

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ



Trabajo de titulación:

Modalidad: Artículo Académico

Título de la investigación:

Estudio del comportamiento organizacional para promover decisiones
estratégicas en pymes

Autora:

Cedeño López Stefania Jamileth

Facultad Ciencias Administrativas Contables y Comercio.

Carrera Administración de Empresas.

Tutora:

Ing. Paola Estefanía Balseca Macias.

Manta – Manabí – Ecuador

2025 – 2

	NOMBRE DEL DOCUMENTO:	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	CERTIFICADO DE TUTOR(A).	
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO	REVISIÓN: 1
	BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutora de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contable y Comercio, **Carrera de Administración de empresas** de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante: **Cedeño López Stefania Jamileth**, legalmente matriculada en la carrera de Administración de empresas, período académico 2025-2026, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto de titulación, bajo la modalidad de Ensayo o Artículo Científicos es **“Estudio del comportamiento organizacional para promover decisiones estratégicas en pymes”**.

El presente trabajo de titulación ha sido desarrollado en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, 23 de enero de 2026.

Lo certifico,



Ing. Paola Estefanía Balseca Macias, Mg.

Docente Tutora

Área: Ciencias Administrativas, Contables y Comercio

S16OKFINAL_Estudio del comportamiento organizacional para promover decisiones estratégicas en PYMES_Cedeño López Stefania-Fase Desarrollo



Nombre del documento: S16OKFINAL_Estudio del comportamiento organizacional para promover decisiones estratégicas en PYMES_Cedeño López Stefania-Fase Desarrollo.docx
ID del documento: 2904cce6788ba1eada06951d544aa0aa5f1c28dd
Tamaño del documento original: 2,71 MB

Depositante: PAOLA BALSECA MACIAS
Fecha de depósito: 30/1/2026
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 30/1/2026

Número de palabras: 12.422
Número de caracteres: 86.104

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	FINALIZADO OK-21-JULIO-2025-FASE II DESARROLLO-ARTÍCULO CIENTÍ... #0354c2 Viene de de mi biblioteca 11 fuentes similares	12%		Palabras idénticas: 12% (1564 palabras)
2	repositorio.uleam.edu.ec Impacto de las estrategias de marketing digital en las... https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/8628 11 fuentes similares	12%		Palabras idénticas: 12% (1572 palabras)
3	doi.org Efecto de la salinidad en la embriogénesis del erizo de mar Arbacia stella... https://doi.org/10.33936/la_tecnica.v0i0.3064 6 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (280 palabras)
4	www.scielo.org.bo http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2959-90402025000100204 4 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (120 palabras)
5	www.redalyc.org Toma de decisiones basada en la productividad en Pymes ma... https://www.redalyc.org/journal/6381/638167728011/638167728011.pdf 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (129 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

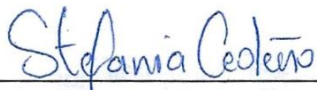
N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.flacsoandes.edu.ec https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/20595/2/LFLACSO-Calero.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
2	dialnet.unirioja.es Toma de decisiones estratégicas en empresas: Innovación y ... https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142765	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
3	www.scielo.org.bo Jerarquización de los determinantes del acceso económico a... http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000100004	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
4	doi.org https://doi.org/https://doi.org/10.29057/estr.v10i19.9763	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
5	doi.org https://doi.org/https://doi.org/10.29057/estr.v12i23.13595	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	https://www.publicacionesupeu.org/index.php/carchi/catalog/download/93/97/237?inline=1
2	https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
3	https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf
4	https://doi.org/https://doi.org/10.1177/14657503241248285
5	https://revista.unam.mx/vol.5/num1/art1/ene_art1.pdf

Declaración de autoría

Yo, Cedeño López Stefania Jamileth, con cedula de identidad 1316928876, declaro que el presente trabajo de titulación “**Estudio del comportamiento organizacional para promover decisiones estratégicas en pymes**” cumple con los requerimientos que la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



Cedeño López Stefania Jamileth

C.1.: 1316928876

E-mail: estefania1214@outlook.com

Teléfono: 0984746266

Aprobación del trabajo de investigación por el tribunal

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación con el tema: **“Estudio del comportamiento organizacional para promover decisiones estratégicas en pymes.”** Elaborado por la egresada Cedeño López Stefania Jamileth, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman;



Presidente del tribunal
Ing. Cruz Mera Rafer Henry



Miembro del tribunal
Ing. Mendoza Briones Amado Antonio



Miembro del tribunal
Ing. Velez Romero Xavier Alberto

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo, en primer lugar, **a Dios**, por haberme otorgado la fortaleza, la sabiduría y el temple necesarios para seguir adelante en este arduo pero enriquecedor camino de aprendizaje. **A mis padres**, por enseñarme que en la vida todo se construye con esfuerzo y perseverancia; por inculcarme valores sólidos y motivarme siempre a valerme por mí misma. Ustedes han sido el motor que impulsa cada uno de mis pasos y el refugio seguro al que siempre puedo regresar. **A mi hermana**, por ser más que un lazo de sangre: una amiga incondicional, mi confidente y cómplice en cada etapa y aventura de mi vida. **A mi hermano**, por ser una parte fundamental de mi vida; por su cariño sincero, su apoyo silencioso y su forma única de demostrar que siempre está presente. Aunque no siempre exprese con palabras lo que siente, sé que en su corazón habita un orgullo inmenso por cada uno de mis logros. **A mi abuelita**, quien hoy no está físicamente conmigo, pero vive en mi corazón. Anhelaba con toda el alma que pudiera verme alcanzar este momento, porque fuiste una de las tantas personitas que me animo a seguir adelante, por lo que este logro también es para ti. **A toda mi familia**, por sus consejos, palabras de aliento y apoyo constante, por impulsarme a no rendirme y ayudarme a alcanzar esta meta tan importante. **A cada uno de los docentes** que me acompañaron en este largo camino, por brindarme su conocimiento con paciencia, dedicación y compromiso. **A mi tutora**, por su guía constante, su paciencia infinita y su confianza en mis capacidades. Gracias por orientarme con profesionalismo, por corregirme con dedicación y por impulsarme a dar siempre lo mejor de mí. Su acompañamiento no solo fortaleció este trabajo, sino también mi crecimiento académico y personal. Su apoyo en cada etapa fue fundamental para que hoy pueda alcanzar esta meta con orgullo y satisfacción. **Y a mí misma, Stefania Cedeño**, por no rendirme cuando el camino se tornó difícil, por la disciplina que mantuve incluso en los días de cansancio y por la determinación de seguir adelante pese a las adversidades. Por creer en mis sueños desde niña y trabajar incansablemente para hacerlos realidad. Este logro es el reflejo de mi esfuerzo, mi constancia y mi capacidad de superación.

