encuestados que directamente son colaboradores de las MIPYMES, el rango de 18-25 años alcanzó el mayor porcentaje con un total de 39.33%, es decir, que la mayoría del personal es joven aun, el 28.67% de porcentaje lo obtuvieron las personas que se encuentran entre 26 a 35 años, el 28.67% alcanzó el rango de 36 a 50 años, ante esto, los dos últimos rangos casi logran un empate, para esto podría deducir que los encuestados se encuentran en la etapa de vida adulta y por último el 3.33% pertenece a las personas que se encuentran entre más de 51 años.

**B. Desempeño laboral**

**Pregunta 3: ¿Cómo calificaría el desempeño laboral general de su empresa?**

**Figura 3**

*Respuesta a pregunta 3*



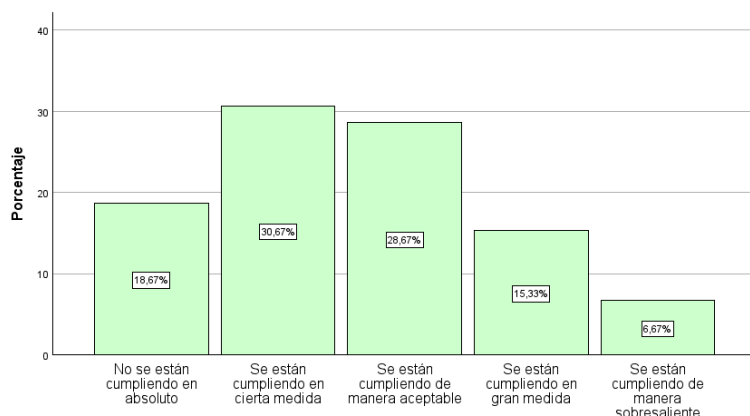
**Fuente:** Encuesta realizada por autores

En el ámbito de desempeño laboral, el 32.67% de los encuestados consideran que en su lugar de trabajo es aceptable su desempeño, en otras palabras, se dedican a cumplir con sus actividades diarias asignadas sin mostrar un máximo esfuerzo, así mismo, es notable el mínimo porcentaje en el rubro de excelente con un 6.67%, este pequeño porcentaje se esfuerza voluntariamente para demostrar la efectividad de su responsabilidad y cumplimiento a diario para con esto alcanzar cargos o ascensos, el 23.33% de los encuestados se consideran con un desempeño regular en sus jornadas laborales se puede interpretar que en las empresas existe falta de motivación, bajo sueldo o problemas personales.

#### Pregunta 4: ¿Siente que su empresa está cumpliendo con sus objetivos y metas de manera consistente?

**Figura 4**

*Respuesta a pregunta 4*



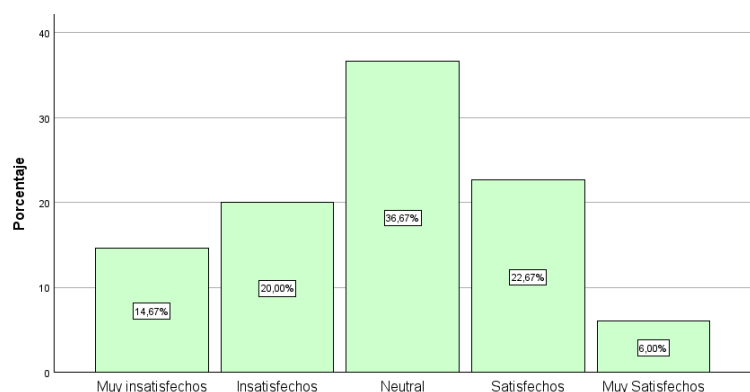
**Fuente:** Encuesta realizada por autores

Dentro del mismo ámbito de la pregunta anterior, el 30.67% de los colaboradores de las MIPYMES que fueron encuestados afirman que en la empresa donde trabajan los objetivos se están cumpliendo a cierta medida; esto implica que se debe reestructurar políticas, reorganizar áreas, establecer metas a corto plazo con el fin de alcanzar los objetivos que tiene propuesta la entidad; el 18,67% considera que la empresa no está cumpliendo con sus objetivos, para esto se considera necesario revisar su planificación y planeación estratégica para detectar el factor que impide alcanzar lo propuesto.

#### Pregunta 5: ¿Cómo evaluaría la satisfacción general de los empleados con respecto a su entorno laboral?

**Figura 5**

*Respuesta a pregunta 5*



**Fuente:** Encuesta realizada por autores



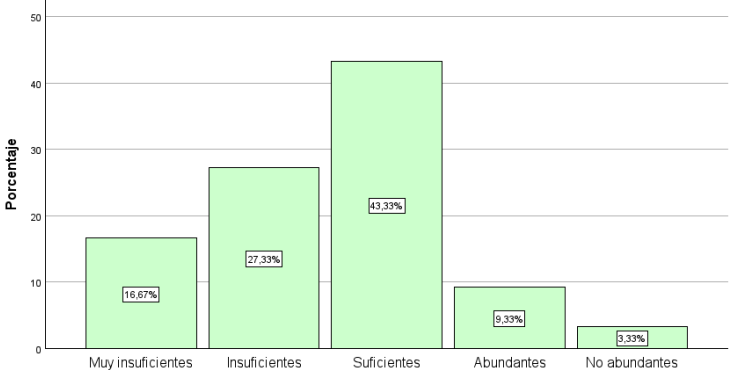
En referencia al sentir de los empleados en su entorno laboral, el 36.67% del 100% considera que esto se mantiene neutral, en otras palabras, un ambiente equilibrado. Esta situación puede presentarse porque en el campo laboral a diario se presentan diferentes situaciones de resolver y que se tiene que buscar la mejor alternativa, el 22.67% de colaboradores se encuentran satisfechos aquí se puede entender que se han acoplado al manejo interno de la empresa; por último, el 34.67% no está conforme con la manera en que laboran.

**C. Disponibilidad y gestión de recursos financieros y humanos**

**Pregunta 6: ¿Cómo calificaría la disponibilidad de recursos financieros en la empresa para respaldar las operaciones y crecimiento?**

**Figura 6**

*Respuesta a pregunta 6*



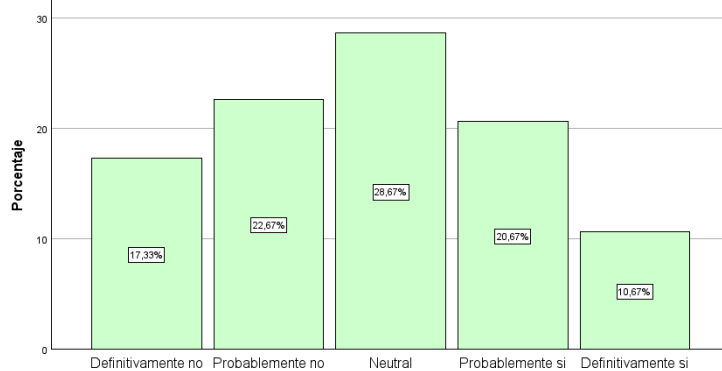
**Fuente:** Encuesta realizada por autores

Enfocándose en la disponibilidad y gestión de recursos financieros y humanos, el 43.33% de los encuestados afirman que la empresa en que laboran cuenta con estos recursos para solventarse ante diferentes situaciones, por este lado las empresas mantienen estabilidad financiera. El 27.33% considera que los fondos son insuficientes, esto representa peligro económico y deudas elevadas con terceros y por ende despido de personal.

**Pregunta 7: ¿Considera que la empresa está gestionando eficazmente sus recursos humanos para maximizar la productividad y el desempeño de los empleados?**

**Figura 7**

*Respuesta a pregunta 7*



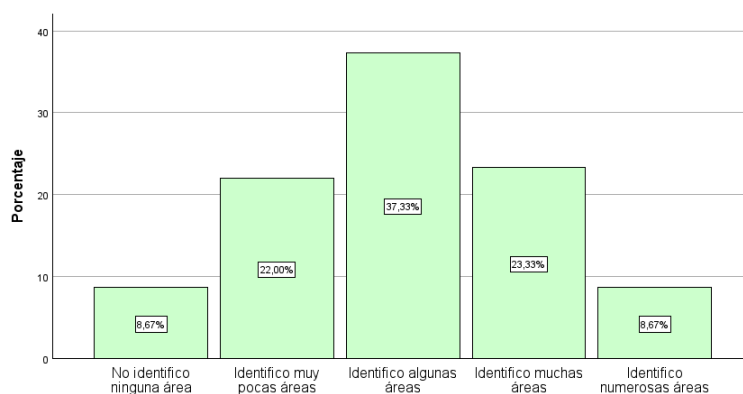
**Fuente:** Encuesta realizada por autores

En cuanto a que la empresa maximiza la capacidad productiva por medio de su talento humano, el 28.67% considera que es neutral la gestión de los recursos hacia ellos, el enfoque debe ir directamente en capacitar constantemente al personal para mejor la productividad, esta acción según las encuestas les aplica al 31% (probablemente si-definitivamente sí) de los encuestados; mientras que otro porcentaje considerable como el 22.67% y el 17,33% trabajan en base solo a sus conocimientos.

