

La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las PYMES del Cantón Santo Domingo

Motivation and its incidence in the work performance of the workers of the SMEs of the Santo Domingo Canton

Ing. Kleber Santos Guerra Herrera, MAE; Ing. Magali Gioconda Calero Lara, MBA; Ing. Laura Eugenia Tachong Alencastro, MBA

APRENDIZAJE

Diciembre, V°3-N°2; 2022

- ✓ **Recibido:** 20/10/2022
- ✓ **Aceptado:** 30/11/2022
- ✓ **Publicado:** 05/12/2022

INSTITUCIÓN

- ✉ Universidad Técnica Estatal de Quevedo
- ✉ Universidad Técnica Estatal de Quevedo
- ✉ Universidad Técnica Estatal de Quevedo

País:

✉ Ecuador

CORREO:

- ✉ kguerrah@uteq.edu.ec
- ✉ mcalero@uteq.edu.ec
- ✉ ltachong@uteq.edu.ec

ORCID:

- ✉ <https://orcid.org/0000-0001-7040-3575>
- ✉ <https://orcid.org/0000-0001-7394-9469>
- ✉ <https://orcid.org/0000-0001-6131-1863>

FORMATO DE CITA APA.

Guerra, K. Calero, M. Tachong L. (2022). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las PYMES del Cantón Santo Domingo. Revista G-ner@ndo, V°3 (N°2), 210 – 246.

Resumen

La motivación que tiene los trabajadores de las PYMES para el desempeño de sus actividades laborales, históricamente ha sido uno de los temas de estudio más importante dentro de las ciencias administrativas. La investigación efectuada tiene como finalidad establecer la correlación o incidencia que tiene la motivación en el desempeño de las actividades que realizan los trabajadores de planta de empresas medianas y pequeñas empresas que están domiciliadas en Santo Domingo - Ecuador. Para alcanzar estos objetivos planteados en la investigación se aplicaron encuesta a 20 jefes y 380 trabajadores que efectúan labores donde predominan el uso de la mano de obra sobre la intelectualidad y mediante la aplicación del programa estadísticos SPSS se pudo establecer el nivel de correlación existentes entre las variables que intervienen en el estudio y las dimensiones reconocimientos de los jefes, proactividad, nivel de estudios, productividad y eficiencia. Los resultados alcanzados se los relacionó con planteamientos teóricos de varios autores para interpretar con fundamentos y poder llegar a las respectivas conclusiones. Entre los principales hallazgos encontrados en la investigación se expone el hecho de que en los trabajadores disminuye su motivación laboral a medida que se incrementa los años de permanencia dentro de la organizaciones; los trabajadores con mayor nivel educativo se sienten menos motivados para su desempeño laboral; los trabajadores le dan importancia al reconocimiento de sus empleadores como un factor motivacional en sus labores y consideran que pueden mejorar su proactividad y productividad con capacitación.

Palabras claves: Motivación, organización del trabajo, trabajador, comportamiento de grupo.

Abstract

The motivation of SME workers to carry out their work activities has historically been one of the most important topics of study within administrative sciences. The purpose of the research carried out is to establish the correlation or incidence that motivation has in the performance of the activities carried out by plant workers of medium-sized and small companies that are domiciled in Santo Domingo-Ecuador. To achieve these objectives set out in the research, a survey was applied to 20 bosses and 380 workers who carry out tasks where the use of labor predominates over intellectuality and through the application of the statistical program SPSS, it was possible to establish the level of correlation between the variables that intervene in the study and the dimensions recognition of bosses, proactivity, level of studies, productivity and efficiency. The results achieved were related to theoretical approaches of several authors to interpret with foundations and to be able to reach the respective conclusions. Among the main findings found in the investigation is the fact that in workers their work motivation decreases as the years of permanence within the organizations increase; workers with a higher educational level feel less motivated for their job performance; workers give importance to the recognition of their employers as a motivational factor in their work and consider that they can improve their proactivity and productivity with training.

Keywords: Motivation, work organization, worker, group behavior.

Introducción

Es evidente, que cada vez se vuelve importante en el área laboral conocer aquellos factores que repercuten de manera evidente en el desempeño o rendimiento de personal que laboran o integran algún tipo de organización empresarial. Se conoce que existen ciertos componentes físicos y sociales que influyen sobre el comportamiento humano y es allí donde la motivación para el desempeño laboral determina la forma en que un individuo percibe su trabajo (Madero & Rodríguez, 2018). Según la teoría de Maslow las personas están permanentemente en estado de motivación y a medida que se satisface un deseo, surge otro automáticamente en su lugar, a pesar que el enfoque de Maslow es demasiado amplio, representa para la administración de recursos humanos un valioso modelo del comportamiento de los humanos, basados en la falta de satisfacción de una necesidad y la complacencia que lleva al individuo a satisfacer dicha necesidad; lo implica que si su necesidad es de menor nivel, disminuye la importancia que le brinda a la misma y se activa paralelamente el siguiente nivel superior; es decir no se requiere que una necesidad se satisfaga en su totalidad antes de que emerja la siguiente (Jimenez Bonilla & Jimenez Bonilla, 2016).

En la sociedad actual los trabajadores satisfacen sus necesidades de orden inferior y están motivados por necesidades psicológicas de orden superior. Sin embargo, estos generalmente suceden en países con economías altamente desarrolladas, que poseen niveles remunerativos elevados y entorno laborales adecuados (W. Mendoza et al., 2018). En países como el Ecuador especialmente en la provincia Santo Domingo de Tsáchilas, existen personas que trabajan en empresas únicamente para satisfacer necesidades primarias, por efecto de los bajos niveles remunerativos que perciben como retribuciones del trabajo que realizan dentro de la organización, en la mayoría de los casos, no cubre el valor estimado para la canasta básica ecuatoriana (Jimenez Bonilla & Jimenez Bonilla, 2016).

Esta investigación está orientada en determinar la manera en que la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores de las Pymes.