Agradecimiento

Agradezco inmensamente a Dios, por darme la fortaleza, la sabiduría y la resiliencia necesarias para seguir adelante en cada etapa de este camino, incluso en los momentos de mayor dificultad. Su guía ha sido mi luz y mi sostén constante. A mis padres, les expreso mi más profundo agradecimiento por ser mi mayor apoyo y el pilar fundamental de mi vida. Gracias por sus consejos, por cada palabra de aliento que guardo con cariño en mi corazón y por enseñarme que todo logro es fruto del esfuerzo, la disciplina y la perseverancia. Gracias por nunca perder la fe en mí y por acompañarme incondicionalmente en cada paso. A mis queridos hermanos, Melanie y Luis, gracias por su amor sincero, por su compañía y por estar presentes en los momentos más significativos de mi vida. Su apoyo ha sido una motivación constante para seguir superándome. A cada uno de mis maestros, les agradezco por haber compartido sus conocimientos con dedicación, paciencia y vocación. Su enseñanza no solo ha contribuido a mi formación académica, sino también a mi crecimiento personal. De manera especial, expreso mi gratitud a mi tutora, la Ing. Paola Balseca Macías, por su orientación constante, su compromiso y por brindarme el acompañamiento necesario durante este proceso. Su guía ha sido fundamental para alcanzar esta meta. A mis amigos, gracias por su compañía, por las palabras de ánimo y por demostrarme su cariño en cada etapa de este recorrido. Su apoyo ha hecho este camino más llevadero y significativo. Finalmente, agradezco a toda mi familia por su amor, comprensión y respaldo incondicional. Cada uno de ustedes ha sido parte esencial en la culminación de este logro.

ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA PROMOVER DECISIONES ESTRATÉGICAS EN PYMES

STUDY OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR TO PROMOTE STRATEGIC DECISIONS IN PYMES

¹Stefania Jamileth Cedeño López
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
✉ estefania1214@outlook.com
 ORCID: 0009-0007-8388-5631

²Paola Estefanía Balseca Macias
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
✉ mail@gmail.com
 ORCID: 0000-0001-8412-1616

Recepción:

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo estudiar el comportamiento organizacional para promover decisiones estratégicas en las pymes financieras de la ciudad de Manta. Se desarrolló bajo el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y con un alcance descriptivo - correccional. De acuerdo con el registro empresarial y estadístico municipal (REEM, 2023), en la ciudad de Manta se registran aproximadamente 23.790 pymes de las cuales 32 son financieras. De entre estas, se eligió de manera intencionada una muestra de 16 pymes que funcionan como cooperativas de ahorro y crédito, seleccionando a tres empleados por cada empresa, lo que da un total de 48 encuestados. Para la recopilación de la información, se utilizó un cuestionario con escala de Likert, en el cual se empleó un software estadístico IBM SPSS en su versión 30, para su análisis de datos. Los resultados demuestran una confiabilidad aceptable ($\alpha = 0,706$) y evidenció, desde la percepción de los participantes, altos niveles de comportamiento organizacional y decisiones estratégicas en las pymes evaluadas. Esto sugiere una influencia favorable, aunque leve, que se vuelve significativa en determinadas condiciones estadísticas. Esto implica que las dinámicas internas pueden afectar el proceso de toma de decisiones, ayudando a fortalecer la gestión organizacional y a promover la sostenibilidad de las pymes financieras.

Palabras clave: clima organizacional, percepciones internas, toma de decisiones, sostenibilidad.

Abstract

This study aimed to examine organizational behavior to promote strategic decision-making in financial SMEs in the city of Manta. It was developed under the positivist paradigm, with a quantitative approach, a non-experimental, cross-sectional design, and a descriptive-correctional scope. According to the Municipal Business and Statistical Registry (REEM, 2023), approximately 23,790 SMEs are registered in the city of Manta, of which 32 are financial institutions. From these, a purposive sample of 16 SMEs operating as savings and credit cooperatives was selected, with three employees chosen from each company, for a total

of 48 respondents. Data was collected using a Likert-scale questionnaire, and IBM SPSS version 30 statistical software was used for data analysis. The results demonstrate acceptable reliability ($\alpha = 0.706$) and revealed, from the participants' perspective, high levels of organizational behavior and strategic decision-making in the SMEs evaluated. This suggests a favorable, albeit slight, influence that becomes significant under certain statistical conditions. This implies that internal dynamics can affect the decision-making process, helping to strengthen organizational management and promote the sustainability of financial SMEs.

Keywords: organizational climate, internal perceptions, decision-making, sustainability.