**Pregunta 8: ¿En qué medida identifica áreas específicas dentro de su empresa que requieren inversión o mejora para mantener un desempeño laboral óptimo?**

**Figura 8**

*Respuesta a pregunta 8*



**Fuente:** Encuesta realizada por autores

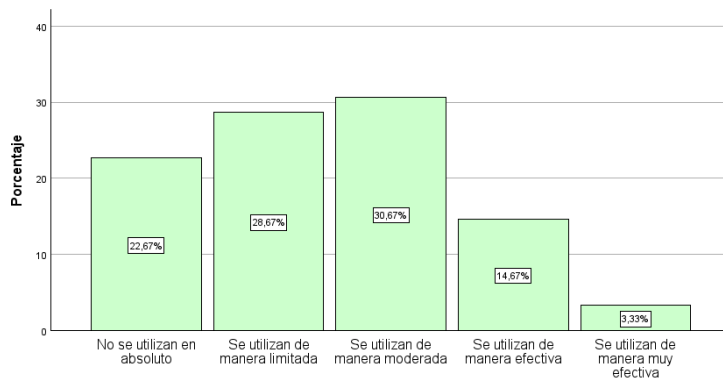
En referencia a la pregunta de mejoras de áreas específicas el 37.33% y 23.33% afirma que en la empresa donde laboran hace falta algunas adecuaciones, se puede interpretar que lo más visible que ellos notan es la parte de la infraestructura; mejorar estas áreas representarán una mejor imagen física de la empresa. El 22% de los encuestados menciona que soy muy pocas las áreas que requieren de reparaciones, con esto, el personal se encuentra conforme.

#### D. Sistemas de evaluación del desempeño

**Pregunta 9: ¿La empresa utiliza actualmente sistemas de evaluación del desempeño para medir y seguir el rendimiento de los empleados?**

**Figura 9**

*Respuesta a pregunta 9*



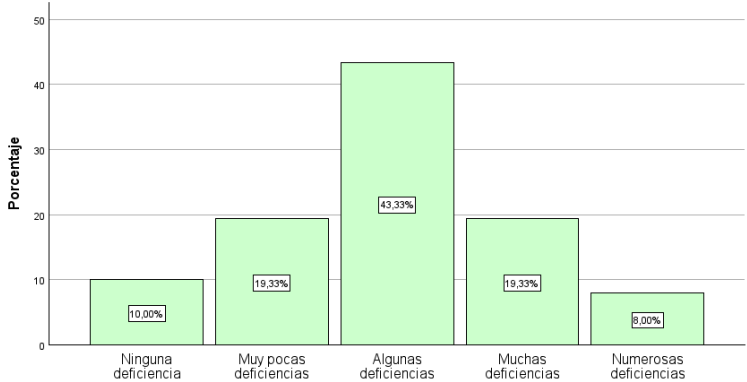
**Fuente:** Encuesta realizada por autores

Dentro del aspecto de los sistemas de evaluación de desempeño, solo el 30.67% de los empleados hace uso de este sistema utilizando de manera moderada, es decir, que la empresa si está calificando su desempeño dentro de la organización, el 28.67% y el 22,67% son evaluados muy limitadamente o caso contrario no los evalúan en ningún sentido, esto puede afectar a la productividad de la empresa, debido a que, el personal no se encuentra supervisado en ningún sentido.

**Pregunta 10: ¿En qué medida ha identificado deficiencias en los sistemas de evaluación del desempeño de su empresa que podrían requerir mejoras?**

**Figura 10**

*Respuesta a pregunta 10*



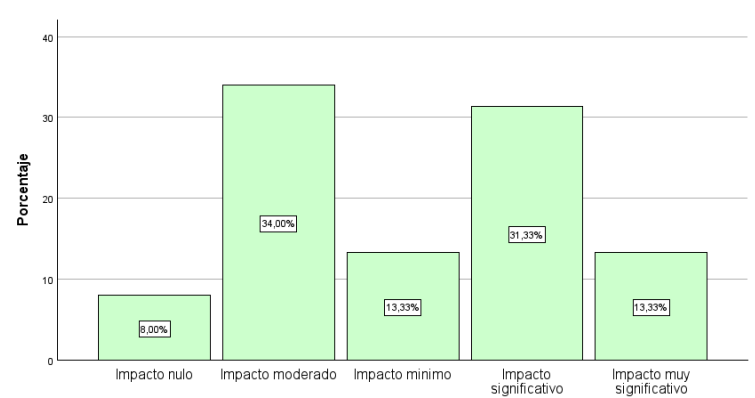
**Fuente:** Encuesta realizada por autores

Las deficiencias en el desempeño laboral se ha presentado en un porcentaje de 43.33%, considerando que la mayoría de los empleados sienten que no ha sido evaluados últimamente basándonos en su respuesta. Aplicar el sistema de evaluación permite que se menoren deficiencias en la parte de talento humano y económico de la empresa.

**Pregunta 11: ¿Cuál cree que es el impacto que tiene la implementación de sistemas de evaluación del desempeño como contribución para mejorar el desempeño laboral general de la empresa?**

**Figura 11**

*Respuesta a pregunta 11*



**Fuente:** Encuesta realizada por autores

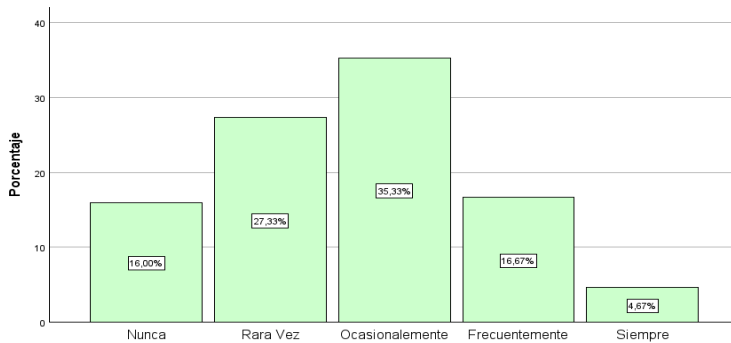
Aplicar el sistema de evaluación de desempeño tiene una gran ventaja, el 34% de los encuestados alude que esto ayudaría a la empresa con un impacto moderado, es decir, mantenerla siempre en equilibrio y el 31.33% siente que esto causaría un impacto significativo, por lo que mejoraría la calidad del talento humano y por ende su productividad.

#### E. Calidad y efectividad de las capacitaciones

**Pregunta 12: ¿Reciben regularmente los empleados de la empresa capacitación y formación relevante para sus roles?**

**Figura 12**

*Respuesta a pregunta 12*



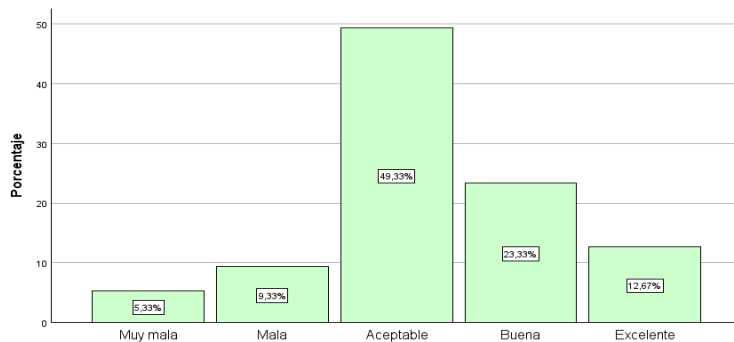
**Fuente:** Encuesta realizada por autores

El 35.33% de los empleados han recibido ocasionalmente capacitaciones de sus roles, solo el 4.67% es capacitado para desempeñar sus funciones, evidenciando, que le generan más conocimientos en diversos temas y los aplica en el campo laboral. El 16% de los encuestados no mantienen de ninguna forma una capacitación que sirva de apoyo para resolver dudas o estar al tanto de las nuevas disposiciones a nivel nacional y por ende a nivel interno.

