



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**  
*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*  
**UNIDAD ACADÉMICA ADMINISTRACIÓN**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**FACTORES CORRELACIONALES CON LA PRODUCTIVIDAD DE  
LOS EMPLEADOS EN EMPRENDIMIENTOS COMERCIALES DE  
MIPYMES AZOGUES-ECUADOR**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

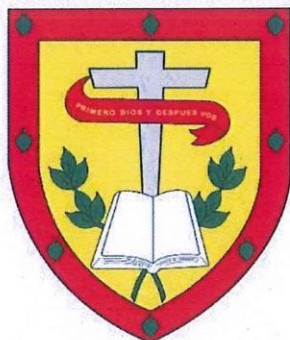
**AUTOR: JAMES ADRIAN FERNANDEZ CHABLA**

**DIRECTOR: ING. JORGE EDWIN ORMAZA ANDRADE, MBA.**

**AZOGUES - ECUADOR**

**2023**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**  
*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*  
**UNIDAD ACADÉMICA ADMINISTRACIÓN**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**FACTORES CORRELACIONALES CON LA PRODUCTIVIDAD DE  
LOS EMPLEADOS EN EMPRENDIMIENTOS COMERCIALES DE  
MIPYMES AZOGUES-ECUADOR**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR: JAMES ADRIAN FERNANDEZ CHABLA**

**DIRECTOR: ING. JORGE EDWIN ORMAZA ANDRADE, MBA.**

**AZOGUES - ECUADOR**

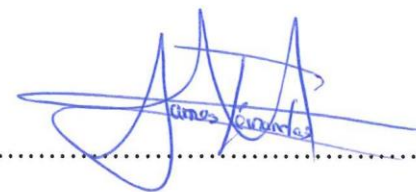
**2023**

### **Declaratoria de Autoría y Responsabilidad**

**James Adrian Fernandez Chabla** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0350011177**. Declaro ser el autor de la obra: “**Factores correlacionales con la productividad de los empleados en emprendimientos comerciales MiPymes Azogues-Ecuador**”, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

**Azogues, 5 de junio de 2023**

F: .....



**James Adrian Fernandez Chabla**

**C.I. 0350011177**

## CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Ing. Jorge Edwin Ormaza Andrade

DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

De mi consideración:

Certifico que el presente trabajo de titulación denominado: "**Factores correlacionales con la productividad de los empleados en emprendimientos comerciales MiPymes Azogues-Ecuador**", realizado por: **James Adrian Fernandez Chabla**, con documentos de identidad: **0350011177**, previo a la obtención del título de **Licenciado en administración de empresas** ha sido asesorado, orientado, revisado y supervisado durante su ejecución, bajo mi tutoría en todo el proceso, por lo que certifico que el presente documento, fue desarrollado siguiendo los parámetros del método científico, se sujeta a las normas éticas de investigación que exige la Universidad Católica de Cuenca, por lo que está expedito para su presentación y sustentación ante el respectivo tribunal.

Azogues, 5 de junio de 2023

FIRMA \_\_\_\_\_

SELLO

ING. JORGE EDWIN ORMAZA ANDRADE, MBA.



0301248829

DIRECTOR

**Factores correlacionales con la productividad de los empleados en emprendimientos comerciales de Mipymes Azogues-Ecuador**

James Adrian Fernandez Chabla – Ing. Jorge Edwin Ormaza Andrade, MBA.  
Universidad Católica de Cuenca [james.fernandez@est.ucacue.edu.ec](mailto:james.fernandez@est.ucacue.edu.ec)

**RESUMEN**

La investigación parte con el concepto de correlación que se relaciona con las variables independientes denominadas, Motivación y Clima Laboral (X), y variable dependiente, relacionada con Productividad en MiPymes (Y). A partir de esta información se llegó a obtener datos relevantes con respecto al Alpha de Cronbach, en donde se tiene que la motivación tiene un valor de 0,870, el clima laboral con 0,931 y la variable dependiente con respecto a MiPymes 0,778. La investigación muestra los datos obtenidos mediante análisis y procedimientos estadísticos cuantitativos en donde se dio a conocer que la variable que está más correlacionada con la productividad en las empresas MiPymes es el Clima laboral, ya que cuenta con un valor de correlación de (0,332\*\*), mientras que la motivación nos da un valor de (0,175), estos datos fueron sacados del programa de análisis SPSS, donde se utilizó el método de Pearson. Los resultados hallados de dicho análisis permitieron visualizar las relaciones presentes entre las variables demográficas de los emprendedores y sus colaboradores.