Introducción

Las pequeñas y medianas empresas (pymes) nacen de una necesidad u oportunidad comercial que se determina a través de estudios de mercado, los cuales también tienen como objetivo comprender y evaluar la aceptación de estas empresas al ingresar al mercado. Las pymes desempeñan un papel fundamental en el desarrollo económico de los países, puesto que contribuyen a la creación de empleo de manera continua y a la generación de riqueza a pesar de las dificultades que han enfrentado históricamente en comparación con las grandes empresas (Zavala et al., 2020). En Ecuador estas empresas se destacan por su adaptabilidad, innovación y sus estructuras organizativas sencillas, lo que les brinda mayor rapidez para enfrentar los desafíos en el mercado.

Para asegurar su permanencia en el mercado, las pequeñas y medianas empresas (pymes) suelen esforzarse en tomar decisiones acertadas para alcanzar sus metas comerciales y, así, mejorar su rendimiento. En la actualidad, la toma de decisiones permite reconocer las fortalezas y las posibilidades comerciales de una organización, buscando afrontar con seriedad las amenazas y las incertidumbres del mercado (López et al., 2020). Estas empresas generan constantemente empleo y fomentan la innovación, contribuyendo notablemente al crecimiento económico y a la productividad. No obstante, estas organizaciones afrontan desafíos vinculados con la dirección estratégica y la toma de decisiones, factores que afectan de manera directa a su éxito y a su sostenibilidad a largo plazo. Desde esta perspectiva, el comportamiento organizacional (CO), que estudia el comportamiento humano dentro de las organizaciones, resulta ser sustancial para comprender y optimizar los procesos de la toma de decisiones estratégicas en estas instituciones.

(Burbano et al., 2022) manifiestan que “las pymes constituyen una porción significativa de la economía mundial, representando más del 90% de las empresas y generando una cantidad notable de empleos”. Las decisiones estratégicas son cruciales para la supervivencia y el desarrollo de toda organización, el comportamiento de los individuos y grupos dentro de estas, pueden tener un impacto considerable en el desarrollo funcional de las operaciones; por lo expuesto, nace la importancia del estudio del comportamiento organizacional, para promover decisiones estratégicas en pymes, basándose en la capacidad de entender las posturas y mejorar el rendimiento del personal dentro de las organizaciones, lo cual es esencial, sobre todo en un entorno empresarial desafiante y en constante cambio.

La justificación de esta investigación radica en la necesidad de comprender cómo las dinámicas internas de las organizaciones pueden ser aprovechadas para mejorar la efectividad de las decisiones estratégicas; al desarrollar el presente trabajo, y revisar la literatura actual, se denota una carencia de estudios que traten específicamente sobre la relación entre el comportamiento

organizacional y la toma de decisiones en el contexto de pymes; este vacío, representa una oportunidad para estudiar las características del comportamiento organizacional y utilizarlas para promover las decisiones estratégicas de manera efectiva.

Previo a la intervención del estudio, se presentan antecedentes investigativos referentes a las variables de estudio: comportamiento organizacional y decisiones estratégicas en pymes, se iniciará presentando los de carácter internacional:

(Acuña, 2024) presenta el artículo titulado: “Cultura en el comportamiento organizacional en las empresas pymes en Chile,” cuyo objetivo general es: analizar la cultura en el comportamiento organizacional en empresas pymes de la región metropolitana de Chile; la metodología utilizada es de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo y un paradigma positivista, tomando como población a 14 pymes de la ciudad de Santiago. Por el tamaño de la población, se decidió trabajar con las 14 pymes como muestra, el instrumento utilizado para recoger los datos fue encuestas aplicadas a los miembros de las organizaciones. Los resultados infieren que, dentro de la cultura organizacional, existe una mediana ausencia de estrategias para alcanzar los objetivos empresariales; además, los colaboradores manifiestan que no reciben suficiente información actualizada sobre los procesos y sistemas, lo que evidencia la falta de un control sistemático y frecuente, a pesar de dichas falencias, aún se percibe un ambiente laboral aceptable. La autora concluyó que los factores que contribuyen a la creación de la cultura organizacional requieren mayor precisión y sistematicidad para lograr los objetivos empresariales, siendo necesario mejorar la entrega de información y la implementación de estrategias que fortalezcan la motivación y el sentido de pertenencia de los trabajadores.

(Londoño, 2020) presenta artículo científico titulado “Toma de decisiones basada en la productividad en pymes manufactureras: aproximación desde la lógica difusa”, cuyo objetivo general es: examinar la toma de decisiones basadas en la productividad en pymes manufactureras a través de la utilización de lógica difusa basada en métricas de productividad operacional (BPPO), y, por otro lado, el aprovechamiento de la lógica difusa en el proceso de la toma de decisiones en el escenario organizacional y empresarial; La metodología utilizada es de tipo descriptivo, con un enfoque mixto, empleando técnicas como el análisis de datos productivos y la formulación de modelos basados en lógica difusa; el estudio se realizó con una muestra de 6 pymes de Medellín, Colombia, y empleó como métrica fundamental el Índice de Productividad Total de Factores (IPTF), que agrupa las variables esenciales para medir la productividad real de una organización; los resultados del estudio indican que la toma de decisiones de las organizaciones fue crucial para el aumento de la productividad global en la medida que estas organizaciones controlaron el IPTF y mantuvieron como objetivo la eficiencia global óptima. El autor llegó a la conclusión de que la implementación de la lógica difusa contribuye a mejorar la calidad de las decisiones en las pymes manufactureras, particularmente en situaciones de incertidumbre y variabilidad en la producción, lo que facilita una interpretación más flexible y precisa de los indicadores de rendimiento, asegurando su sostenibilidad, durabilidad y competitividad a lo largo del tiempo.