**Pregunta 13: En su opinión, ¿cómo calificaría la calidad de las capacitaciones ofrecidas en la empresa en términos de mejorar el conocimiento y habilidades de los empleados?**

**Figura 13**

*Respuesta a pregunta 13*



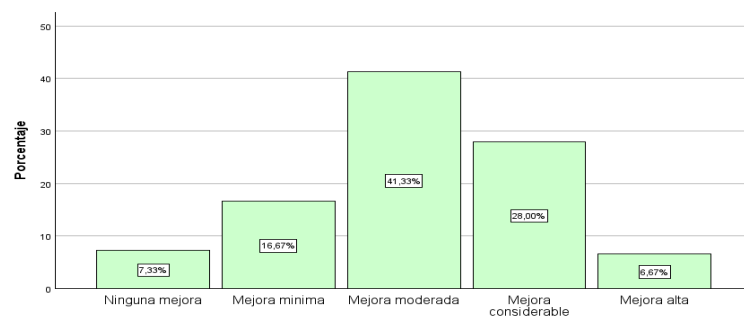
**Fuente:** Encuesta realizada por autores

El 49.33% de la población encuesta considera que las charlas de capacitación que brindan su empresa de trabajo son aceptables, deduciendo que el objetivo se ha cumplido en cuanto al aporte de conocimiento al personal, el 23.33% y 12.67% las consideran de buenas y excelentes, manteniéndose así que alcanza un nivel satisfactorio en los empleados.

**Pregunta 14: ¿Qué grado de mejora ha notado en el desempeño laboral de los empleados después de recibir capacitación?**

**Figura 14**

*Respuesta a pregunta 14*



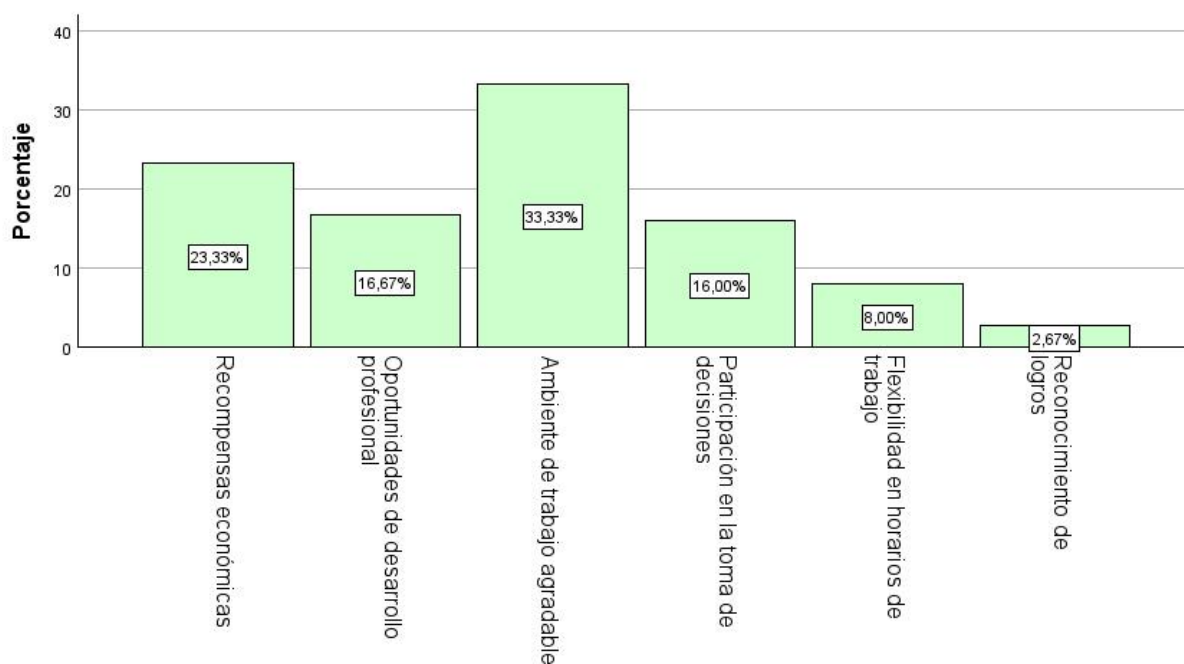
**Fuente:** Encuesta realizada por autores

El 41.33% de los encuestados comentan que han mejorado moderadamente su desempeño dentro de sus labores asignadas, conjuntamente el 28% de la población también ha notado una mejora considerable, esto favorece a la empresa, debido a que las responsabilidades dentro de ellas tendrán un mejor rendimiento, mientras que, solo un 7.33% no ha mejorado en ningún sentido.

**Pregunta 15: ¿Qué práctica de motivación se implementan de forma predominante en la empresa para mantener alta la motivación de los empleados?**

**Figura 15**

*Respuesta a pregunta 15*



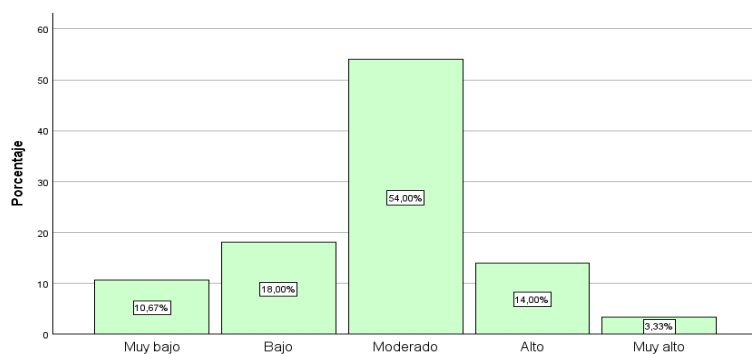
**Fuente:** Encuesta realizada por autores

En este caso, la práctica con mayor porcentaje es el ambiente de trabajo agradable con un 33.33%, los encuestados prefieren laborar en un lugar donde se mantenga la paz laboral principalmente, siendo la manera de no afectar su rendimiento laboral. El 23.33% se siente motivado cuando se le reconoce un extra económico, beneficiándoles directamente a ellos y el 16% se siente cómodo en un lugar donde lo incluyen en el grupo laboral y toman en cuenta sus opiniones para la toma de decisiones.

**Pregunta 16: ¿Cómo calificaría el nivel de motivación de los empleados en la empresa?**

**Figura 16**

*Respuesta a pregunta 16*



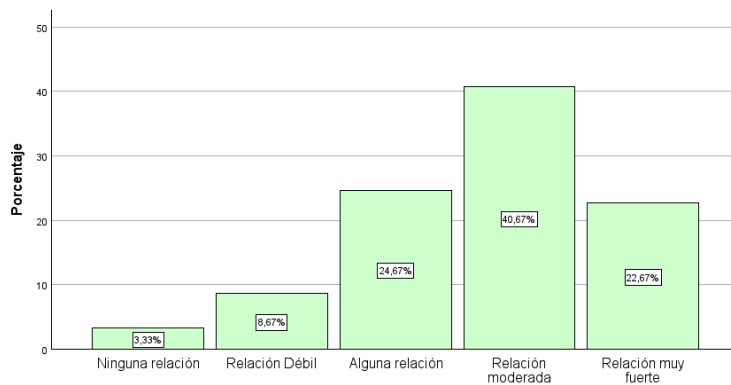
**Fuente:** Encuesta realizada por autores

En la sección de motivación, el 54% de los encuestados se encuentran en un nivel moderado, es decir, mantienen sus energías para laborar eficazmente. Solo el 10.67% se encuentra demasiado desmotivado, se interpretaría que su ambiente laboral no debe ser lo suficientemente ameno.

**Pregunta 17: ¿Qué relación puede identificar entre las prácticas de motivación implementadas y el desempeño laboral de los empleados?**

**Figura 17**

*Respuesta a pregunta 17*



**Fuente:** Encuesta realizada por autores

El 40.67% encuentra una relación moderada entre las prácticas de motivación y el desempeño laboral, el 24.67% también encuentra algo de relación y el 22.97% considera también que existe una relación muy fuerte. Con esto, se entiende que según los resultados de la encuesta ambos están entrelazados entre sí, ya que, cuando existe un ambiente laboral bueno y agradable los empleados encuentran motivación para realizar sus actividades y esto hace que sus responsabilidades designadas sean eficaces.



## 4.2. Contratación Teórica de Resultados

De acuerdo con los hallazgos de la investigación, a continuación, se realizó un contraste con los resultados de otros autores respecto a cada uno de los objetivos:

En referencia a la disponibilidad y gestión de recursos financieros y humanos en las MIPYMES de Machala, se encontró que, sobre el desempeño laboral, el 32.67% considera que es aceptable, mientras que el 23.33% lo califica como regular. Este resultado guarda similitud con el estudio realizado por Sumba et al (2022) en el contexto de las Pymes en Ecuador, donde también se identificó un nivel aceptable en el desempeño laboral. Estos resultados resaltan la importancia de abordar la falta de planificación estratégica en las empresas, un factor clave para el crecimiento organizacional. Adicionalmente, se fortalece esta idea al considerar que un 30.67% de los colaboradores encuestados en la presente investigación percibe que la empresa no cumple consistentemente con sus objetivos. Esta percepción de insatisfacción en cuanto al desempeño laboral y el incumplimiento de metas refuerza la necesidad imperante de realizar mejoras significativas en la gestión y enfoque estratégico de las MIPYMES en Machala.