Año	Salario Básico Unificado SBU	Incremento Porcentual	Canasta Familiar Básica (CFB)	Canasta Familiar Vital (CFV)
2021	US\$400.00	0%	US\$711.80	US\$501.17
2020	US\$400.00	2%	US\$716.14	US\$508.52
2019	US\$394.00	2%	US\$719.88	US\$503.70
2018	US\$386.00	3%	US\$712.03	US\$502.74

Fuente: INEC, 2022

Elaborado por: Grupo investigador

De los resultados expuesto anteriormente, se puede deducir la existencia de un relato nivel de desmotivación en los trabajadores de las pequeñas empresas de la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchila, por cuanto la misma puede dar lugar a percepción entre ellos de una relación esfuerzo laboral-remuneración no satisface. Es necesario acotar que la remuneración que recibe los trabajadores, no es el único factor que motiva su desempeño laboral, existen otros como el ambiente laboral, el trato de los superiores, la estabilidad, la actitud personal, entre otro, que igual afecta su actividad dentro de las pequeñas empresas y que son parte importante del análisis afectado y expuesto en el presente estudio (Venezia et al., 2013).

De lo comentado en los párrafos anteriores es un fundamento para la existencia de una contradicción externa que se manifiesta en la demanda, por parte de la empresa, de un eficiente desempeño laboral de los empleados en ejercicios de sus funciones y el desempeño que los mismos tienen motivados por elementos intrínsecos y extrínsecos de la organización (D. Mendoza et al., 2016). En las pequeñas y medianas empresas de la provincia aún persisten las aplicaciones de métodos administrativos del talento humanos basados en criterios donde no se consideran el factor motivacional de los trabajadores como parte importante de su satisfacción laboral y consecuente rendimiento en sus trabajos encomendado, lo que indudablemente afecta al alcance de objetivos de las citadas organizaciones; lo expresado anteriormente se funda en

las expresiones emitidas por los empleados de las PYMES de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchila (Huilcapi Masacon et al., 2017) . Así mismo las pequeñas y medianas empresas no se asume el reconocimiento de los jefes a los trabajadores como una acción importante dentro de sus prácticas de gestión, lo único que se aplica son pequeños aumentos salarial o compensación económica extraordinaria como premio a la labor eficiente realizada, la cual exige una serie de prácticas que los empleados deben hacer y que pueden provocar motivaciones en algunos caso y desmotivaciones en ciertas ocasiones (Marín & Cuarta, 2014). Además, cabe indicar que los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas poseen un nivel educativo bajo, lo cual incide en la conducta que los mismos manifiestan cotidianamente en sus funciones, debido a que un mayor nivel educativo provoca un mejor entendimiento técnico de los procedimientos aplicados dentro de las organizaciones para el alcance de los objetivos de productividad, eficacia y eficiencia planteados (Bermúdez, 2015).

Las PYMES en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas consideran que, para integrar un equipo eficiente de trabajadores, únicamente se requiere efectuar una buena acción de reclutamiento de las personas a través de la revisión de sus hojas de vida o constatación de las diferentes habilidades o conocimientos que se demande para el puesto de trabajo (Parra, 2016). Este estudio permitió obtener mediante las actividades de análisis bibliográficos, así como de estudio de campo obteniendo una información confiable y válida sobre las necesidades motivacionales de los empleados y elementos que determinan la sensación de bienestar que mantienen los mismos con relación a las funciones laborales efectuadas, las cuales sirvieron para establecer regularidades desde el campo empírico para efecto del planteo de un aporte práctico para las ciencias administrativas respecto de los procesos motivacionales de los trabajadores su planeación e incidencia en el desempeño laboral (Barrios, 2018). Es importante que dentro de las organizaciones se evalúe constantemente la motivación que posee un

empleado como herramienta para mejorar el desempeño laboral mismos, realizando ajuste o adaptaciones necesarias de acuerdo a los intereses que tengas la pequeña empresa.

Materiales Y Métodos

En esta investigación se realizó un enfoque cuantitativo donde se encargó de contrastar teorías existentes con anterioridad en base a los datos estadísticos, además fue de tipo transversal por que se recolectaron datos en un solo momento, así mismo un nivel explicativo- causal debido a que el interés se centró en explicar que motiva a los empleados a efectuar su desempeño estas variables; los métodos a utilizar fueron hipotético deductivo, descriptivo, exploratoria y como técnica utilizada fue una encuesta con el fin de establecer situaciones estandarizada sobre el desempeño laboral de los empleados de la PYMES, los resultados fueron procesados para determinar la correlación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores (Bernal, 2016). La muestra utilizada en la investigación segmentadas en cantones y parroquias de la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchila un total de 380 trabajadores de las PYMES, que fueron escogidos de manera aleatoria simple, aplicando un muestreo intensional considerando a los jefes operativos de la pequeñas y medianas empresas.

Análisis y discusión

Encuesta a los trabajadores

Se establece el nivel de satisfacción que posee los elementos motivacionales más importante para ellos y la relación de la motivación que mantiene con el desempeño dentro de sus funciones operativa.

Tabla 1. *Nivel de satisfacción en el trabajo*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy satisfecho (4)	51	13%	13%
Satisfecho (3)	113	30%	43%
Insatisfecho (2)	139	37%	80%
Muy insatisfecho (1)	77	20%	100%
Total	380	100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores

Elaborado por: Grupo investigador

Se puede apreciar que aproximadamente un 43% de los trabajadores se encuentran satisfechos o muy satisfechos dentro de su empresa, y el restante 57% demuestra una insatisfacción dentro de las funciones que desempeña; la información obtenida se la complemento con los datos que se presentan en la siguiente tabla, respecto de la insatisfacción y satisfacción de los trabajadores en función de los años de permanencia en la empresa para efectos de poseer una información interrelacionada que permite establecer el estado de motivación de los trabajadores considerando su permanencia laboral dentro de la organización.