*Palabra clave:* Ambiente laboral, Ecuador, empresa, motivación, productividad

**Correlational Factors with Employees Productivity in MSMEs Bussiness Ventures  
Azogues-Ecuador**

James Adrian Fernandez Chabla - Jorge Edwin Ormaza Andrade, Eng. MBA.  
Catholic University of Cuenca [james.fernandez@est.ucacue.edu.ec](mailto:james.fernandez@est.ucacue.edu.ec)

**ABSTRACT**

The research starts with the concept of correlation related to the independent variables, Motivation and Work Climate (X), and the dependent variable, associated with Productivity in (Micro, Small, and Medium-Sized Companies) (Y). From this information, relevant data was obtained concerning Cronbach's Alpha; motivation represents a value of 0.870, work climate 0.931, and the dependent variable to MSMEs is 0.778. The research shows the data obtained through analysis and quantitative statistical procedures; it was revealed that the most correlated variable with Productivity in the MSMEs is the Work Climate since it has a correlation value of (0.332\*\*), while motivation represents a value of (0.175), these data were obtained from the SPSS analysis software using the Pearson method. The analysis results made it possible to visualize the relationships between the demographic variables of the entrepreneurs and their collaborators.

*Keywords:* Work Climate, Ecuador, company, motivation, productivity

## **ÍNDICE**

<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>1</b>
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>2</b>
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>6</b>
<b>RESULTADOS DE LA INVETIGACIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVETIGACIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>CONSLUSIONES.....</b>	<b>10</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>11</b>

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

<b>FIGURA1.....</b>	<b>6</b>
---------------------	----------

## **ÍNDICE DE TABLAS**

<b>TABLA 1.....</b>	<b>7</b>
<b>TABLA 2.....</b>	<b>8</b>
<b>TABLA 3.....</b>	<b>8</b>

## **Introducción**

En América latina existe una gran cantidad de pequeñas y medianas empresas consideradas como MiPymes. Estas son esenciales para el desarrollo y generación de fuentes de trabajado para muchas personas. Las MiPymes son un elemento fundamental para el desarrollo y crecimiento financiero del país. Estas empresas tienen un funcionamiento que operan con un pensamiento de agrupación que buscan el desarrollo empresarial, mientras que la mayoría de las MiPymes son unidades económicas de subsistencia. La mayoría de estas organizaciones están enfocadas a satisfacer necesidades básicas de las personas en un entorno o segmento de mercado específico (López, Contreras, y Espinoza, 2012).

Saavedra et al., (2008), en América Latina no existe similitud al momento de definir a las MiPymes, lo que da como consecuencia una dificultad al realizar un estudio y análisis del entorno empresarial. Muchos países presentan diversos criterios al definir a las MiPymes, puesto que estas varían según el sector en el que se encuentran ubicadas. La aportación cuantitativa de las MiPymes en los entornos económicos cumple un papel fundamental en la generación de fuentes de trabajo, dichas organización generan en Latinoamérica un 64.26% del empleo total.

Bohórquez et al (2023), indica que, en la actualidad, todas las organizaciones deben de tener como principal objetivo mantener constantemente motivado al personal de trabajo y a sus demás integrantes considerándolos como el capital más importante para el ejercicio de sus actividades y sobre todo para el aporte del desarrollo empresarial. Esto brinda una mejor productividad con la motivación adecuada, de tal manera el principal objetivo de la investigación es analizar la motivación de las organizaciones y cómo influye en el desempeño de sus actividades del personal que labora dentro del Gobierno de la provincia de Santa Elena.