Como menciona Gaitán Aguilera y Golovina (2021), para mejorar la administración de las MIPYMES, es esencial que estas empresas mantengan un riguroso control interno de sus recursos. Dado que las organizaciones están compuestas por diversos subsistemas, en muchas ocasiones, estos no operan de manera sincronizada, lo que afecta la agilidad en la toma de decisiones y la capacidad de aprovechar las oportunidades del mercado. Por consiguiente, resulta necesario adoptar un enfoque sistémico que permita una fluidez integrada de la información en todos los niveles de la estructura organizativa

Abordando el segundo objetivo sobre el estudio de la implementación de sistemas de evaluación del desempeño en las MIPYMES de la ciudad de Machala, solo el 30.67% de los empleados informa que sus empresas utilizan sistemas de evaluación de desempeño de manera moderada, mientras que el 28.67% y el 22.67% afirman que son evaluados de manera limitada o no son evaluados en absoluto. Además, el 43.33% de los encuestados identifica deficiencias en estos sistemas. Este escenario tiene similitud con la situación identificada por Cabarcas y Arrieta (2019) en el contexto de las MIPYMES en Colombia. En dicho estudio, se resalta que un abrumador 89% de las MIPYMES no ha implementado un sistema de evaluación del desempeño, mientras que solo el 11% ha adoptado esta práctica para medir el rendimiento de sus empleados.

Por ende, la investigación académica ha respaldado la noción de que la implementación apropiada de sistemas de evaluación de desempeño tiene el potencial de mejorar tanto el rendimiento como la motivación de los empleados. Este mejoramiento, en última instancia, repercute positivamente en la productividad de la organización, su enfoque en la satisfacción del cliente y la promoción de un ambiente laboral favorable (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Por otra parte, en lo que respecta a la calidad y efectividad de las capacitaciones ofrecidas a los empleados en las MIPYMES de Machala, el 35.33% de los empleados recibe capacitación ocasionalmente, mientras que solo el 4.67% recibe capacitación para desempeñar sus funciones. Sin embargo, el 49.33% considera que las capacitaciones son aceptables en términos de mejorar conocimientos y habilidades. Este problema, reflejado en la falta de capacitación, no es exclusivo de Machala. El estudio realizado por Cabarcas y Arrieta (2019) en el contexto de las MIPYMES en Colombia también reveló preocupantes hallazgos. El estudio indicó que únicamente el 4% de las empresas investigadas contaba con programas de capacitación, mientras que el 96% restante carecía de tales programas. De manera similar, en un estudio sobre las MIPYMES en Sinaloa llevado a cabo por Zayas (2020), se resaltó la carencia de capacitación como uno de los principales obstáculos que enfrentan estas empresas. Esto, a su vez, contribuye a su baja competitividad y a la inestabilidad financiera, lo que puede llevar al cierre de estas organizaciones en los primeros cinco años de operación debido a la falta de conocimientos para respaldar sus procesos administrativos y financieros.

En consecuencia, para fomentar la satisfacción y motivación de los colaboradores en las MIPYMES, resulta esencial mejorar la capacitación, implementar actividades sociales y promover un diálogo asertivo que conduzca a la obtención de resultados óptimos (Lizana Cruz y Samamé Díaz, 2021). Estas acciones son cruciales para fortalecer la retención de empleados y el desarrollo profesional dentro de estas empresas.

Finalmente, en la indagación sobre las prácticas de motivación utilizadas en las MIPYMES de la ciudad de Machala se identificó que la práctica de motivación más común es el ambiente de trabajo agradable (33.33%), seguido por el reconocimiento económico (23.33%). Sin embargo, el 34% de los encuestados considera que el nivel de motivación es moderado, y solo el 10.67% se siente demasiado desmotivado. Estas observaciones convergen con las conclusiones de Ballejo y Castro (2019) quienes argumentan que un ambiente laboral propicio para el fomento de la motivación puede generar satisfacción en los empleados, sin la presión o el castigo como elementos predominantes. Del mismo modo, Salazar et al (2021) resaltan la importancia crítica

del capital humano en el contexto empresarial y su relevancia para alcanzar los objetivos organizacionales. Asimismo, subrayan que un ambiente de trabajo favorable se traduce en una satisfacción laboral tanto a nivel individual como colectivo, lo que, a su vez, contribuye a establecer directrices fundamentales para promover un entorno laboral próspero y gratificante.

Sin embargo, el mismo autor, al abordar la cuestión de los incentivos económicos, resalta que cuando los empleados se sienten insatisfechos y solo se dedican a sus labores por la recompensa financiera, suelen estar menos involucrados en los procesos de toma de decisiones. Este desapego puede limitar su contribución a la gestión y la implementación de mejoras en los procedimientos organizativos (Salazar et al., 2021).

Por consiguiente, se puede inferir que una empresa cuyos empleados estén motivados de manera adecuada tiende a experimentar un desempeño más sobresaliente y a contar con un capital humano más enriquecido. Los resultados mejorados obtenidos a través de esta motivación pueden repercutir positivamente en otros aspectos del funcionamiento empresarial (Ballejo y Castro, 2019).

#### **4.3. Propuesta Integradora**

Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPymes) son una parte vital de la economía de Machala, provincia de El Oro. Sin embargo, se han identificado deficiencias en cuanto al desempeño laboral, gestión de recursos, sistemas de evaluación, capacitación y motivación de los empleados en estas organizaciones. Estas deficiencias pueden obstaculizar el crecimiento y la competitividad de las MiPymes. Por lo tanto, esta propuesta de investigación tiene como objetivo abordar estas deficiencias para mejorar el desempeño laboral y la productividad de las MiPymes en Machala.

Esta propuesta se respalda debido a que el análisis del desempeño laboral en las MiPymes es fundamental para el desarrollo económico y social de Machala. Mejorar la gestión de recursos financieros y humanos, implementar sistemas de evaluación efectivos, proporcionar capacitación relevante y fomentar la motivación de los empleados son aspectos críticos para el éxito de estas empresas. Al abordar estas áreas de mejora, se puede fortalecer la capacidad de las MiPymes para competir en el mercado y contribuir al crecimiento sostenible de la región.

Por lo tanto, se proponen las siguientes estrategias:

**Tabla 1***Estrategias*

<b>Estrategia</b>	<b>Descripción/acción</b>
A. Disponibilidad y Gestión de Recursos Financieros y Humanos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar una evaluación detallada de las áreas específicas que requieren inversión o mejora en cada MIPYME y desarrollar un plan de acción.</li><li>• Promover la inversión en infraestructura y recursos humanos para mejorar la estabilidad financiera y la gestión de talento.</li></ul>
B. Implementación de Sistemas de Evaluación del Desempeño	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitar a los empleados y gerentes en la implementación y uso de sistemas de evaluación del desempeño.</li><li>• Establecer indicadores clave de desempeño (KPI) para medir el rendimiento y el progreso de los empleados.</li></ul>
C. Calidad y Efectividad de las Capacitaciones	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identificar las necesidades de capacitación específicas de cada empleado y diseñar programas de formación relevantes.</li><li>• Evaluar regularmente la calidad de las capacitaciones y realizar mejoras basadas en la retroalimentación de los empleados.</li></ul>
D. Prácticas de Motivación:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fomentar un ambiente de trabajo agradable que promueva la satisfacción laboral y la colaboración entre los empleados.</li><li>• Implementar programas de reconocimiento económico y no económico para incentivar el desempeño excepcional.</li></ul>

**Fuente:** Los autores

### **4.3.1. Valoración de factibilidad**

#### 4.3.1.1. Dimensión técnica

Esta dimensión actúa como una herramienta que facilita la aplicación y evaluación de conocimientos en los aspectos más detallados. Esto contribuye a la construcción de conceptos basados en el conocimiento del talento humano, fortaleciendo así la comprensión contextual y disciplinaria (Vasconez Garcia y Vasconez Garcia, 2022).

se enfoca en una evaluación objetiva de diversos aspectos relacionados con la operación y administración de un proyecto de investigación o trabajo. Esto incluye la disponibilidad de recursos humanos, la infraestructura disponible que puede necesitar renovación y la capacidad tecnológica requerida para llevar a cabo el proyecto de manera efectiva (Erazo Torres y Davila Arauz, 2022).