(Paz, et al., 2020) presentan el artículo científico titulado “Toma de decisiones gerenciales en pymes de construcción del distrito especial turístico y cultural de Riohacha,” cuyo objetivo general es: analizar los estilos de toma de decisiones gerenciales en las pequeñas y medianas

empresas de construcción del distrito especial turístico y cultural de Riohacha. Para el desarrollo de la investigación se utilizó un enfoque cuantitativo y método descriptivo, con un paradigma positivista y un diseño no experimental, transaccional y de campo; aplicando técnicas como entrevistas y encuestas para recolectar información relevante sobre los factores que influyen en la toma de decisiones dentro de las pymes de construcción. El estudio se realizó con una población de 80 gerentes, seleccionando una muestra de 20 caracterizados con más de 5 años de experiencia en cargos gerenciales, y 10 años de experiencia en ejecución de obras de construcción públicas. Los resultados indican que el comportamiento refleja un valor promedio de efectividad moderada en la toma de decisiones de los gerentes de las pymes de construcción del distrito especial, turístico y cultural de Riohacha. Estos resultados denotan que, aunque los gerentes adoptan diversos estilos, la toma de decisiones podría beneficiarse de un equilibrio mayor entre rapidez, análisis, creatividad y participación social. Los autores llegaron a la conclusión de que en este tipo de pymes, el estilo de toma de decisiones gerenciales que predomina es el directivo, lo que conlleva a decisiones rápidas y autocráticas que, aunque pueden resultar efectivas en ciertos contextos, restringen la evaluación de alternativas y pueden provocar retrasos en las obras; por esta razón, se sugiere promover la comunicación y la participación mediante reuniones mensuales, intercambio de ideas y colaboración entre los distintos niveles gerenciales para mejorar la efectividad y prevenir retrasos en los objetivos empresariales.

(Metsola y Kuivalainen, 2021) presenta el artículo científico titulado "Toma de decisiones empresariales internacionales en pequeñas y medianas empresas familiares", cuyo objetivo es: destacar los factores específicos de las empresas familiares que influyen en la toma de decisiones en negocios internacionales; la metodología utilizada es de tipo descriptiva, con un enfoque cualitativo y un diseño basado en el análisis de casos reales de pequeñas y medianas empresas (pymes) familiares, aunque no se especifica una población o muestra numérica concreta, debido a que se emplean ejemplos ilustrativos. El instrumento utilizado es la observación de la revisión y el análisis de experiencias documentadas en la literatura sobre la internacionalización y en la toma de decisiones en empresas familiares. Los resultados demuestran que los factores como la orientación a largo plazo y regional, la transferencia de conocimientos intergeneracional, el sesgo de bifurcación y la perseverancia de los directivos familiares son determinantes en el proceso de la internacionalización de las pymes familiares, influyendo de gran manera a la elección del mercado objetivo, el modo y el momento de entrada. Los autores llegaron a la conclusión, que la toma de decisiones internacionales en empresas familiares está fuertemente condicionada por dinámicas internas propias de la familia empresaria, lo que genera patrones diferenciados respecto a otras organizaciones y destaca la necesidad de seguir investigando estos factores para comprender mejor la internacionalización de las pymes familiares.

Así mismo, se han encontrado antecedentes del presente estudio de tipo nacional:

(Rivera y Toala, 2022) presentan el artículo científico titulado "Comportamiento organizacional: influencia en la calidad y productividad del trabajador en las pymes," cuyo objetivo es: analizar cómo el comportamiento organizacional, el clima y la cultura organizacional influyen en la eficacia y productividad laboral dentro de las pequeñas y medianas empresas. La metodología utilizada es de tipo descriptivo, con un enfoque

cualitativo, basada en la revisión literaria y el análisis de diversas teorías y experiencias previas sobre el comportamiento humano en las organizaciones; no se especifica una población ni muestra concreta o específica, puesto que el estudio se fundamenta en la revisión documental y teórica. Los instrumentos empleados corresponden a la recopilación y análisis de fuentes bibliográficas y documentales de gran relevancia en cuanto al tema investigativo. Los resultados destacan que el clima y la cultura organizacional son factores esenciales para elevar la productividad laboral, dado que un ambiente positivo promueve la motivación, el sentido de pertenencia y el cumplimiento de los objetivos organizacionales, mientras que un clima negativo genera conflictos, bajo rendimiento y desmotivación. Finalmente, la conclusión de los autores señala que, la adaptación de la cultura organizacional, la integración de los valores y la atención al factor humano son determinantes para lograr la eficacia y competitividad de las pymes, siendo imprescindible que la dirección promueva cambios organizacionales orientados a la satisfacción y desarrollo de los trabajadores para alcanzar los objetivos empresariales.

(López K., 2024) presenta la tesis titulada "Comportamiento organizacional y desempeño de los empleados como parte de la cultura empresarial" cuyo objetivo general es: analizar el comportamiento organizacional como parte de la cultura empresarial para el mejoramiento del desempeño de los empleados; La metodología utilizada es de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra específica no se detallan explícitamente en el documento, pero se menciona que el estudio se fundamenta en la observación y análisis de la realidad organizacional, utilizando como instrumentos la revisión documental, el análisis teórico y la observación de fenómenos en su entorno natural. Los resultados evidencian que la existencia de una cultura empresarial fuerte y flexible contribuye significativamente a la mejora del comportamiento organizacional y, en consecuencia, al desempeño de los empleados, identificando factores como la creatividad, la innovación, la apertura al cambio, la comunicación eficaz y las relaciones laborales como elementos determinantes. La autora concluyó que el estudio del comportamiento organizacional, enmarcado dentro de la cultura empresarial, es clave para potenciar el desempeño de los empleados, condicionalmente permite identificar y fortalecer los factores que inciden positivamente en el ambiente laboral y en los resultados organizacionales.