Los directivos y colaboradores fueron involucrados obteniendo como principales resultados un alto nivel de satisfacción de remuneración con una muestra del 80%, con lo que pueden satisfacer sus necesidades filosóficas. Un 60% de los satisfechos tiene el poder para dirigir, influir y controlar sus propias actividades o también a un grupo que forma parte de la organización. Por otro lado, se puede observar que existe un 42% que se encuentra insatisfechos con la equidad de la institución. Por tal razón, se debe de implementar estrategias motivacionales que influyan como factores que ayuden a mejor la productividad de los empleados (Bohórquez et al., 2023).

Con el pasar del tiempo se han generado cambios gigantescos debido a la globalización, por tal razón, las sociedades industriales han dado como resultado cambios tanto económicos como sociales y culturales, alterando completamente el progreso y el desempeño de los integrantes de las organizaciones. Esto ha conllevado a perjudicar la calidad de vida de las personas, por lo que, las relaciones y los lazos que se establecen con los empleados se ven afectadas en las instituciones ya sea Pymes o MiPymes, por esto, la satisfacción laboral es uno de los factores más importantes que se debe poner en práctica en cualquier organización (Burón, 2004).

En la antigüedad la motivación ha sido considerada de gran interés e importancia en muchos casos de estudio, por lo que, varios filósofos dan a conocer sus teorías como Epicuro, quien era un filósofo griego el cual menciona que la personas están motivadas para satisfacerse y evitar cualquier tipo de daño. Sócrates por otro lado trató de hallar la razón por la que el hombre busca la felicidad, sin embargo, Aristóteles se basó en las observaciones de los actos concluyendo de tal forma que las conductas de los seres humanos tienen que ver en gran parte con los sentimientos emocionales de cada individuo (García, Londoño y Ortiz, 2016).

Manjarrez et al., (2020), da a conocer que la motivación es un asunto psicológico, en la cual, se encuentra relacionada con la dirección y persistencia de la conducta que tiene un ser humano. Una gran parte del personal que realiza las actividades laborales en las organizaciones MiPymes se encuentran motivadas por parte del gerente. La conducta motivada es el resultado de un estudio para identificar los factores que están correlacionales con las variables de trabajo motivacionales de la conducta laboral. La motivación del entorno laboral hace referencia a los aspectos ambientales en donde se da lugar a las actividades laborales que son de carácter material y social. Existe la conducta de trabajo, el cual hace referencia a los aspectos de trabajo que se encuentran relacionados de forma directa con la actividad requerida para su desempeño. En consecuencia, la pregunta científica se enfoca en ¿Qué factores están correlacionales con la productividad laboral de las MiPymes del sector comercial de Azogues-Ecuador?

## **Marco Teórico**

Existen un sin números de criterios que dan una definición para clasificar a las empresas ya sean grandes, medianas, pequeñas o microemprendimientos. Estos criterios son diferenciados y clasificados según el país o entidad en la que se encuentren. Algunas de ellas dan a conocer características como variables que dan lugar hacia una diferenciación entre los distintos tipos de

organizaciones. En tal sentido, se cree que existen características comunes entre los distintos tipos de empresas sin importar el tamaño que esta posea, su nivel de producción, o por su naturaleza (Saavedra y Hernández, 2008).

Zevallos (2003), da a conocer que el tamaño de una empresa depende de las dimensiones que esta posea ya que maneja variables que las definen si estas son grandes, medianas o pequeñas.

- La cantidad de empleados que ejercen en la organización.
- El tipo de producto que se comercializa.
- Según el tamaño de mercado en el que operan.
- La cantidad de inversiones que realizan.
- Según su nivel de producción o ventas.
- Ingresos en ventas.
- Según la función que se ejerza dentro de la organización.
- Ubicación o localización de la organización en la que se encuentran establecidos.
- Nivel de tecnología con la que operan en la empresa.