Es así que se consideran dos factores necesarios para alcanzar la propuesta:

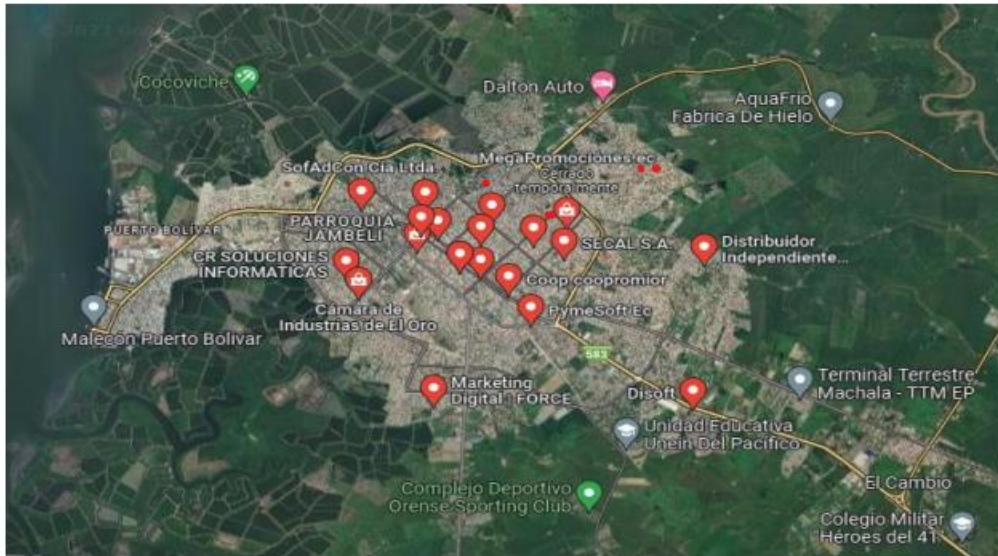
- **Disponibilidad de Recursos Técnicos:** Se requiere acceso a tecnología básica para llevar a cabo las capacitaciones y evaluaciones de desempeño. Dado que la mayoría de las MIPYMES cuentan con recursos básicos de TI, esto es viable.
- **Implementación de Sistemas de Evaluación:** La implementación de sistemas de evaluación del desempeño puede requerir asistencia técnica inicial, pero existen herramientas y software disponibles que son fáciles de usar y adaptar a las necesidades de las MIPYMES.

#### **Ubicación del proyecto**

El proyecto integrador en cuestión está situado en la provincia de El Oro, concretamente en la ciudad de Machala. Su enfoque principal recae en las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), las cuales están dispersas por toda la ciudad en función de su ubicación geográfica.

**Figura 18**

*Localización Machala*



**Fuente:** Erazo Torres y Dávila Arauz (2022)

#### 4.3.1.2. Dimensión económica

De acuerdo con Gómez Cano et al (2018), esta dimensión se enfoca en la adecuación del proyecto, lo que implica la necesidad de utilizar criterios de evaluación complejos para elegir las inversiones que sean más rentables y convenientes. El análisis financiero tiene como propósito estructurar y organizar la información de carácter monetario con el fin de examinar los requerimientos de capital, explorar posibles escenarios y opciones, considerar las fuentes de financiamiento disponibles y evaluar indicadores financieros. En resumen, se lleva a cabo una evaluación integral de las condiciones del proyecto, ya que, sin este análisis, la toma de decisiones carecería de fundamentos sólidos.

Para llevar a cabo la propuesta se toan en consideración dos factores:

- **Costos de Implementación:** Los costos iniciales para la implementación de sistemas de evaluación y capacitación pueden ser moderados, pero a largo plazo, se espera que generen ahorros significativos al mejorar la eficiencia y la productividad de los empleados.

- **Capacitación del Personal:** Los costos de capacitación del personal en la administración de sistemas y programas de evaluación pueden ser manejables, especialmente si se opta por soluciones económicas y se aprovechan recursos locales, como instituciones educativas.

#### 4.3.1.3. Dimensión social

La ejecución de un proyecto puede generar cambios en los entornos y contextos sociales en los que se desarrolla, y estos cambios pueden ser tanto positivos como negativos. Estos efectos están directamente relacionados con la calidad de vida de los residentes en la zona de influencia, y se originan a partir de las acciones o la falta de acción del proyecto, lo que impacta en individuos, grupos sociales y unidades económicas (Gómez Cano et al., 2018).

La dimensión social en un proyecto de investigación se centra en evaluar y comprender los efectos que el proyecto puede tener en la sociedad y en las personas que resultan afectadas por él. Este enfoque implica que el proyecto no solo debe considerar los aspectos técnicos y científicos, sino también los aspectos éticos y sociales involucrados en su ejecución, como menciona (Mendieta Encalada, 2022).

En esta dimensión se analizan dos factores:

- **Aceptación del Personal:** La mayoría de los empleados jóvenes y adultos pueden adaptarse a las nuevas prácticas y sistemas si se les ofrece una capacitación adecuada y se comunica claramente el propósito y los beneficios.
- **Impacto en la Satisfacción Laboral:** La mejora en el desempeño laboral y las oportunidades de capacitación pueden aumentar la satisfacción de los empleados, lo que puede conducir a un ambiente laboral más saludable.

#### 4.3.1.4. Dimensión Ambiental

La dimensión ambiental ocupa una posición central en los proyectos, ya que requiere la evaluación de los impactos ambientales que resultan de la ejecución del proyecto. Además, exige la implementación de medidas destinadas a mitigar y compensar los impactos negativos generados, con el objetivo de lograr un equilibrio ambiental (Gómez Cano et al., 2018).

Este proceso se caracteriza por ser una planificación integral que abarca la organización, gestión y control de acciones orientadas a fomentar y desarrollar un comportamiento ambientalmente responsable. Su finalidad principal radica en la prevención y solución de problemas ambientales tanto dentro como fuera de la empresa, como se detalla en el trabajo de (Vasconez Garcia y Vasconez Garcia, 2022).

En este caso se considera un impacto ambiental mínimo, ya que las acciones propuestas, como la implementación de sistemas de evaluación y capacitación, no tienen un impacto significativo en el medio ambiente, por lo que se considera ambientalmente viable.



## **CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones**

### **5.1. Conclusiones**

- El primer objetivo específico se enfocó en describir la disponibilidad y gestión de recursos financieros y humanos en las MiPymes de Machala. Los resultados indican que el 43.33% de los encuestados considera que la empresa cuenta con recursos financieros suficientes, mientras que el 27.33% cree que los fondos son insuficientes. Esto sugiere la necesidad de mejorar la gestión financiera en algunas empresas para garantizar su estabilidad. En relación a la gestión de recursos humanos, el 28.67% de los encuestados perciben una gestión neutral en la empresa. Esto indica una oportunidad de mejora en la capacitación y desarrollo del personal para maximizar la productividad.
- El segundo objetivo específico se centró en estudiar la implementación de sistemas de evaluación del desempeño en las MiPymes de Machala. Según los datos, solo el 30.67% de los empleados utiliza estos sistemas de manera moderada. Esto resalta la importancia de fortalecer la evaluación del desempeño como herramienta para medir y mejorar el rendimiento de los empleados en estas empresas. Además, el 43.33% de los colaboradores ha identificado deficiencias en los sistemas de evaluación del desempeño de sus empresas que podrían requerir mejoras. Esto permite concluir que es necesario revisar y fortalecer estos sistemas para garantizar una evaluación más efectiva del rendimiento de los empleados.
- El tercer objetivo específico abordó la calidad y efectividad de las capacitaciones ofrecidas a los empleados en las MiPymes de Machala. La encuesta reveló que el 49.33% de los encuestados considera que las capacitaciones son aceptables, lo que indica un nivel satisfactorio en términos de mejorar el conocimiento y las habilidades de los empleados. Sin embargo, el 16% de los encuestados no recibe capacitación, lo que podría representar una oportunidad de mejora en algunas empresas. En cuanto a la mejora en el desempeño laboral después de recibir capacitación, el 41.33% de los encuestados ha experimentado una mejora moderada, mientras que el 28% ha experimentado una mejora considerable. En consecuencia, los resultados subrayan la importancia de invertir en la formación y desarrollo de los empleados para impulsar el desempeño laboral en las MIPYMES.

- El último objetivo específico se centró en investigar las prácticas de motivación utilizadas en las MiPymes de Machala. Los resultados muestran que el 33.33% de los encuestados se siente motivado por un ambiente de trabajo agradable, lo que destaca la importancia de crear un entorno laboral positivo. En cuanto al nivel de motivación de los empleados, el 54% se encuentra en un nivel moderado, lo que sugiere que la mayoría de los colaboradores mantienen un nivel aceptable de motivación en sus lugares de trabajo. Sin embargo, es importante señalar que el 10.67% se siente demasiado desmotivado, lo que permite concluir que aún existen áreas de mejora en las prácticas de motivación de algunas MIPYMES.