Tabla 2. Nivel de satisfacción en el trabajo relacionada con los años laborados

Alternativas	Cantidad	2 – 4 años	4 – 6 años	6 o más años
Muy satisfecho (4)	98	51	40	7
Satisfecho (3)	165	78	63	24
Insatisfecho (2)	67	6	17	44
Muy insatisfecho (1)	50	2	15	33
Total	380	137	135	108

Elaborado por: Grupo investigador

En la tabla expuesta se puede evidenciar que la satisfacción que tienen los trabajadores se relaciona de una manera inversamente proporcional con el tiempo de trabajo que tienen dentro de la empresa, lo cual implica que, entre más años de trabajo en la empresa, el trabajador evidencia menor nivel de satisfacción en sus labores, y viceversa.

Tabla 3. *Nivel de motivación recibida por los trabajadores*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy de acuerdo (4)	61	16%	16%
De acuerdo (3)	72	19%	35%
En desacuerdo (2)	113	30%	65%
Muy en desacuerdo (1)	134	35%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Un 65% de los trabajadores que manifiestan tener un desacuerdo con la gestión de motivación que reciben dentro de la empresa para el desarrollo de las funciones y tareas asignadas, situación que afecta directamente al desempeño laboral que tienen los mismos dentro de la organización.

Tabla 4. *El reconocimiento de los jefes como factor motivacional*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy de acuerdo (4)	247	65%	65%
De acuerdo (3)	102	27%	92%
En desacuerdo (2)	26	7%	99%
Muy en desacuerdo (1)	5	1%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

La mayoría de los empleados, el 92% de los mismos, opinan que el reconocimiento de los jefes de las actividades efectuadas es muy importante por cuanto posee un efecto directo sobre el nivel de desempeño que ellos tienen dentro de la empresa.

Tabla 5. *El entorno laboral como factor motivacional*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy de acuerdo (4)	213	56%	56%
De acuerdo (3)	110	29%	85%
En desacuerdo (2)	48	13%	98%
Muy en desacuerdo (1)	9	2%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

De los encuestados 85% de los trabajadores encuestados consideran que el entorno laboral donde desarrollan sus actividades se constituye en un elemento motivador para el mejoramiento del desempeño laboral que tienen dentro del área productiva operativa de la empresa.

Tabla 6. *Evaluación del reconocimiento de los jefes*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Totalmente (4)	26	7%	7%
Lo suficiente (3)	46	12%	19%
Poco (2)	276	73%	92%
Nada (1)	32	8%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

De los resultados obtenidos el 81% de los trabajadores considera que el reconocimiento que sus jefes les hacen por las labores que efectúan dentro de la empresa está poco o nada acorde con el desempeño que ellos tienen dentro de la empresa.

Tabla 7. *Efecto del reconocimiento de los jefes en el trabajo realizado*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy de acuerdo (4)	317	83%	83%
De acuerdo (3)	63	17%	100%
En desacuerdo (2)	0	0%	100%
Muy en desacuerdo (1)	0	0%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Se puede apreciar de manera objetiva que los trabajadores de las pequeñas empresas, de manera totalitaria, valoran extremadamente el reconocimiento positivo que sus jefes realizan sobre el trabajo cotidiano que ellos efectúan.

Tabla 8. Nivel Educativo

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Educación Superior ES (4)	36	9%	9%
Educación Media EM (3)	113	30%	39%
Educación Básica EB (2)	231	61%	100%
Sin estudios (1)	0	0%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Los trabajadores de las PYMES responden al cuestionario un 61% de los mismos, únicamente tienen el nivel básico de estudios, el 30% posee nivel medio de estudios y sólo el 9% mantiene estudios superiores.

Tabla 9. Motivación relacionada con el nivel de estudios

Alternativas	E. Básica	E. Media	E. Superior
Muy satisfecho (4)	43	7	1
Satisfecho (3)	88	22	3
Insatisfecho (2)	73	39	27
Muy insatisfecho (1)	27	45	5
Total	231	113	36

Elaborado por: Grupo investigador

Del resultado de la motivación relacionada con el nivel de estudio 231 son de E. Básica, mientras que 113 pertenece a E. media y 36 trabajador poseen estudios superiores.

Tabla 10. *Porcentajes del nivel de motivación relacionada con el nivel*

Alternativas	E. Básica	E. Media	E. Superior
Muy satisfecho (4)	19%	6%	3%
Satisfecho (3)	38%	19%	8%
Insatisfecho (2)	32%	35%	75%
Muy insatisfecho (1)	12%	40%	14%
Total	100%	100%	100%

Elaborado por: Grupo investigador

De la siguiente tabla expuesta se puede evidenciar que la satisfacción que tienen los trabajadores se relaciona de una manera inversamente proporcional con el nivel de estudios que poseen, lo cual implica que entre más elevado sea el nivel de estudio del trabajador, menor es el nivel de satisfacción que posee, y viceversa.

Tabla 11. *El nivel educativo escolarizado como factor motivacional*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	19	5%	5%
Lo suficiente (3)	66	17%	22%
Poco (2)	193	51%	73%
Nada (1)	102	27%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

El nivel educativo escolarizada como factor motivacional un 78% de los trabajadores consideran que el nivel educativo elevado es poco o nada motivante para el desempeño que ellos demuestran en sus respectivos trabajos; únicamente el 22% relacionan los estudios con una importante motivación laboral.

Tabla 12. *Los estudios y la motivación en las empresas*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy de acuerdo (4)	4	1%	1%
De acuerdo (3)	3	1%	2%
En desacuerdo (2)	195	51%	53%
Muy en desacuerdo (1)	178	47%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

El 98% de los trabajadores afirman que dentro de la empresa donde trabajan no se considera el nivel de estudios que tienen ellos para brindar algún tipo de motivación, únicamente el 2% opina lo contrario.

Conducta Proactiva

Tabla 13. Conducta proactiva de los trabajadores

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	19	5%	5%
Lo suficiente (3)	46	12%	17%
Poco (2)	171	45%	62%
Nada (1)	144	38%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

De los resultados de la mayoría de los trabajadores, el 83% de los encuestados, consideran que dentro de la empresa no se motiva la conducta proactiva en el personal.