Las empresas Pymes o MiPymes cumplen un papel importante en la vida económica del país, ya que estas aportan en gran parte a la producción nacional y generan muchas fuentes de trabajo. Las financiaciones que forman parte de este tipo de empresa proceden del sector bancario. En ocasiones estas imponen varias restricciones a las Pymes y MiPymes, las cuales impiden su crecimiento dado a dichos parámetros exigidos al momento de tener acceso a un crédito. Estos problemas no han impedido que el sector tenga un desarrollo considerable, ya que dichas empresas (ya sean grandes o pequeñas) son un factor importante para el desarrollo del país (Ocampo, Nova y Sanabria, 2018).

Las MiPymes en Ecuador son importantes por que mantienen la economía nacional. Es una de las mejores herramientas que se tienen contra la abundante pobreza y la falta de empleo que afronta el país. De allí la importancia de incorporar e implementar políticas adecuadas que incentiven la creación de una industria autosustentable que desarrolle el nivel, tanto industrial como económico del Ecuador. Es importante mencionar que los obstáculos económicos por los que atraviesan las MiPymes afectan su funcionamiento, llevándolas a situaciones que pueda provocar perdidas considerables o su liquidación definitiva (Yáñez et al., 2018).

## **MOTIVACIÓN**

La motivación es una parte importante que se hace presente en todo momento de la vida cotidiana de la persona. Dentro de la Psicología la motivación es definida como la necesidad o el deseo que influye y subyace en nuestro comportamiento. La motivación es considerada como uno de los factores que son indispensables para el desarrollo organizacional ya que guarda relación con la satisfacción laboral, las relaciones de trabajo y sobre todo en el entorno empresarial. Toda empresa que ejerce un alto nivel de motivación con sus miembros tendrá un alto margen de satisfacción hacia sus clientes y consumidores (Rivas y Perero, 2018).

Para la empresa de transporte Leonel SAC, determina que el desempeño laboral está ligado a la motivación. Los trabajadores que están motivados presentan un buen nivel de desempeño laboral y rinden más en la producción. Aquellos empleados que cuentan con un bajo nivel de motivación no logran cumplir algún objetivo planteado según el plan estratégico presentado por la empresa. Esto lleva a la empresa a generar obstáculos innecesarios que retrasa su producción y por ende a no generar ventajas competitivas en el mercado (Quijaite, 2019).

## **CLIMA LABORAL**

El clima laboral es definido como una agrupación de percepciones que los emprendedores poseen de las estructuras y procesos organizacionales. Estas afectan de manera directa o indirecta el comportamiento y rendimiento de los integrantes de cada organización. El clima organizacional tiene caracteres o posesiones del entorno laboral que son observadas o experimentadas por todos los integrantes de la organización. El término clima organizacional se refiere a la estructura psicológica de las empresas ya sean grandes, medianas o pequeñas, por lo que, estos factores tienden a influenciar directamente en el comportamiento de los trabajadores (Meza, Morgan y Díaz, 2019).

En la empresa Hardexpex Cia, Ltda, se presentan varios aspectos conceptuales y teóricos que son más relevantes con la finalidad de determinar el clima laboral en dicha empresa. Esta tiene que ver en gran parte con la satisfacción interna, es decir, lo que siente el empleado que forma parte de la organización. El clima laboral forma parte de una gran variedad de factores y componentes tanto físicos como emocionales, mismas que influyen en el comportamiento y el

desempeño de los individuos. Dicho factor incide en gran parte en el desempeño, productividad y satisfacción tanto en la persona como para la organización (Lucas y Ureta, 2019).

## **PRODUCTIVIDAD**

La productividad se define como la producción obtenida durante un cierto periodo y los recursos que fueron utilizados para alcanzarlo. Es considerada como un objetivo primordial estratégico de todas las organizaciones debido a que esta proporciona un grado necesario para los productos permitiéndoles competir en el mercado que se encuentra cada vez más globalizado. Es un indicador que esta direccionado hacia el mejoramiento continuo y a la capacidad del entorno que rodea el perímetro de la actividad principal en la que se necesita un aumento de la productividad (Zapata y Melo, 2015).