(Suárez et al., 2020) presenta el artículo científico titulado "Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios", cuyo objetivo es: analizar cómo influye el comportamiento organizacional en la gestión de los negocios, considerando aspectos como la motivación, el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo. La metodología empleada es de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal, no se especifica información sobre la población ni la muestra, dado de que se trata de un análisis teórico sustentado en la revisión bibliográfica. Como instrumento de recolección de datos se realizó una revisión documental de estudios previos y de literatura especializada sobre el tema. Los resultados evidencian que el comportamiento organizacional incide directamente en la cultura corporativa, en la productividad y en el desempeño de los equipos de trabajo. En conclusión, los autores sostienen que una adecuada comprensión y gestión del comportamiento organizacional, permite mejorar procesos internos, promover el desarrollo del talento humano y de alcanzar una mayor competitividad a las organizaciones.

(Gómez et al., 2020) presenta el artículo científico titulado "Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador", cuyo objetivo es: analizar comparativamente el comportamiento organizacional en empresas públicas y privadas del país, enfocándose en aspectos como el liderazgo, la motivación, la comunicación y la toma de decisiones. La metodología utilizada es de tipo descriptiva con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal. La población estudiada fue compuesta por todas aquellas personas que laboran dentro de las empresas públicas y privadas del Ecuador; como instrumento de recolección de datos se implementó una encuesta estructurada basada en una escala tipo Likert. Los resultados demuestran que existen diferencias significativas en el comportamiento organizacional entre ambos tipos de empresas, siendo las privadas más eficientes y orientadas al resultado, mientras que en las públicas se evidencian estructuras más jerárquicas y procesos menos dinámicos. En conclusión, los autores subrayan que las empresas privadas presentan un comportamiento organizacional más flexible y adaptativo, lo cual les permite responder mejor a los cambios del entorno, mientras que las empresas públicas requieren reformas estructurales para mejorar su gestión interna.

Por consiguiente, los argumentos presentados previamente ofrecen la fundamentación necesaria para establecer la siguiente hipótesis de investigación: en la administración de empresas, el estudio del comportamiento organizacional ayuda a promover decisiones estratégicas en pymes; favoreciendo así, la optimización de recursos estratégicos, aumentando la efectividad organizacional y la competitividad empresarial en entornos dinámicos y globalizados.

Frente a la hipótesis planteada, se pretende demostrar que a menudo las organizaciones enfrentan dificultades para gestionar de manera efectiva el comportamiento de sus miembros, lo que repercute negativamente en su productividad, ambiente laboral y capacidad para tomar decisiones adecuadas; esta situación se debe a su limitado conocimiento, dado al hecho de que muchas no conocen o no aplican estrategias efectivas al momento de resolver conflictos internos, motivar al personal o al fomentar un clima organizacional adecuado, lo que limita a su eficiencia y a su competitividad.

Además, en las pymes la cultura organizacional suele ser débil o desconectada de los objetivos estratégicos, lo que afecta a la retención de empleados, la comunicación interna y la capacidad de adaptarse al entorno competitivo, además la falta de un análisis sistemático en el comportamiento organizacional dificulta la identificación de las variables clave que influyen en el rendimiento y en la toma de decisiones estratégicas, tales como la motivación, el aprendizaje organizacional, el liderazgo y el ambiente laboral.

Con base a esta problemática se planteó la siguiente interrogante: ¿De qué manera, el estudio del comportamiento organizacional, puede fomentar decisiones estratégicas efectivas en pymes?; por lo expuesto, el objetivo principal de esta investigación es estudiar el comportamiento organizacional para promover decisiones estratégicas en las pymes; una revisión sistemática reciente, menciona que, las pymes que gestionan estratégicamente su desarrollo organizacional, alcanzan el mejoramiento en los procesos de sus estructuras y comunicación, promueven el fortalecimiento del talento humano, fomentando una cultura de innovación que es clave para su resiliencia y crecimiento sostenible (García et al., 2023). Además, la capacidad de retención de conocimiento en cuanto a la gestión del cambio organizacional respaldadas en competencias gerenciales, conceden a estas empresas la acción

de responder eficazmente a factores externos e internos, optimizando no solo recursos sino que les permite adaptarse a entornos desconocidos. (Rodrigues et al., 2023).

El estudio del comportamiento organizacional en las pymes es crucial, puesto que, permite comprender cómo las actitudes, valores y conductas de los empleados influyen en el desempeño y la productividad de la empresa. Por tanto, el análisis del comportamiento organizacional no solo mejora la calidad de las decisiones estratégicas, sino que también impulsa la sostenibilidad y competitividad de las pymes en un contexto globalizado y en constante transformación.

Según Arias (2012), las bases teóricas implican un desarrollo extenso de los conceptos y proposiciones que constituyen el punto de vista o enfoque adoptado, con el fin de sustentar, explicar e interpretar el problema planteado. Dentro del desarrollo del presente estudio, se ha incorporado revisiones de bases teóricas, las mismas que se detallan:

Para entender completamente el comportamiento organizacional (CO), es crucial comenzar definiendo qué se entiende por organización.

Organización, de acuerdo con (Chiavenato, 2009), una organización es un grupo de individuos que colaboran y distribuyen sus tareas de manera organizada con el fin de lograr un objetivo compartido; estas entidades pueden diferir significativamente en términos de tamaño, estructura, objetivos y procesos, aunque todas poseen la característica esencial de ser sistemas creados para coordinar las acciones de los individuos con el propósito de obtener resultados específicos.