Tabla 14. *Percepción del trabajador sobre la importancia de la conducta de los trabajadores*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	224	59%	59%
Lo suficiente (3)	117	31%	90%
Poco (2)	32	8%	98%
Nada (1)	7	2%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

De los datos obtenidos el 90% de los trabajadores consideran que es muy importante anticiparse a los problemas para buscarles una solución a los mismos.

Tabla 15. *Motivación de la conducta proactiva en los trabajadores*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy de acuerdo (4)	189	50%	50%
De acuerdo (3)	156	41%	91%
En desacuerdo (2)	27	7%	98%
Muy en desacuerdo (1)	8	2%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Motivación de la conducta proactiva en los trabajadores el 91% de los trabajadores de las pequeñas empresas perciben que la conducta proactiva que ellos tienen en sus funciones, no se está motivando de alguna manera por parte de las personas que están al frente de la organización.

Tabla 16. *Mejoramiento de la conducta proactiva mediante la motivación*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy de acuerdo (4)	234	62%	62%
De acuerdo (3)	133	35%	97%
En desacuerdo (2)	8	2%	99%
Muy en desacuerdo (1)	5	1%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Del mejoramiento de la conducta el 97% de los trabajadores afirma que la conducta proactiva que ellos poseen dentro de la empresa, podría mejorarse si se la motiva de manera permanente.

Tabla 17. *Capacitaciones a los trabajadores en proactividad laboral*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	5	1%	1%
Lo suficiente (3)	7	2%	3%
Poco (2)	37	10%	13%
Nada (1)	331	87%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

De los encuestados el 97% de los trabajadores encuestados afirman que dentro de sus empresas no han recibido algún tipo de capacitación relacionada con el desarrollo de la proactividad laboral.

Resultados de la Variable Dependiente: Desempeño laboral Productividad

Tabla 18. *Conocimiento de las actividades y funciones laborales*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	19	95%	95%
Lo suficiente (3)	1	5%	100%
Poco (2)	0	0%	100%
Nada (1)	0	0%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

De la totalidad de los trabajadores manifiestan conocer todas las actividades y funciones que tienen que realizar dentro de la empresa.

Tabla 19. *Autoevaluación de la productividad de los trabajadores*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy alto (4)	91	24%	24%
Alto (3)	236	62%	86%
Bajo (2)	34	9%	95%
Muy bajo (1)	19	5%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Autoevaluación de la productividad de los trabajadores, el 86% de los trabajadores considera que su nivel de productividad dentro de la empresa es alto o muy alto.

Tabla 20. El reconocimiento de los jefes como factor positivo

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	348	92%	92%
Lo suficiente (3)	27	7%	99%
Poco (2)	5	1%	100%
Nada (1)	0	0%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

El reconocimiento de los jefes como factor positivo el 99% de los trabajadores le atribuyen un alto valor motivamente al reconocimiento positivo de los jefes para el incremento de su productividad dentro de la empresa.

Tabla 21. El nivel educativo como factor positivo para el incremento

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	28	7%	7%
Lo suficiente (3)	41	11%	18%
Poco (2)	277	73%	91%
Nada (1)	34	9%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

El nivel educativo como factor positivo para el incremento, el 82% de los trabajadores encuestados afirman que su nivel educativo influye poco o nada en el nivel de productividad que ellos tienen con su desempeño laboral.

Tabla22. La proactividad como factor positivo para el incremento de la productividad de los trabajadores

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	285	75%	75%
Lo suficiente (3)	89	23%	98%
Poco (2)	6	2%	100%
Nada (1)	0	0%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

De los resultados el 85% de los jefes encuestados consideran que una buena actitud proactiva en los trabajadores seguramente incrementará la productividad que ellos tienen dentro de la empresa, sin embargo, existe el 15% que opina lo contrario.

Eficiencia

Tabla 23. Autoevaluación de la eficiencia de los trabajadores

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy alto (4)	82	22%	22%
Alto (3)	245	64%	86%
Bajo (2)	32	8%	94%
Muy bajo (1)	21	6%	100%
Total	380		

Elaborado por: Grupo investigador

Autoevaluación de la eficiencia de los trabajadores, el 86% de los trabajadores opinan que su eficiencia dentro de la empresa es alta o muy alta; el 14% opina que su eficiencia es baja o muy baja.

Tabla 24. El reconocimiento de los jefes como factor positivo

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	351	92%	92%
Lo suficiente (3)	23	6%	98%
Poco (2)	6	2%	100%
Nada (1)	0	0%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

El reconocimiento de los jefes como factor positivo donde el 98% de los trabajadores considera que el reconocimiento positivo que le hacen sus jefes los motiva y contribuye en el incremento de sus niveles de eficiencia.

Tabla 25. El nivel educativo como factor positivo para el incremento

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	37	10%	10%
Lo suficiente (3)	62	16%	26%
Poco (2)	247	65%	91%
Nada (1)	34	9%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

El nivel educativo como factor positivo para el incremento el 74% de los trabajadores consideran que el nivel educativo que poseen no les ayuda a mejorar su eficiencia en el desempeño laboral dentro de la empresa; sólo el 26% opina que si es un factor de contribución.

Tabla 26. La proactividad como factor positivo para el incremento

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	199	52%	52%
Lo suficiente (3)	153	40%	93%
Poco (2)	28	7%	100%
Nada (1)	0	0%	100%
Total	380	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

La proactividad como factor positivo para el incremento donde el 92% de los trabajadores encuestados afirman que la conducta proactiva incrementa la eficiencia que ellos tienen en su desempeño laboral dentro de la empresa.

Encuesta a los jefes. Los resultados y análisis de las encuestas que se aplicaron a los gerentes de las pequeñas empresas, a través de los cuales se conoció su percepción de la satisfacción del trabajador, los factores de satisfacción más importantes y la relación de la motivación del

trabajador con el desempeño de las funciones operativas que desempeña, son presentados a sus subordinados.