La motivación influye directamente en la productividad de cada individuo que forma parte de una organización. Se conoce que la motivación provoca en el personal a realizar sus actividades laborales con entusiasmo. La satisfacción que estos empleados reciben al incentivarlos con premios y reconociendo su esfuerzo por su gran desempeño dentro de la organización es un gran avance para el desarrollo de la empresa. La motivación laboral tiene un fuerte impacto en el desempeño de las personas, ya que realizan sus actividades de manera eficiente. Mientras mayor sea el grado de motivación, mayor será el desempeño y por ende se obtendrá un mejor resultado para la organización (Riveros, 2018).

Los elementos del clima organizacional crean un determinado comportamiento en el trabajador debido a que cumplen un rol importante en la motivación de los integrantes de la empresa. Dicho comportamiento tiene una gran variedad de secuelas para la organización ya sean positivas o negativas para la productividad a largo plazo. El clima organizacional influye en gran parte en la productividad ya que genera una satisfacción, rotación y adaptación que tiene el individuo dentro de la empresa (Brancato y Juri, 2011).

## Figura 1

### Modelo gráfico de las variables

X	Y
X1 = Motivación	Y = Productividad de MiPymes
X2 = Clima laboral	

### Metodología

Bunge (1999), especifica que, para el estudio se debe utilizar un estudio de investigación cuantitativa. Para ello el alcance del estudio es de tipo exploratorio, descriptivo y correlacional. El corte de la investigación es transversal porque se tomó los datos en un solo momento. El estudio es no experimental en la medida en que no se manipularon deliberadamente las variables de estudio. La investigación es probabilística. El sujeto de estudio es el trabajador de las micro, pequeñas y medianas empresas.

La población es finita con 152 MiPymes. El marco muestral es la base de datos de la Cámara de Comercio e Industrias de Azogues. El muestreo fue intencional con 110 casos.

### Escala de Likert

El desarrollo de la encuesta se hizo con el método de la escala de Likert donde dicha estructura servirá para realizar un estudio de campo con una prueba piloto de 30 encuestas que nos ayudara a identificar la actitud o el comportamiento de la organización, es decir el nivel de confianza de la misma.

La herramienta o método Likert que se para un buen desarrollo de una investigación, Es una escala psicométrica que se le da uso usualmente en los cuestionarios que son aplicadas para un estudio de campo. Este tipo de escala mide las actitudes que son empleadas para medir el grado en que se da una actitud de la persona encuestada. Su principal objetivo es agrupar numéricamente los datos recolectados y seguido perderlas expresar de manera verbal, la cual nos permite operar

con ellos después, es decir, que se los toma como datos cuantitativos para poder analizarlos correctamente (Morales, Sequeira, Prendas y Zúñiga, 2016).

**Análisis de la fiabilidad del instrumento.**

Una vez realizada la encuesta de proceder a extraer los datos obtenidos para luego pasarlas a la herramienta denominada SPSS, programa en la cual se utilizará para descartar preguntas innecesarias con el único objetivo de lograr un Alpha de Cronbach más alto, segundo se realizará un cuestionario con las preguntas restantes la cual servirán para concluir con las encuestas realizados por el método de rositas (Rositas Martínez, J. 2014).

**Tabla 1**

*Coefficiente del modelo Alpha de Cronbach.*

	<b>Ítems prueba piloto</b>	<b>Alpha Cronbach Final</b>
<b>Variables Independientes</b>		
X1 = Motivación	9	0,870
X2 = Clima laboral Laboral	13	0,931
<b>Variable Dependiente</b>		
Y = Productividad en MiPymes	6	0,778

*Nota. Adaptado de las salidas del SPSS (2023)*

**Resultados de la investigación**

La investigación presenta resultados de estadísticos descriptivos para las variables de investigación. La media de Prom\_ProductividadMiPymes es de 4,6 con una desviación estándar de 0,33 en cuyos intervalos estarían mayormente concentrados los datos. Un comportamiento similar se observa para las variables Prom\_Motivación y ProM\_ClimaLobroalProduc (véase tabla 2).