## **5.2. Recomendaciones**

- Para aquellas empresas donde se identificó una percepción de insuficiencia de recursos financieros, se recomienda implementar una gestión financiera más efectiva. Esto implica realizar un análisis exhaustivo de los recursos disponibles y las necesidades financieras, así como buscar fuentes adicionales de financiamiento si es necesario.
- Las empresas que perciben una gestión de recursos humanos neutral tienen la oportunidad de invertir en capacitación y desarrollo de su personal. Se sugiere la implementación de programas de formación continua, evaluaciones de desempeño periódicas y la creación de planes de desarrollo profesional para los empleados. La motivación y el compromiso de los trabajadores pueden aumentar significativamente mediante estas prácticas.
- Dado que solo un porcentaje moderado de empleados utiliza sistemas de evaluación del desempeño, se recomienda que las MiPymes refuercen la implementación de estos sistemas. Esto implica establecer procesos claros de evaluación, establecer indicadores de rendimiento y proporcionar retroalimentación constante a los empleados. La evaluación del desempeño es esencial para medir y mejorar el rendimiento laboral.
- Las empresas deben proporcionar capacitación a sus empleados por lo que se recomienda considerar la implementación de programas de formación relevantes para los roles de sus trabajadores, para así contribuir al desarrollo de habilidades y conocimientos, lo que, a su vez, mejorará el desempeño laboral. Además, la

capacitación puede abordar tanto las necesidades individuales como las necesidades de la empresa.

- En virtud que un ambiente de trabajo agradable es una práctica de motivación efectiva, se recomienda que las empresas sigan fomentando este tipo de entorno. Esto puede lograrse promoviendo la comunicación abierta, el trabajo en equipo, el reconocimiento y la creación de un equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agui Ortiz, A. K. (2019). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *GACETA CIENTÍFICA*, 6(4), 203-212. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979/830>
- Alelú, M., Cantín, S., López, N., y Rodríguez, M. (2020). *Estudio de Encuestas*. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24005w/Estudio\\_cuentas\\_S13.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24005w/Estudio_cuentas_S13.pdf)
- Álvarez Indacochea, B., Alfonso Porraspita, D., y Indacochea Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica Y educación*, 9(2), 147-158. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalialia/article/view/758>
- Arias, E. R. (2020). *Investigación de campo*. Economipedia. Retrieved 2023, from <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-de-campo.html>
- Bajaña Alvarado, N. K., Prieto López, Y., y Bravo Unda, A. J. (2022). Plan de gestión administrativa aplicable en el clima laboral para la obtención de un liderazgo transformacional. *593 Digital Publisher*, 7(4), 75-92. [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/1137/1169](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1137/1169)
- Ballejo, V., y Castro, O. (2019). *Liderazgo en el campo de las PYMES. Críticas y Sugerencias para Mejorar la Calidad del trabajo y la Motivación de los Empleados*. Universidad Nacional de San Martín. <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1191/1/TFPP%20EEYN%202019%20B VH-COG.pdf>
- Barradas Martínez, M. d., Rodríguez Lázaro, J., y Maya Espinoza, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *Recai*, 10(28), 21-40. <https://recai.uaemex.mx/article/view/15678/11925>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., y Aguilar Panduro, E. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)
- Cabarcas, M., y Arrieta, J. (2019). La gestión del talento humano en las MIPYMES de Barranquilla. *INVESTICGA: Revista De Investigación En Gestión Administrativa Y Ciencias De La Información*, 3, 27-35. <https://doi.org/https://doi.org/10.23850/25907662.2553>
- Castagnola, R., Castagnola, M., Castagnola, C., y Castagnola, G. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil publico de Perú. *Journal of Business and entrepreneurial*, 4(3), 80-89. <http://journalbusinesses.com/index.php/revista>
- Castro Mori, K. O., y Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia*

*Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>

- Dávila Sabando, R. A., García Rodríguez, R., y Toromoreno Romero, D. (2020). Estrés familiar y el desempeño laboral de los secretarios. *Revista Sinapsis*, 1(16), 279. <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/279>
- Erazo Torres, W. S., y Davila Arauz, F. N. (2022). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral del talento humano en las pequeñas y/o medianas empresas de la ciudad de Machala*. Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/21081>
- Espinoza Galvez, R., Ramos Huamán, O. M., Espinoza Gonzáles, M. A., y Asca Agama, P. G. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566/1826>
- Fabara Núñez, G. V., Jaramillo Jimbo, C. d., y Falcón Maldonado, R. G. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. *593 Digital Publisher*, 5(5), 77-89. [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/255/553](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/255/553)
- Feria, H., Matilla, M., y Mantecón, S. (2020). *La Entrevista Y La Encuesta*. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992/997>
- Flores, D., Martínez, L., y Flores, B. (2020). *Desempeño laboral en las Mipymes.. Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales*. Universidad nacional de Nicaragua, Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/15173/2/15173.pdf>
- Gaitán Aguilera, F. J., y Golovina, N. S. (2021). La competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa mediante la gestión de sus recursos. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 10, 115-135. <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/farem.v0i0.11611>
- Geraldo , A., Soria, J., Rosello, J., y Buendia, M. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 11(1), 157-179. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- Gómez Cano, A., Sánchez, V., y Fajardo, Y. (2018). Los proyectos y sus dimensiones: una aproximación conceptual. *Contexto*, 7, 57-64. <https://doi.org/https://doi.org/10.18634/ctxj.7v.0i.885>
- González Garcés, D. I., y Morales Urrutia, D. C. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher*, 5(5), 79-93. [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/245/495](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245/495)
- Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., y Castro, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

- Guirado Aguilera, D., García Pérez, D., y Ros Gálvez, A. (2019). La motivación laboral: una revisión de la literatura. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*(11), 14-45.  
[https://www.researchgate.net/publication/336130102\\_La\\_motivacion\\_laboral\\_una\\_revision\\_de\\_la\\_literatura](https://www.researchgate.net/publication/336130102_La_motivacion_laboral_una_revision_de_la_literatura)
- Hernández. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*, 2(1), 76-79.  
<https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-An%CC%83o-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>
- Hernández Gutiérrez, D. N., Cabeza García, P. M., y Gutiérrez Rodríguez, F. Á. (2022). Mipymes, análisis y reflexión desde la formación de competencias emprendedoras en los estudiantes. *Revista Conrado*, 18(85), 397-411.  
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2302>
- Honores Jaramillo, N. G., Vargas Aguilar, C. J., Espinoza Carrión, C. D., y Tapia Espinoza, N. J. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *Digital Publisher*, 5(6-1), 398-409.  
[https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/436/589](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/436/589)
- Huichi Quequejana, N. C. (2019). *Motivación Laboral*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Huichi Quequejana, N. C. (2019). *Motivación Laboral*. Universidad Peruana Unión.  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2630/Carolina\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2630/Carolina_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lizana Cruz, D. M., y Samamé Díaz, R. D. (2021). *Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A, en el distrito de Olmos, 2019*. Universidad Señor de Sipán.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7939>
- López, A. E., Benítez, X. G., León, M. J., Maji, P. J., Domínguez, D. R., y Báez, D. F. (2019). La observación. Primer eslabón del método clínico. *Revista Cubana*, 21(2), 1-9.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rcur/v21n2/1817-5996-rcur-21-02-e94.pdf>
- López, P. L. (2014). *Población Muestra Y Muestreo*. Scielo.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20personas,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20personas,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22).
- Mendieta Encalada, J. M. (2022). *Las estructuras tradicionales versus la gestión por procesos en el sector comercial de la provincia de El Oro*. Universidad Técnica de Machala.  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/21075>
- Mendoza Mieles, J. J., Macías Macías, G. M., y Parrales Poveda, M. L. (2021). Desarrollo empresarial de las Mipymes Ecuatorianas: su evolución 2015-2020. *Revista Publicando*, 8(31), 320-337.  
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2253/2460>
- Mera Plaza, C. L., Menéndez Mera, M. H., y Villavicencio Vera, L. E. (2022). Incidencia de factores en la gestión de las PYMES de la provincia de Manabí, Ecuador. *593 Digital Publisher*, 7(1), 440-451.