Tabla 27. *Percepción de satisfacción en el trabajo*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy satisfecho (4)	18	90%	90%
Satisfecho (3)	2	10%	100%
Insatisfecho (2)	0	0%	100%
Muy insatisfecho (1)	0	0%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

A criterio sobre la percepción de satisfacción en el trabajo del 100% de los jefes de planta encuestados, sus trabajadores subordinados se sienten satisfechos en el desempeño de sus labores dentro de la empresa, opinión que es contradictoria con las opiniones de la mayoría de los trabajadores.

Tabla 28. *Nivel de motivación brindada a los trabajadores*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy de acuerdo (4)	19	95%	95%
De acuerdo (3)	1	5%	100%
En desacuerdo (2)	0	0%	100%
Muy en desacuerdo (1)	0	0%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

De la totalidad de los jefes de planta encuestados consideran que ellos les brindan la suficiente motivación a los trabajadores para la realización de las labores que éstos efectúan dentro de sus respectivas empresas, opinión que es contraria a lo que piensan la mayoría de los trabajadores.

Tabla 29. *El reconocimiento de los jefes como factor motivacional*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy de acuerdo (4)	19	95%	95%
De acuerdo (3)	1	5%	100%
En desacuerdo (2)	0	0%	100%
Muy en desacuerdo (1)	0	0%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

El reconocimiento de los jefes como factor motivacional el 100% de los jefes de planta consideran que el reconocimiento que ellos les brindan a los trabajadores es importante para el desempeño laboral que éstos evidencian dentro de la empresa, lo cual es beneficioso para el alcance de las metas trazadas por la organización.

Tabla 30. *El entorno laboral como factor motivacional*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy de acuerdo (4)	18	90%	90%
De acuerdo (3)	2	10%	100%
En desacuerdo (2)	0	0%	100%
Muy en desacuerdo (1)	0	0%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Todos los gerentes de las PYMES se dan cuenta de que el ambiente de trabajo en el que los empleados realizan sus actividades es un factor importante para motivar a los subordinados a realizar sus funciones operativas.

Tabla 31. *El reconocimiento de los jefes como factor motivacional*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy de acuerdo (4)	19	95%	95%
De acuerdo (3)	1	5%	100%
En desacuerdo (2)	0	0%	100%
Muy en desacuerdo (1)	0	0%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

De los encuestados el 100% de los jefes de planta consideran que el reconocimiento que ellos les brindan a los trabajadores es importante para el desempeño laboral que éstos evidencian dentro de la empresa, lo cual es beneficioso para el alcance de las metas trazadas por la organización.

Tabla 31. *El entorno laboral como factor motivacional*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy de acuerdo (4)	18	90%	90%
De acuerdo (3)	2	10%	100%
En desacuerdo (2)	0	0%	100%
Muy en desacuerdo (1)	0	0%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Todos los gerentes de las PYMES se dan cuenta de que el ambiente de trabajo en el que los empleados realizan sus actividades es un factor importante para motivar a los subordinados a realizar sus funciones operativas.

Tabla 32. *Autoevaluación del reconocimiento de los jefes*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Totalmente (4)	17	85%	85%
Lo suficiente (3)	2	10%	95%
Poco (2)	1	5%	100%
Nada (1)	0	0%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Autoevaluación del reconocimiento de los jefes, se destaca el hecho de que el 95% de los jefes consideran que ellos brindan un reconocimiento justo a los trabajadores en base al desempeño que ellos evidencian en sus respectivas funciones operativas, únicamente el 5% opina lo contrario.

Tabla 33. *Reconocimiento de las labores de los trabajadores*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy de acuerdo (4)	16	80%	80%
De acuerdo (3)	1	5%	85%
En desacuerdo (2)	2	10%	95%
Muy en desacuerdo (1)	1	5%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Reconocimiento de las labores de los trabajadores existe un 85% de los jefes que consideran que los trabajadores se sienten motivados para realizar sus labores cuando se les reconoce lo positivo de las acciones realizadas dentro de sus funciones operativas; el 15% de los encuestados está en desacuerdo con esta afirmación y piensan que no hay relación entre el reconocimiento y el desempeño de los trabajadores.

Nivel Educativo

Tabla 34. *El nivel educativo escolarizado como factor motivacional*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	4	20%	20%
Lo suficiente (3)	7	35%	55%
Poco (2)	8	40%	95%
Nada (1)	1	5%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

El nivel educativo escolarizado como factor motivacional existe un 45% de los jefes que afirman que el hecho de que los trabajadores posean un nivel educativo elevado no es un elemento motivador importante para el desempeño laboral que tienen sus subordinados; el 55% opina lo contrario.

Tabla 35. *Los estudios y la motivación brindada*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy de acuerdo (4)	1	5%	5%
De acuerdo (3)	2	10%	15%
En desacuerdo (2)	14	70%	85%
Muy en desacuerdo (1)	3	15%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Los estudios y la motivación brindada el 85% de los jefes no diferencia el nivel de estudios que tengan los trabajadores para brindarle una motivación; el 15% si lo hace.

Conducta Proactiva

Tabla 36. *Percepción de la conducta proactiva de los trabajadores*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	2	10%	10%
Lo suficiente (3)	3	15%	25%
Poco (2)	14	70%	95%
Nada (1)	1	5%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Percepción de la conducta proactiva de los trabajadores existe únicamente un 25% de los jefes que consideran que sus trabajadores se sienten motivados para anticiparse a los problemas que puedan presentarse en la empresa y buscarles anticipadamente una solución; el 75% mantiene un criterio contrario a lo expresado anteriormente.

Tabla 37. *Importancia de la conducta proactiva en los trabajadores*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	19	95%	95%
Lo suficiente (3)	1	5%	100%
Poco (2)	0	0%	100%
Nada (1)	0	0%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

La totalidad de los jefes afirman que es importante para la empresa que los trabajadores mantengan una permanente conducta proactiva.

Tabla 38. *Motivación de la conducta proactiva en los trabajadores*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy de acuerdo (4)	2	10%	10%
De acuerdo (3)	7	35%	45%
En desacuerdo (2)	10	50%	95%
Muy en desacuerdo (1)	1	5%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Motivación de la conducta proactiva en los trabajadores el 55% de los jefes están conscientes de que la conducta proactiva en los trabajadores no está siendo motivada adecuadamente dentro de la empresa; el 45% restante manifiesta que la empresa si motiva esta actitud dentro de sus colaboradores.