**Tabla 2**

		<b>Estadísticos</b>		
		Prom_Pr oductividadMiP ymes	Prom_M otivacion	Prom_Cl imaLaboralPro duc uc
N	Válido	110	110	110
	Perdidos	0	0	0
Media		4,6015	4,7202	4,7168
Desv. Desviación		0,33264	0,31164	0,2923
Varianza		0,111	0,097	0,085
Rango		1,33	1,11	1,15
Mínimo		3,67	3,89	3,85
Máximo		5	5	5

*Nota. Adaptado de las salidas del SPSS (2023)*

### Correlaciones

Las correlaciones son asociaciones entre las variables de investigación que van desde -1 a +1. Mientras más tienda a 1 la correlación es más alta y potente. En la presente investigación se halla que Prom\_ClimaLaobralProduc está correlacionada con Prom\_ProductividadMipymes (0,332\*\*; Sig. 0.000) lo que significa que existe evidencia estadística para afirmar la correlación positiva entre estas dos variables a un nivel de significancia de 0,000 menos a 0,05 p-valor. La variable Prom\_Motivación no es estadísticamente significativa (véase tabla 3).

**Tabla 3**

#### *Correlaciones de Pearson*

		Prom_Prod uctividadMiPymes	Prom_ Motivacion	Prom_Cli maLaboralPro duc c
Prom_P roductividadMi Pymes	Correlación de Pearson	1	0,175	,332**
	Sig. (bilateral)		0,068	0
	N	110	110	110
Prom_ Motivacion	Correlación de Pearson	0,175	1	,739**
	Sig. (bilateral)	0,068		0
	N	110	110	110
Prom_C limaLaboralPro duc	Correlación de Pearson	,332**	,739**	1
	Sig. (bilateral)	0	0	
	N	110	110	110

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota. Adaptado de las salidas del SPSS (2023)*

## **Discusión de los resultados de la investigación**

Atoche (2019), la motivación laboral es la fuerza o impulso del interior que provoca que las personas realicen ciertas actividades, lo cual esta característica hace uso de los recursos físicos y mentales necesarios para lograr cierto objetivo deseado, no obstante, para Peña (2018), la motivación es observada como un factor externo, la cual es producto del resultado de la interrelación que recibe el individuo por parte del estímulo que brinda la organización que tienen como finalidad de desarrollar elementos o estrategias que incentiven al empleado a ser más productivos.

Alfaro (2019), da a conocer al ambiente laboral en el cual se relacionan los integrantes de las organizaciones o instituciones que están constituidas y estructuradas de manera concisa haciendo énfasis sobre todo en el método de trabajo, es decir que el clima laboral va de la mano con la motivación de los colaboradores de cada empresa. Mientras la motivación en las organizaciones sea de nivel alto proporciona mayor satisfacción, ánimo tanto para los empleados como para los consumidores, por otro lado, Ruíz (2021), define que el clima laboral es la satisfacción o las actitudes que toman los integrantes del negocio frente al trabajo misma que está basada en su valor.

Urueña (2020), considera a la productividad como una de las variables objetivas que permite la medición respecto al progreso de la competitividad de una organización, iniciando de tal forma como una entidad capaz de gestionar los recursos disponibles que benefician a los objetivos planteados, este tipo de gestión estratégica toma lugar gracias a las realizaciones y desempeño de los factores humanos, por ello, Castro y Padilla (2017) mencionan que para aumentar la productividad implica innovación tecnológicas y la aplicación de estrategias que proporcionen un avance continuo y beneficioso para la organización.

## Conclusiones

En América latina las empresas MiPymes están bien cimentadas debido a que son las principales en generar una mayor fuente de trabajo e ingresos en un país. Estas empresas por lo general son las más sustanciosas para el crecimiento económico y el desarrollo, por esto a nivel latinoamericano las MiPymes representan un 64.26% de la generación de empleos totales.

Para conocer de una manera más exacta cómo funcionan estas empresas se aplicó una investigación en donde se identificó los factores que están correlacionales con la productividad y eficiencia que tiene los empresarios y colaboradores en determinadas organizaciones. La investigación se desarrolló con un estudio de campo con la finalidad de obtener datos reales, en donde se da a conocer que existen diversas variables que influyen en el comportamiento de las personas que determina el estado de ánimo del sujeto al momento de laborar con eficiencia y eficacia.