Comportamiento organizacional, según (Robbins y Judge, 2017) es una disciplina que estudia cómo los individuos, los grupos y la estructura inciden en las conductas dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar ese conocimiento para incrementar su efectividad. En este sentido, el comportamiento organizacional no solo se enfoca en describir lo que ocurre en el interior de las organizaciones, sino también en predecir y controlar determinados comportamientos que puedan beneficiar a la organización.

Importancia del comportamiento organizacional, de acuerdo con (Chenet M. et al., 2022) el estudio del comportamiento organizacional es esencial dado que permite anticiparse a situaciones que podrían alterar la dinámica interna de las organizaciones. Además, facilita la comprensión, predicción y mejora de la conducta de las personas en el entorno laboral. En la actualidad, el comportamiento organizacional se ha consolidado como una herramienta clave para analizar el entorno interno de las organizaciones y el accionar de sus integrantes, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones asertivas que contribuyan estratégicamente a su crecimiento y sostenibilidad.

Clima organizacional, (Calzadilla y Tovar, 2025) señala que el entorno laboral desempeña un papel decisivo en el comportamiento organizacional, afectando de manera directa la cooperación, el compromiso y la motivación de los empleados. De esta manera se entiende que un entorno positivo disminuye la rotación, el estrés y la desmotivación, mientras que un ambiente negativo puede tener repercusiones adversas en la productividad y en la calidad del trabajo.

Desarrollo organizacional; según Noriega y Farfán (2025) abarca la resiliencia empresarial, la mejora de las competencias gerenciales y la adaptación estratégica de las pymes a un entorno

cambiante. Este desarrollo involucra transformaciones en la estructura organizativa, los procesos de comunicación, la gestión de operaciones, así mismo en la creación de nuevos productos y servicios.

Características del comportamiento organizacional, según (Chiavenato, 2009) el comportamiento organizacional es un campo de estudio orientado a comprender cómo funcionan las organizaciones desde una perspectiva integral; este enfoque se basa en seis características fundamentales que permiten analizar de manera más profunda las dinámicas internas de las organizaciones:

Disciplina científica aplicada, su propósito principal es lograr que las personas se sientan satisfechas con su trabajo, al tiempo que se incrementan los niveles de competitividad de la organización, contribuyendo así al logro de sus objetivos estratégico.

Enfoque situacional, reconoce que no existe una única manera de gestionar personas u organizaciones. Por ello, se centra en las eventualidades y considera que las decisiones deben adaptarse a las circunstancias específicas de cada contexto, debido a que nada es completamente constante o permanente.

Base científica, este se basa de métodos y técnicas propias de la investigación sistemática, propios del método científico, dando como resultado un análisis riguroso y objetivo del tema en cuestión, en este caso del comportamiento organizacional.

Gestión de personas: este factor busca mejorar la comprensión mutua entre las personas y las organizaciones, promoviendo relaciones laborales más saludables y eficientes.

Interdisciplinariedad, se nutre de múltiples disciplinas del comportamiento humano, tales como la psicología, la psicología social, la sociología, la sociología organizacional, la antropología y las ciencias políticas, lo que enriquece su enfoque y permite una visión más completa de las relaciones humanas dentro de las organizaciones.

Relación con otras disciplinas: Mantiene una estrecha vinculación con la teoría de las organizaciones (TO), el desarrollo organizacional (DO) y la gestión de recursos humanos (GRH). Generalmente, se orienta hacia el microanálisis, enfocándose en las conductas individuales y grupales mediante marcos teóricos provenientes de las ciencias del comportamiento.

Niveles del comportamiento organizacional, (Chiavenato, 2009) menciona que en el estudio del comportamiento organizacional se utiliza un enfoque estructurado en tres niveles jerárquicos: una macro perspectiva que se centra en el sistema organizacional total, se concentra en la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones, el manejo del estrés y conflictos, la negociación y la coordinación de tareas laborales, así como en diversas formas de poder y política; una meso perspectiva o perspectiva intermedia que examina los grupos y equipos de trabajo, enfocándose en la conducta de los individuos que laboran en equipos o en grupos; y una micro perspectiva que se ocupa del comportamiento individual, fundamentándose en aspectos como la motivación, la percepción, la personalidad, la atribución y la satisfacción en el trabajo.

Para entender cómo operan las organizaciones y cómo interactúan sus integrantes dentro ellas, es esencial analizar los modelos de comportamiento organizacional que rigen las prácticas de gestión.

Modelos del comportamiento organizacional, según (Newstrom, 2011), las organizaciones tienden y mantienen distintos sistemas de comportamiento organizacional que responden a modelos específicos, los cuales se convierten en marcos de creencias que guían las acciones y decisiones de la administración; estos modelos, tienen gran influencia en los líderes que interactúan con sus empleados y en los resultados que se obtienen de estos.

Modelo autocrático, este modelo se basa en el poder y en la autoridad formal del administrador; sus raíces provienen de la revolución industrial, donde el control estricto y la obediencia eran esenciales para el cumplimiento de tareas físicas demandantes en condiciones precarias. En este enfoque, el líder asume que su función es pensar y dirigir, mientras que el empleado debe obedecer sin cuestionamientos. Este modelo ha sido fuertemente rechazado por generar inseguridad, frustración y descontento entre los trabajadores en lo largo de la historia.

Modelo de custodia, este modelo reconoce la importancia de la seguridad y el bienestar del empleado. Teniendo como objetivo el reducir la agresividad y la frustración laboral mediante la provisión de beneficios y de estabilidad, sin embargo, este modelo no promueve un compromiso emocional o productivo por parte del trabajador. De esta manera los empleados se vuelven menos hostiles lo que les permite adoptar una actitud pasiva, debido a que la motivación principal se centra en la dependencia organizacional.