Tabla 39. *Mejoramiento de la conducta proactiva mediante la motivación*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy de acuerdo (4)	17	85%	85%
De acuerdo (3)	2	10%	95%
En desacuerdo (2)	1	5%	100%
Muy en desacuerdo (1)	0	0%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Mejoramiento de la conducta proactiva mediante la motivación el 95% de los jefes encuestados consideran que, si es posible mejorar la conducta proactiva en los trabajadores mediante la capacitación constante dentro de la empresa, únicamente el 5% opina lo contrario.

Tabla 40. *Capacitaciones a los trabajadores en proactividad laboral*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	0	0%	0%
Lo suficiente (3)	2	10%	10%
Poco (2)	4	20%	30%
Nada (1)	14	70%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Capacitaciones a los trabajadores en proactividad laboral, pese a la importancia que tiene la conducta proactiva de los trabajadores, el 90% afirman que no se han efectuado capacitaciones sobre este tema laboral.

Productividad

Tabla 41. *Conocimiento de las actividades y funciones*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	19	95%	95%
Lo suficiente (3)	1	5%	100%
Poco (2)	0	0%	100%
Nada (1)	0	0%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Conocimiento de las actividades y funciones, el 100% de los jefes manifiestan que sus trabajadores si conocen las actividades y funciones que tienen que realizar dentro de la empresa.

Tabla 42. *Evaluación de la productividad de los trabajadores*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy alto (4)	2	10%	10%
Alto (3)	1	5%	15%
Bajo (2)	12	60%	75%
Muy bajo (1)	5	25%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Evaluación de la productividad de los trabajadores el 85% de los jefes afirman que sus trabajadores tienen un nivel de productividad bajo o muy bajo, únicamente el 15% opina que sus trabajadores tienen un nivel de productividad adecuado.

Tabla 43. *El reconocimiento de los jefes como factor positivo*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	16	80%	80%
Lo suficiente (3)	3	15%	95%
Poco (2)	1	5%	100%
Nada (1)	0	0%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

El reconocimiento de los jefes como factor positivo el 95% de los jefes encuestados manifiestan que el reconocimiento que ellos les brindan a sus trabajadores es un factor importante para el incremento de la productividad que ellos tienen.

Tabla 44. *El nivel educativo como factor positivo para el incremento*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	1	5%	5%
Lo suficiente (3)	4	20%	25%
Poco (2)	13	65%	90%
Nada (1)	2	10%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

El nivel educativo como factor positivo para el incremento en la mayoría de los jefes, el 75% de los encuestados consideran que el nivel educativo de sus trabajadores no tiene relación directa con el incremento de la productividad que ellos poseen dentro de la empresa.

Tabla 45. *La proactividad como factor positivo para el incremento de la productividad de los trabajadores*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	14	70%	70%
Lo suficiente (3)	3	15%	85%
Poco (2)	2	10%	95%
Nada (1)	1	5%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

La proactividad como factor positivo para el incremento de la productividad de los trabajadores el 85% de los jefes encuestados consideran que una buena actitud proactiva en los trabajadores seguramente incrementará la productividad que ellos tienen dentro de la empresa, sin embargo, existe el 15% que opina lo contrario.

Eficiencia

Tabla 46. *Evaluación de la eficiencia de los trabajadores*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Muy alto (4)	2	10%	10%
Alto (3)	3	15%	25%
Bajo (2)	14	70%	95%
Muy bajo (1)	1	5%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

Evaluación de la eficiencia de los trabajadores, únicamente el 25% de los jefes encuestados afirman que sus trabajadores tienen un nivel de eficiencia alto o muy alto; la mayoría de los mismos consideran que la eficiencia demostrada por los trabajadores está en un nivel bajo o muy bajo.

Tabla 47. *El reconocimiento de los jefes como factor positivo*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	19	95%	95%
Lo suficiente (3)	1	5%	100%
Poco (2)	0	0%	100%
Nada (1)	0	0%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

El reconocimiento de los jefes como factor positivo el 100% de los jefes manifiestan que el reconocimiento que ellos hacen a los trabajadores si afecta al incremento de la eficiencia que éstos poseen.

Tabla 48. *El nivel educativo como factor positivo para el incremento*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	2	10%	10%
Lo suficiente (3)	1	5%	15%
Poco (2)	15	75%	90%
Nada (1)	2	10%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

El nivel educativo como factor positivo para el incremento el 85% de los jefes consideran que el nivel educativo que tienen sus trabajadores tiene poco o nada de relación con la eficiencia laboral que ellos tienen dentro de la empresa, sólo el 15% mantiene una opinión contraria a lo expresado.

Tabla 49. *La proactividad como factor positivo para el incremento*

Alternativas	Cantidad	Frecuencia %	Acumulado %
Mucho (4)	16	80%	80%
Lo suficiente (3)	3	15%	95%
Poco (2)	1	5%	100%
Nada (1)	0	0%	100%
Total	20	100%	

Elaborado por: Grupo investigador

La proactividad como factor positivo para el incremento el 95% de los jefes afirman que la conducta proactiva de sus trabajadores está relacionada con el incremento de la eficiencia con las cuales actúan dentro de la empresa; sólo el 5% opina lo contrario.