El estudio sirvió para conocer la efectividad de las empresas MiPymes, donde se dio a conocer que el clima laboral tiene una alta correlación con la productividad con un valor de (0,332\*\*), es decir que los emprendedores y sus colaboradores realizan sus actividades de manera eficiente si estos disponen de un entorno agradable, lo que beneficia a la organización a generar altos beneficios.

Para finalizar, se da a conocer que la motivación no tiene mucha correlación con la productividad, dándonos así un valor de (0,175), sin embargo no debemos descartar que es uno de los principales factor que influye de manera general a las personas a seguir prosperando y superándose día tras día, es decir que, es un elemento clave para el éxito tanto personal como empresarial, por ello, los que forman parte de cualquier organización deben estar constantemente motivados para que dicha empresa obtenga resultados y genere una buena marca en el mercado.

## Referencias

- Alfaro, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Perú
- Atoche, M. (2019). Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes de la I.E Fe y Alegría N° 18, Sullana – Piura. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Brancato, B., & Juri, F. (2011). ¿Puede influir el clima laboral en la productividad? *Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Económicas, Mendoza. Recuperado el, 17.*
- Bunge, M. (1999). Buscar la filosofía en las ciencias sociales. siglo XXI.
- Bohórquez, E., Caiche, W., Benavides, V., & Benavides, A. (2022). Motivation and Job Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational Success. In *I+ D for Smart Cities and Industry: Proceedings of RITAM 2021* (pp. 291-302). Cham: Springer International Publishing.
- Burón, G. (2004). Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Cuadernos de economías*, 27(74), 109- 146.
- Castro, R. M. S., Rubiano, Y. A. R., & Padilla, N. M. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4(8).
- García, D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Psyconex*, 8 (12), 1-9.
- López, A., Contreras, R., & Espinoza, R. (2012). The Impact of Financial Decisions and Strategy on Small Business Competitiveness. *Global Journal of Business Research*, N° 2, 93-103
- Lucas, C. F. P., & Ureta, F. M. A. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28).
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365

- Meza-De los Cobos, S., Morgan-Beltrán, J., & Díaz-Nieto, E. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 9-32.
- Morales, N., Sequeira, N., Prendas, T., & Zúñiga, K. (2016). Escala de Likert una herramienta económica. *Revista PDF*, 6.
- Ocampo, M. A. T., Nova, L. D., & Sanabria, I. V. B. (2018). Importancia de las Pymes para el desarrollo económico de Chile en el siglo XXI. *Punto de vista*, 9(2 (14)).
- Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Quijaite Fernández, P. C. (2019). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte LEONEL SAC, Santa Anita-2018.
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Riveros Ñahue, A. M. (2018). La motivación y su relación con el desempeño laboral del personal de la dirección de producción de la oficina de normalización previsional-periodo 2018.
- Rositas Martínez, J. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento (Sample sizes for social science surveys and impact on knowledge generation). *Innovaciones de negocios*, 11(22), 235-268.
- Ruíz Díaz Morales, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 245-256.
- Saavedra, M. L., & Hernández, Y. (2008). Caracterización e importancia de las MIPYMES en Latinoamérica: Un estudio comparativo. *Actualidad contable faces*, 11(17), 122-134.
- Urueña, A. M. M., & Moreno, M. A. M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 7(14), 117-126.

Yáñez Sarmiento, M. M., Yáñez Sarmiento, J. R., & Morocho Espinoza, J. M. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 89-93.

Zapata Bueno, N., & Melo Camacho, R. A. (2015). *Engagement y Productividad en las Empresas* (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).

Zevallos E. (2003). Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en América Latina. En: Revista CEPAL, No. 73, abril

**James Adrian Fernandez Chabla** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0350011177**. En calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación “**Factores correlacionales con la productividad de los empleados en emprendimientos comerciales MiPymes Azogues-Ecuador**” de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, 5 de junio de 2023

F: .....

**James Adrian Fernandez Chabla**

**C.I. 0350011177**