Modelo de apoyo, este modelo se fundamenta en las ideas de Rensis Likert y promueve relaciones de liderazgo basadas en el apoyo. Aquí, el rol del administrador es facilitar un ambiente que permita a los empleados sentirse valorados, motivados y respaldados, generando así una mayor satisfacción laboral y compromiso. Este enfoque enfatiza la interacción humana positiva dentro de la organización y promueve un liderazgo participativo.

Modelo colegiado, este modelo se basa en la colaboración entre el personal y los administradores, manteniendo la idea del trabajo en equipo; se implementa con mayor frecuencia en circunstancias que permiten cierta autonomía y creatividad, como laboratorios o ambientes intelectuales. En este modelo todos los participantes o miembros comparten responsabilidades y se perciben como colegas, fomentando un sentido de pertenencia y compromiso colectivo.

Modelo de sistemas, este modelo surge como una alternativa más humanista e integradora. Dado que considera a los empleados como personas complejas con aspiraciones personales, familiares y sociales. Este modelo busca generar ambientes de trabajo éticos, donde la confianza, la comunidad y el cuidado mutuo sean (Newstrom, 2011).

Comportamiento humano y gestión del talento, de acuerdo con (Hernández J., 2025) el comportamiento humano en el contexto organizacional influye de manera directa en el ambiente laboral, el cumplimiento de metas, la productividad y la calidad; por ello, resulta fundamental integrar de manera efectiva al talento humano y gestionar estratégicamente sus capacidades para asegurar el éxito de las organizaciones.

Toma de decisiones basadas en el comportamiento organizacional, según (Hernández J., 2025) el comportamiento humano dentro de las organizaciones representa un elemento crucial en la estructura organizacional y ejerce una influencia significativa en los procesos de toma de decisiones gerenciales; de esta manera se entiende, que una adecuada comprensión e implementación de este comportamiento no solo fortalece la sostenibilidad organizativa, sino

que también contribuye a mantener la competitividad y a responder de manera eficaz a las cambiantes demandas del mercado.

Relación entre el comportamiento organizacional y la toma de decisiones estratégicas, de acuerdo con (Faeroevik, 2024), el comportamiento organizacional es un aspecto fundamental en la formulación de decisiones estratégicas, puesto que facilita a las organizaciones ajustarse a entornos sumamente dinámicos y competitivos. La conexión entre estas dos variables es intrínseca. Debido a que las estrategias no son formuladas ni implementadas en un vacío; son el producto de las interacciones, percepciones y valores de las personas que conforman la organización. En las pymes, esta relación es aún más directa y visible.

Decisiones estratégicas, según Porter (1996), la estrategia no se trata de ser el mejor en lo que se hace, sino de ser único. Por lo tanto, las decisiones estratégicas están orientadas a definir y fortalecer una posición competitiva distintiva en el mercado. Las decisiones estratégicas son aquellas que establecen la dirección a largo plazo y el rendimiento de una organización. Se distinguen por su complejidad, el alto grado de incertidumbre y la necesidad de comprometer recursos significativos.

Pymes, según la Corporación Andina de Fomento (CAF) estas empresas se distinguen por su adaptabilidad, innovación y habilidad para sostener estructuras organizativas simples, enfrentando desafíos como la financiación y la dirección hacia mercados internacionales (CAF, 2023). Tienen un papel fundamental en la economía en la mayor parte del mundo, al ser una generadora de empleos y por aumentar el PIB.

La clasificación de las pymes, de acuerdo con la Corporación Andina de Fomento (CAF) las pymes ecuatorianas se rigen en criterios específicos, tales como el número de empleados, el volumen de ventas, los años de operación en el mercado, así como sus niveles de producción, activos y pasivos (CAF, 2023).

Metodología

La presente investigación se enmarca en el paradigma positivista, el cual busca sustentar toda investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis mediante medios estadísticos o determinar los parámetros de una de las variables de la investigación (Ricoy, 2006). A fin de obtener una comprensión más profunda y contextual del objeto de estudio, se adoptó un enfoque cuantitativo el cual, según (Hernández et al., 2014), se distingue por la recopilación y el análisis de datos numéricos para identificar patrones de comportamiento, vínculos entre variables y generar explicaciones imparciales.

El diseño es de tipo no experimental y de corte transversal. Es no experimental debido a que las variables no se manipulan deliberadamente, sino que se observan en su estado natural; además, es de corte transversal dado que los datos se recopilan en un único momento del tiempo, lo cual permite describir las variables y analizar sus relaciones en un contexto específico (Hernández y Mendoza, 2018).

El alcance de la investigación es descriptivo - correlacional. Es descriptivo, dado que se intenta definir el comportamiento organizacional de las pymes, con el objetivo de comprender cada una de sus dinámicas internas. Además, es correlacional, debido a que busca analizar la conexión entre el comportamiento y las decisiones estratégicas que se toman dentro de estas

empresas, con el fin de determinar de qué manera ciertos patrones organizacionales pueden afectar la creación y el impulso de estrategias efectivas.

De acuerdo con el registro empresarial y estadístico municipal (REEM, 2023), en la ciudad de Manta se registran aproximadamente 23.790 pymes, las cuales se encuentran distribuidas en diversos sectores económicos, entre los que se destacan: la agricultura, minas y canteras, manufactura, suministro y distribución de energía, construcción, comercio, transporte, alojamiento, información, inmobiliaria, servicios científicos, administrativos, de enseñanza, salud, artes, entre otros. Para el siguiente estudio, se ha considerado una delimitación poblacional, la misma que está dirigida a las pymes del sector financiero; que según el último registro se cuantifican en un total de 32 pymes que se encuentran inscritas en el registro empresarial y estadístico municipal (REEM, 2023).