[https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/download/953/969/8220](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/download/953/969/8220)

- Moreno Mero, A. J., Mora Qujije, G. N., y Parrales Poveda, M. L. (2022). Microcrédito en la mipymes: oportunidad o limitante en su crecimiento empresarial. *Unesum*, 169-192. <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/647/543>
- Obando Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *Revista ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. [https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Ocampo, K., y Mansanillas, T. (2022). *Prácticum 4.1: Trabajo de integración Curricular-Proyecto de Investigación*. Loja: Ediloja. <https://www.utpl.edu.ec/>
- Olivera Garay, Y. J., Leyva Cubillas, L. L., y Napán Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Usca*, 8(2), 3-12. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>
- Ramírez Carpio, M. E., Romero Chávez, H. A., y Aguirre Benalcáza, M. C. (2021). Caracterización de las prácticas gerenciales en las medianas empresas: caso Ecuador. *593 Digital Publisher*, 6(5), 212-225. [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/676/781](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/676/781)
- Ramos, C. (2020). Los Alcances De Una Investigación. *CienciAmérica - Dialnet*, 9(3), 1-3. <https://doi.org/ISSN 1390-9592 ISSN-L 1390-681X>
- Rengifo Maco, R. M. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017*. Perú: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16316/Rengifo\\_MRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16316/Rengifo_MRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez Marulanda, K. P., y Lechuga Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(87), 79-101. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/1994>
- Rodríguez Mendoza, R. L., y Aviles Sotomayor, V. M. (2020). Las PYMES en Ecuador. Un análisis necesario. *593 Digital Publisher*, 5(5-1), 191-200. [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/download/337/521/2829](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/download/337/521/2829)
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-147. [https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321\\_Diseño\\_de\\_investigación\\_de\\_Corte\\_Transversal/inks/5c1aa22992851c22a3381550/Diseño-de-investigación-de-Corte-Transversal.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Diseño_de_investigación_de_Corte_Transversal/inks/5c1aa22992851c22a3381550/Diseño-de-investigación-de-Corte-Transversal.pdf)
- Rodríguez, P., y Lechuga, I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*(87), 79-101. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

- Rolin Díaz, C. D. (2020). Sistema de incentivo al conocimiento: una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. *Innova Sciences Business. REVISTA DE CIENCIAS EMPRESARIALES*, 1(3), 28-37. <https://doi.org/https://doi.org/10.58720/bis.v1i3.16>
- Salas, D. (2019). *El enfoque mixto de investigación: algunas características*. Investigalia. <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-mixto-de-investigacion/>
- Salazar, G., Alvarado, R., y Holguín, H. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 581-596. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>
- Santillán Guzmán, K., y Saavedra Sandoval, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12259. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1227/1688>
- Sarango Bermeo, M. E., y Jaya Pineda, I. I. (2022). Los modelos administrativos en las PYMES del sector comercial de la ciudad de Machala. *593 digital publisher*, 7(3), 121-133. [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/download/1078/1030/8995](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/download/1078/1030/8995)
- Soledispa Rodriguez, X. E., Balladares del Valle, M. F., y Barco Macias, M. X. (2022). La satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la compañía limitada Walter Landeta "Buseta" importadora de banano. *Fipcaec*, 7(1), 48-64. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/582/1018>
- Sumba Bustamante, R. Y., Pinargotty Loor, J. G., y Pillasagua Choez, D. F. (2022). MIPYMES en el mercado de Ecuador y su rol en la actividad económica. *Recimundo*, 6(4), 439-455. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1866/2242>
- Sumba, Y., Moreno, L., y Villafuerte, A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 234-261. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Universidad de Uruguay. (2020). *Etapas De La Investigación Bibliográfica*. Departamento De Documentación Y Biblioteca. <https://www.fenf.edu.uy/wp-content/uploads/2020/12/14dediciembrede2020Etapasdela-investigacionbibliografica-1.pdf>
- Valderrama, B. (2018). La rueda de motivos: hacia una tabla periódica de la motivación humana. *Papeles del Psicólogo*, 39(1), 60-70. <https://doi.org/https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2855>
- Vasconez Garcia, L. A., y Vasconez Garcia, C. A. (2022). *La gestión por competencia y la productividad en la organización Hias Machala*. Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/21082>
- Zambrano Alcívar, K. G. (2018). Las Pymes y su problemática empresarial. *Fipcaec*, 3(3), 3-24. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/55/62>
- Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De*



*Investigación,*

7(14),

21-42.

<https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>

Zuta Arriola, N., Castro Llaja, L., y Zela Pacheco, L. M. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la. *Revista de Investigación Valdizana,* 12(3), 157-164.  
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151/144>

## ANEXOS

### Anexo A. Ficha de validación del instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

*Calidad, Pertinencia Y Calidez*

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**“Análisis del desempeño laboral en las MIPYMES dentro de la ciudad de Machala provincia de El Oro”**

#### A. Datos del validador

Apellidos y nombres	
Cargo que desempeña	
Institución donde labora	
Años de experiencia	
Título profesional	

#### B. Datos de la investigación

Título de la investigación	“Análisis del desempeño laboral en las MIPYMES dentro de la ciudad de Machala provincia de El Oro”
Objetivo general	· Analizar el desempeño laboral de las MiPymes de la ciudad de Machala provincia de El Oro, mediante un estudio a los colaboradores de diferentes negocios.
Objetivos específicos	· Describir la disponibilidad y gestión de recursos financieros y humanos en las MIPYMES de Machala, identificando las áreas que requieren

	<p>inversión o mejora para mantener un desempeño laboral óptimo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Estudiar la implementación de sistemas de evaluación del desempeño en las MIPYMES de la ciudad de Machala, para la determinación de posibles deficiencias y propuestas de mejoras que permitan una adecuada medición y seguimiento del rendimiento de los empleados.</li> <li>· Examinar la calidad y efectividad de las capacitaciones ofrecidas a los empleados en las MIPYMES de Machala, para el mejoramiento de la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores.</li> <li>· Investigar las prácticas de motivación utilizadas en las MIPYMES de la ciudad de Machala para la identificación de las estrategias efectivas que impulsen la alta motivación de los empleados.</li> </ul>
Variable independiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Disponibilidad de recursos financieros y humanos</li> <li>· Sistemas de evaluación del desempeño</li> <li>· Calidad de las capacitaciones</li> <li>· Motivación.</li> </ul>
Variables dependientes	Desempeño laboral
Unidad de análisis	Empleados de las PYMES de Machala

### C. Criterios de validación

#### *Calificación*

Para calificar los criterios mostrados debe tener en cuenta la siguiente nomenclatura de calificación:

<b>Escala cualitativa</b>	<b>Escala cuantitativa</b>
Muy pertinente	5
Pertinente	4
Indeciso	3
Poco pertinente	2
Nada pertinente	1

#### *Criterios*

**Lenguaje:** El lenguaje utilizado en las preguntas y opciones de respuesta se presenta de forma clara y comprensible. El lenguaje es claro y accesible para los encuestados, evitando jergas o términos técnicos que puedan causar confusión.

**Objetividad:** Las preguntas están formuladas de manera que no influyan en las respuestas de los encuestados, evitando cualquier tipo de sesgo o predisposición hacia una respuesta particular.

**Orden de preguntas:** Las preguntas están organizadas de manera que fluyan de manera natural y no causen confusión al encuestado.

**Intencionalidad:** La intencionalidad se relaciona con la claridad de los objetivos de cada pregunta. Cada pregunta tiene una intención clara y está diseñada para obtener información específica relacionada con los objetivos de la investigación.

**Complementariedad:** Las preguntas son complementarias entre sí, de modo que la información recopilada es coherente y permite una comprensión completa del tema en estudio.

**Metodología:** La metodología elegida es adecuada para abordar los objetivos de la investigación y si se han seguido buenas prácticas en la elaboración del cuestionario.

**Pertinencia:** Todas las preguntas son relevantes y contribuyen de manera significativa a la recopilación de datos necesarios para abordar la investigación.

### D. Validación

Ítems	Criterios						
	Lenguaje	Objetividad	Orden de preguntas	Intencionalidad	Complementariedad	Metodología	Pertinencia
1. ¿Cómo calificaría el desempeño laboral general de su empresa?							
2. ¿Siente que su empresa está cumpliendo con sus objetivos y metas de manera consistente?							
3. ¿Cómo evaluaría la satisfacción general de los empleados con respecto a su entorno laboral?							
4. ¿Cómo calificaría la disponibilidad de recursos financieros en la empresa para respaldar las operaciones y crecimiento?							
5. ¿Considera que la empresa está gestionando eficazmente sus recursos humanos para maximizar la productividad y el desempeño de los empleados?							
6. ¿En qué medida identifica áreas específicas dentro de su empresa que requieren inversión o mejora para mantener un desempeño laboral óptimo?							
7. ¿La empresa utiliza actualmente sistemas de evaluación del desempeño para medir y seguir el rendimiento de los empleados?							
8. ¿En qué medida ha identificado deficiencias en los sistemas de evaluación del desempeño de su empresa que podrían requerir mejoras?							
9. ¿Cuál cree que es el impacto que tiene la implementación de sistemas de evaluación del desempeño como contribución para mejorar el desempeño laboral general de la empresa?							
10. ¿Reciben regularmente los empleados de su empresa capacitación y formación relevante para sus roles?							
11. En su opinión, ¿cómo calificaría la calidad de las capacitaciones ofrecidas en la empresa en términos de mejorar el conocimiento y habilidades de los empleados?							
12. ¿Qué grado de mejora ha notado en el desempeño laboral de los empleados después de recibir capacitación?							
13. ¿Qué práctica de motivación se implementan de forma predominante en la empresa para mantener alta la motivación de los empleados?							

Ítems	Criterios						
	Lenguaje	Objetividad	Orden de preguntas	Intencionalidad	Complementariedad	Metodología	Pertinencia
14. ¿Cómo calificaría el nivel de motivación de los empleados en la empresa?							
15. ¿Qué relación puede identificar entre las prácticas de motivación implementadas y el desempeño laboral de los empleados?							