Discusión de resultados

Se considera como resultados aplicados a los 380 trabajadores de las 20 Pymes seleccionadas de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchila, y los resultados de las encuestas a los 20 empleadores operativos de planta de las pequeñas empresas citadas, así como los análisis de

correlación de las variables intervinientes en la investigación, se procede a exponer los principales hallazgos:

En general, existe una gran unanimidad en la opinión de los trabajadores y sus superiores inmediatos sobre el índice de motivación en el desempeño del trabajo que realizan en la organización; Sin embargo, se han demostrado algunas diferencias en los estándares en aspectos específicos de la motivación de los empleados y en su percepción del estado motivacional y la satisfacción de los empleados y esta diferencia también se refleja en la percepción de los trabajadores individuales (Chiang Vega et al., 2017). Postura que sustenta lo expresado por Bandura (1977) en su teoría cognitiva o socioeducativa, que sostenía que la conducta humana debe describirse en términos de interacciones mutuas entre determinantes cognitivos o de personalidad, conducta y entorno. Los procesos cognitivos son los principales mediadores del comportamiento. Pero la gente puede incorporar las consecuencias de acciones pasadas en sus acciones futuras. Según esta teoría, una parte importante del comportamiento proviene del aprendizaje indirecto o de la imitación, y afirma que el pensamiento es un factor eficaz en la construcción de la propia realidad (Carrillo et al., 2009).

Finalmente, prueba que las personas construyen su realidad personal a partir de la interacción que la sustenta entre ambiente y cognición. En este sentido, la información manipulada por el empleado es de suma importancia para determinar su comportamiento. Con respecto a las fluctuaciones independientes, parece que solo el 35 % de los trabajadores están de acuerdo con la motivación para desarrollar sus actividades. La mayoría de ellos, el 65 % de los encuestados no están de acuerdo con la motivación organización donde funciona; Sin embargo, el 100 % de los propietarios creen que la empresa proporciona una dinámica suficiente para sus trabajadores; Estas opiniones opuestas se presentan a través de los estándares individuales que respondieron a los factores dinámicos que las personas necesitan.

Para efectos de evaluar la variable Motivación desde una perspectiva diferente, se midió el nivel de satisfacción de los trabajadores, obteniéndose que únicamente el 43% se encuentra

satisfecho y el restante 57% se encuentra con bajos niveles de satisfacción laboral; estos resultados se los

relacionó con la antigüedad que tienen los trabajadores dentro de las pequeñas empresas y se pudo establecer que a medida que aumentan los años de labores crece el nivel de insatisfacción y decrece el nivel de satisfacción en los trabajadores; la pendiente del crecimiento de la insatisfacción se vuelve más pronunciada a partir del sexto año de labores.

Estos resultados se contrastaron con la opinión de los jefes, y de manera similar al evento relacionado con la motivación, el 100% de ellos perciben que sus trabajadores se encuentran satisfechos en sus respectivas labores cotidianas. En cuanto a la dimensión Reconocimiento de los jefes relacionada con la variable independiente Motivación, se evidencia que el 92% de los trabajadores considera muy importante el reconocimiento de los jefes para un mejor desempeño de sus funciones, lo cual es coherente con la opinión del 100% de los jefes que igualmente consideran que el reconocimiento que ellos le brindan a los trabajadores es relevante para el desempeño que ellos tienen dentro de las pequeñas empresas donde laboran. En cuanto al nivel de educación, el 55% de los jefes dijo que el nivel educativo no es un factor importante para la realización de las actividades, y el 85% de ellos manifestó que no cree que esta calificación proporcione una serie de motivaciones para los empleados. En la misma línea, el 98% de los trabajadores cree que su educación no es valorada por la empresa para implementar estrategias de motivación, lo que ha llevado a que el 78% de ellos considere su educación como un factor impulsor de su desarrollo. un trabajo. actividades; Más bien, se puede determinar que cuanto mayor es la disminución de sus puestos de trabajo, mayor es el nivel de educación de los trabajadores, lo que significa que los trabajadores más educados son también los más pobres y tienen un mayor nivel de educación. sus deberes diarios.

En cuanto al comportamiento proactivo, los resultados muestran que el 91% de los empleados piensa que esta actitud no se promueve en la empresa donde labora y el 90% piensa que es muy importante para el logro de las metas de la organización y en el cual el 97% que sí se puede

mejorar en este sentido siempre que la empresa planifique y desarrolle programas de formación para aumentar la iniciativa de los empleados. Respecto al aspecto mencionado, el 75% de los jefes de las pequeñas empresas opinan que los empleados no tienen una buena actitud proactiva, el 55% opinan que esta actitud no es lo suficientemente motivadora, el 100% opinan que es muy importante para los empleados con la empresa. Los trabajadores siempre mantienen esta iniciativa y el 95% de ellos dice que se puede mejorar la actitud capacitando sobre este tema. En cualquier variante dependiente del fracaso empresarial, el criterio, como sugiere el autor del ensayo, que asumimos para el resultado de la investigación como referencia a Campbell (1990), quien, en su modelo de fracaso empresarial, considera la variación como factores

El desempeño individual constituye un sistema complejo de retroalimentación, interacción y cambio continuos. Según el citado autor, la actividad como fenómeno psicológico no es estática y está influenciada por factores externos (cambios en la tecnología, estructura, función, etc.) sobre el individuo (desarrollo de conocimientos, habilidades, motivos, habilidades, actitudes, etc.). En encuestas realizadas entre empleados de pequeñas empresas se puede obtener con el nivel de significación de 0,01 que existe una correlación positiva muy estrecha de 0,898 entre el desempeño laboral y la motivación que sienten. En cuanto a la dimensión Productividad calculada a partir de la variable dependiente desempeño en el trabajo, como resultado, el 85% de los jefes afirma que sus trabajadores tienen un nivel de productividad cero.

Sin embargo, el 95% de ellos manifestó que se puede mejorar la productividad de los empleados reconociendo sus acciones positivas, además, el 85% de los jefes manifestó que su comportamiento a una mejor iniciativa de los trabajadores incrementará su productividad. Sin embargo, el 75% de ellos no considera la educación como un factor para aumentar la productividad. Los criterios ofrecidos son consistentes con la percepción de los trabajadores relacionados con los elementos importantes para aumentar la productividad, lo que también otorga gran importancia a reconocer a sus superiores y a sus superiores y el comportamiento

continuo y poca importancia para sus niveles de estudio con respecto a su impacto en la productividad obtenida en el trabajo que realizan. En la relación a la dimensión, eficiencia los resultantes indican que tanto los trabajadores como los jefes mantienen opinan similares a los expresados respecto en lo laboral (Vilema, 2018). Los presidentes y los trabajadores son de gran importancia para reconocer a los presidentes y una posición preventiva como fábricas para mejorar la eficiencia de la fuerza laboral y la ligera importancia del nivel educativo de los trabajadores para desarrollar el desarrollo efectivo de las actividades de las que son responsables.

Conclusiones

Al aplicar el programa de análisis estadístico SPSS, terminó con un nivel positivo muy fuerte de conexión positiva (0.898) entre las variables de búsqueda realizadas, un indicador que nos permite concluir con el nivel de significado que es 0.01 de la motivación permitida para los trabajadores, Cuanto mayor sea el nivel de rendimiento que tienen dentro de las pequeñas empresas de Santo Domingo de los Tsáchila, lo que significa que estas dos variables que interfieren en el estudio son muy dependientes. Se estableció a través del estudio que existe un gran nivel de vínculo positivo entre el reconocimiento de los empleadores y el desempeño del trabajo que los trabajadores disfrutan en pequeñas empresas. Esta relación entre las variables antes mencionadas significa que el reconocimiento positivo más claro es que los jefes hacen que los trabajadores derivan de las actividades efectivas que implementan, el mejor desempeño de su trabajo diario. A pesar de que la mayoría de los patrones y trabajadores de las pequeñas empresas estudiadas no valoran el nivel de educación que tienen los trabajadores en el desempeño de sus funciones, así como el nivel de eficiencia y productividad que se gana con esto, se ha podido determinar que existe una correlación positiva muy estrecha entre el nivel educativo y la motivación de los empleados, factor que incide directamente en la productividad laboral que mantienen dentro de la respectiva organización. El comportamiento proactivo de los

trabajadores y su desempeño laboral, mantuvo un grado significativo de correlación positiva, es decir, cuanto mejor sea el comportamiento proactivo de los trabajadores, mejor será su desempeño laboral en las pequeñas empresas de Santo Domingo de los Tsáchilas.

A pesar de la importancia de esta dimensión, no se promueve dentro de las organizaciones, lo que hace que los trabajadores tengan poca iniciativa para detectar problemas y aportar alternativas de solución que les permitan solucionar problemas, enfrentar la productividad e inconvenientes laborales que puedan presentarse. Se ha determinado que los trabajadores de las pequeñas empresas con educación superior sienten que están menos entusiasmados por realizar sus actividades comerciales de acuerdo con sus responsabilidades, y la situación proporcionada por las organizaciones, la educación no es un factor importante para realizar empleos de los empleados de manera efectiva y, por lo tanto, Los procedimientos dinámicos son aplicados por pequeñas empresas. No tener en cuenta el aspecto educativo para implementarlo. Los trabajadores que han trabajado durante muchos años en pequeñas empresas tienen un mayor nivel de límite, lo que significa que el nivel de dinámica trabajado por los trabajadores en las organizaciones se analiza periódicamente. Los aspectos reconocidos por el jefe, la actitud proactiva de los empleados, el nivel de educación, la productividad y la eficiencia están íntimamente relacionados en el desempeño de las actividades.

Realizado por trabajadores de pequeñas empresas de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchila. Existe una gran diferencia entre los estándares que poseen los trabajadores y los estándares emitidos por sus superiores en cuanto al nivel de eficiencia y productividad que tienen los trabajadores en el desempeño de sus tareas. Si bien la mayoría de los jefes consideran que estos indicadores son bajos, los trabajadores consideran que sus trabajos se mantienen altos en estos indicadores.

Referencias Bibliográfica

- Bermúdez, A. (2015). CAPACITACIÓN: UNA HERRAMIENTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS PYMES. *Revista de Las SedesRegionales*, 16(33), 1–25. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66638602001>
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Pearson educación (ed.); Tercera, Vol. 3). Orlando Fernández .
- Carrillo, mariana, Padilla, J., Rosero Tatiana, & Villagómez María. (2009). La motivación y el aprendizaje. *Revista de Educación ALTERIDAD*, 4(2), 20–32. <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.pdf>
- Chiang Vega, M. M., Heredia Gálvez, S. A., & Santamaría Freire, E. J. (2017). Organizational Climate and Psychological Health: An Organizational Duality. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 70–83. <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>
- Huilcapi Masacon, M., Castro López, G., & Jácome Lára, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 311–333.
- Jimenez Bonilla, D. M., & Jimenez Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo / Working environment and its impact on worker satisfaction of a mass consumer products company. *Ciencia Unemi*, 9(18), 26. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol9iss18.2016pp26-34p>
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Revista CienciaUAT*, 13(1), 95–107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Marín, A., & Cuarta, C. (2014). TEORÍAS DEL ANÁLISIS Y DISEÑO ORGANIZACIONAL: UNA REVISIÓN A LOS POSTULADOS CONTINGENTES Y DE LA CO-ALINEACIÓN ESTRATÉGICA * ORGANIZATIONAL ANALYSIS AND DESIGN THEORIES: A REVIEW ON CONTINGENT ASSUMPTIONS AND STRATEGIC CO-ALIGNMENT. In *rev.fac.cienc.econ* (Vol. 1).
- Mendoza, D., López, D., & Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Económicas CUC*, 37(1), 1–18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5794127>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de Las Ciencias*, 4(4), 206–240. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Parra, D. (2016). *Análisis de la aplicación de la NIIF en las Pymes de la ciudad de Cuenca: Percepción, Causa y efecto*. Universidad Politecnica Salesiana.

- R., B. (2018). Cultura y Valores Organizacionales Emergentes en la Gerencia Transcompleja. *Revista Scientific*, 3(9), 214–232.
- Venezia, F., Torres, C., Angello, G., & Ríos, C. (2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional Leadership, power and, organizational mobilization Liderança, poder e mobilização organizacional. *Estudios Gerenciales*, 29(29), 72–76. www.elsevier.es/estudios_gerenciales
- Vilema, M. (2018) Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de estudio: Codiempaques del Ecuador. Quito. Tesis (Maestría en Dirección de Empresas). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión. <http://hdl.handle.net/10644/6212>
-