## **Anexo B. ENCUESTA DESTINADA A LAS MIPYMES**



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

*Calidad, Pertinencia Y Calidez*

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

### **“Análisis del desempeño laboral en las MIPYMES dentro de la ciudad de Machala provincia de El Oro”**

Estimado/a Sr. /a el presente cuestionario tiene como objetivo analizar el desempeño laboral de las MiPymes de la ciudad de Machala provincia de El Oro, mediante un estudio a los colaboradores de diferentes negocios, por favor responda con toda sinceridad pues de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos.

#### **A. Información general**

##### **1. ¿Cuál es su género?**

- Femenino
- Masculino

##### **2. ¿Cuál es su rango de edad?**

- Menor de 18 años
- Entre 18 a 25 años
- Entre 26 a 35 años
- Entre 36 a 50 años
- Entre más de 51 años

## **B. Desempeño laboral**

### **3. ¿Cómo calificaría el desempeño laboral general de su empresa?**

- Deficiente
- Regular
- Aceptable
- Bueno
- Excelente

### **4. ¿Siente que su empresa está cumpliendo con sus objetivos y metas de manera consistente?**

- No se están cumpliendo en absoluto
- Se están cumpliendo en cierta medida
- Se están cumpliendo de manera aceptable
- Se están cumpliendo en gran medida
- Se están cumpliendo de manera sobresaliente

### **5. ¿Cómo evaluaría la satisfacción general de los empleados con respecto a su entorno laboral?**

- Muy insatisfechos
- Insatisfechos
- Neutral
- Satisfechos
- Muy satisfechos

## **C. Disponibilidad y gestión de recursos financieros y humanos**

### **6. ¿Cómo calificaría la disponibilidad de recursos financieros en la empresa para respaldar las operaciones y crecimiento?**

- Muy insuficientes
- Insuficientes
- Suficientes
- Abundantes
- Muy abundantes

### **7. ¿Considera que la empresa está gestionando eficazmente sus recursos humanos para maximizar la productividad y el desempeño de los empleados?**



- Definitivamente no
- Probablemente no
- Neutral
- Probablemente sí
- Definitivamente sí

**8. ¿En qué medida identifica áreas específicas dentro de su empresa que requieren inversión o mejora para mantener un desempeño laboral óptimo?**

- No identifico ninguna área
- Identifico muy pocas áreas
- Identifico algunas áreas
- Identifico muchas áreas
- Identifico numerosas áreas

**D. Sistemas de evaluación del desempeño**

**9. ¿La empresa utiliza actualmente sistemas de evaluación del desempeño para medir y seguir el rendimiento de los empleados?**

- No se utilizan en absoluto
- Se utilizan de manera limitada
- Se utilizan de manera moderada
- Se utilizan de manera efectiva
- Se utilizan de manera muy efectiva

**10. ¿En qué medida ha identificado deficiencias en los sistemas de evaluación del desempeño de su empresa que podrían requerir mejoras?**

- Ninguna deficiencia
- Muy pocas deficiencias
- Algunas deficiencias
- Muchas deficiencias
- Numerosas deficiencias

**11. ¿Cuál cree que es el impacto que tiene la implementación de sistemas de evaluación del desempeño como contribución para mejorar el desempeño laboral general de la empresa?**

- Impacto nulo
- Impacto mínimo
- Impacto moderado

- Impacto significativo
- Impacto muy significativo

#### **E. Calidad y efectividad de las capacitaciones**

**12. ¿Reciben regularmente los empleados de su empresa capacitación y formación relevante para sus roles?**

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Siempre

**13. En su opinión, ¿cómo calificaría la calidad de las capacitaciones ofrecidas en la empresa en términos de mejorar el conocimiento y habilidades de los empleados?**

- Muy mala
- Mala
- Aceptable
- Buena
- Excelente

**14. ¿Qué grado de mejora ha notado en el desempeño laboral de los empleados después de recibir capacitación?**

- Ninguna mejora
- Mejora mínima
- Mejora moderada
- Mejora considerable
- Mejora alta

#### **F. Motivación**

**15. ¿Qué práctica de motivación se implementan de forma predominante en la empresa para mantener alta la motivación de los empleados?**

- Recompensas económicas
- Oportunidades de desarrollo profesional
- Ambiente de trabajo agradable
- Participación en la toma de decisiones

- Flexibilidad en horarios de trabajo
- Reconocimiento de logros

**16. ¿Cómo calificaría el nivel de motivación de los empleados en la empresa?**

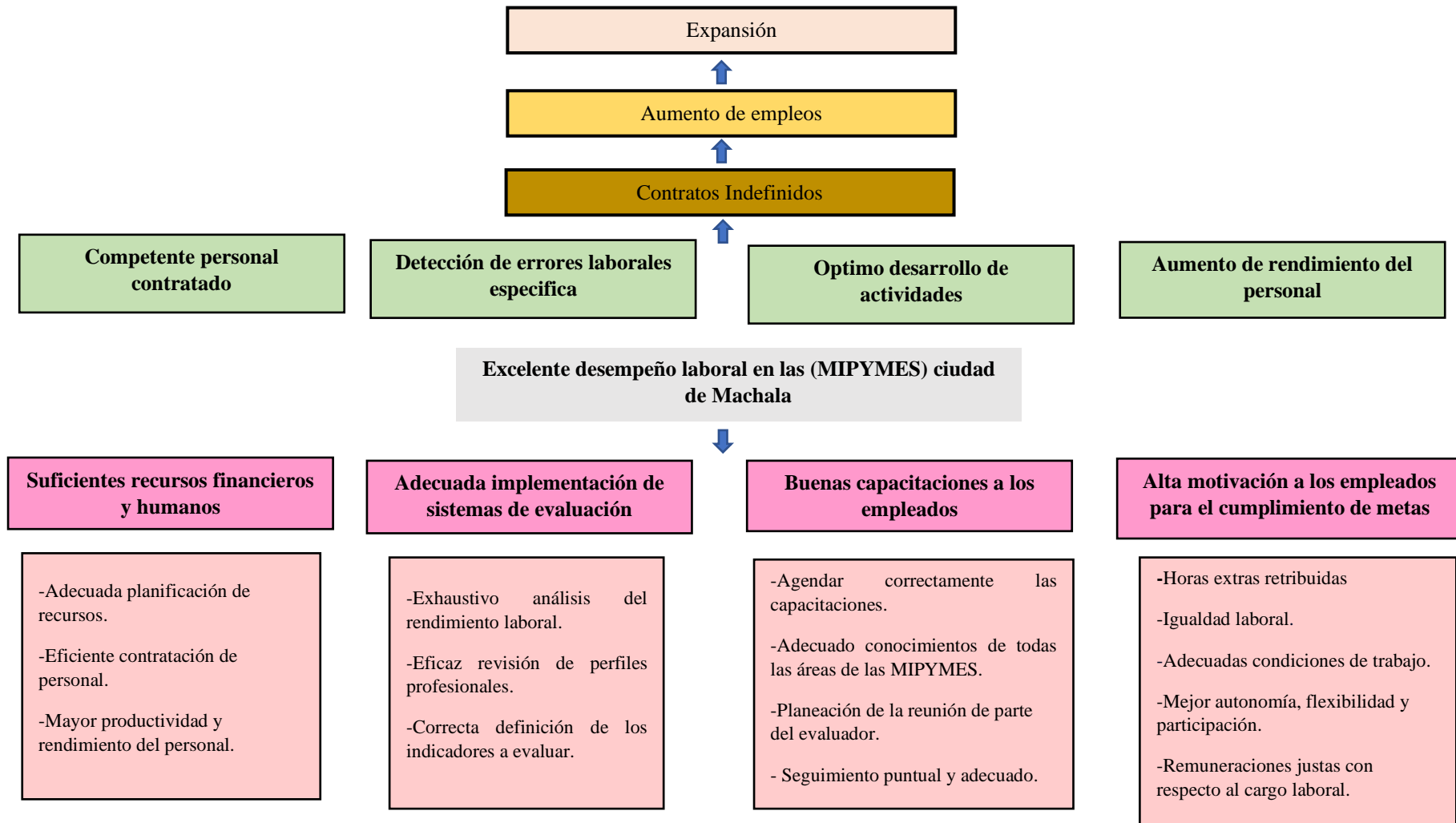
- Muy bajo
- Bajo
- Moderado
- Alto
- Muy alto

**17. ¿Qué relación puede identificar entre las prácticas de motivación implementadas y el desempeño laboral de los empleados?**

- Ninguna relación
- Relación débil
- Alguna relación
- Relación moderada
- Relación muy fuerte

**Muchas gracias por tu participación**

**Anexo C. Árbol de objetivos**



**Anexo D. Árbol de problemas**