Para la investigación se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, el cual, de acuerdo con (Otzen y Manterola, 2017), facilita la selección de casos representativos al delimitar la muestra a aquellos que cumplen con criterios previamente establecidos. En este contexto, se incluyeron únicamente como muestra a las 16 pymes que operan como cooperativas de ahorro y crédito, seleccionadas por su accesibilidad y relevancia en relación con los objetivos del estudio. De esta manera se seleccionó trabajar con tres empleados por empresa, que nos da una muestra de 16 pymes x 3 trabajadores = 48.

Para la recolección de datos, se usará un cuestionario estructurado que utiliza escalas de tipo Likert de cinco puntos, que oscilan entre "Totalmente en desacuerdo" y "Totalmente de acuerdo", por medio de un formulario compuesto por 16 preguntas cerradas. Dicho cuestionario se aplicará a cada una de las pymes financieras, lo que permitirá la recolección de datos cuantitativos sobre las variables de estudio, facilitando la evaluación de actitudes, percepciones y comportamientos organizacionales en función de los indicadores previamente establecidos, con el fin de determinar si el estudio de dichos comportamientos influye de cierta manera a la promoción de decisiones estratégicas.

Resultados

Los resultados del estudio presentados a continuación se derivan de los análisis estadísticos de las percepciones de los trabajadores de las pymes del sector financiero de la ciudad de Manta.

La encuesta fue aplicada a las 16 pymes financieras que operan como cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Manta con el objetivo de realizar un estudio del comportamiento organizacional y su influencia en la promoción de decisiones estratégicas. Se utilizó un software estadístico IBM SPSS versión 30, lo que permitió realizar el análisis de confiabilidad y de las correlaciones.

Se procesaron 48 encuestas, cada una compuesta por preguntas acorde a las variables del comportamiento organizacional y las decisiones estratégicas. A continuación, se observa el procesamiento de casos:

Tabla 1. Resumen del procesamiento de casos

Casos	N	Porcentaje (%)
<i>Válidos</i>	48	100,0
<i>Excluidos</i>	0	0,0
<i>Total</i>	48	100,0

En este análisis se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna del instrumento. Los resultados mostraron un nivel adecuado de fiabilidad para las variables analizadas, sugiriendo que los ítems miden consistentemente el mismo constructo, no obstante, se podría optimizar revisando ítems redundantes o la estructura general de la prueba.

El proceso permitió establecer la probabilidad de que el instrumento empleado funcione conforme a lo esperado durante un periodo específico, lo que se refleja en los resultados siguientes:

Tabla 2. *Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,706	16

Los resultados obtenidos indican que el cuestionario aplicado presenta buena confiabilidad, dado que el grado de esta es de (0,706), lo que indica que es aceptable o buena para el instrumento, situándose justo por encima del valor mínimo generalmente aceptado (0.70).

Tabla 3. *Correlación de las variables método Pearson*

Correlaciones		Comportamiento organizacional	Decisiones estratégicas
Comportamiento organizacional	<i>Coeficiente de correlación</i>	1	0,225
	<i>Sig. (bilateral)</i>		0,123
	<i>N</i>	48	48
Decisiones estratégicas	<i>Coeficiente de correlación</i>	0,225	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	0,123	
	<i>N</i>	48	48

Nota. La tabla detalla un coeficiente de correlación de 0,225

Los resultados obtenidos evidencian una correlación positiva y baja entre el comportamiento organizacional y las decisiones estratégicas ($r = 0,225$). No obstante, el valor de significancia ($p = 0,123$) es mayor a (0,05), lo que indica que la relación no es estadísticamente significativa; por tanto, no se confirma una asociación relevante entre ambas variables.

Tabla 4. *Correlación de las variables método Rho Spearman*

<i>Correlaciones</i>		<i>Comportamiento organizacional</i>	<i>Decisiones estratégicas</i>
<i>Comportamiento organizacional</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	1,000	0,297
	<i>Sig. (bilateral)</i>	.	0,041
	<i>N</i>	48	48
<i>Decisiones estratégicas</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	0,297	1,000
	<i>Sig. (bilateral)</i>	0,041	.
	<i>N</i>	48	48

Nota. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Los resultados muestran una correlación positiva y baja entre el comportamiento organizacional y las decisiones estratégicas, con un coeficiente rho de ($\rho = 0,297$), lo que sugiere que una mejora en el comportamiento organizacional se asocia con mejores decisiones estratégicas. El valor de significancia ($p = 0,041 < 0,05$) confirma que esta relación es estadísticamente significativa.

Tabla 5. Nivel de comportamiento organizacional y decisiones estratégicas en pymes

<i>Variable / Dimensión</i>	<i>Bajo (%)</i>	<i>Medio (%)</i>	<i>Alto (%)</i>
<i>Comportamiento organizacional</i>			
<i>Cultura organizacional</i>	0,0	0,0	100,0
<i>Estilo de liderazgo</i>	0,0	12,5	87,5
<i>Comunicación interna</i>	0,0	8,3	91,7
<i>Motivación</i>	4,2	0,0	95,8
<i>Decisiones estratégicas</i>			
<i>Agilidad estratégica</i>	0,0	2,1	97,9
<i>Innovación</i>	0,0	0,0	100,0
<i>Adaptabilidad</i>	0,0	12,5	87,5
<i>Competitividad</i>	0,0	12,5	87,5

Nota: Escala Likert: Bajo (1 –2), Medio (3), Alto (4 – 5).

Los resultados demuestran, desde la autopercepción de los participantes, un nivel alto de comportamiento organizacional en las pymes analizadas, lo que se refleja en el predominio de la categoría Alto en todas y cada una de sus dimensiones. En particular, la cultura organizacional alcanza el (100 %), lo que sugiere que, según los encuestados, las empresas cuentan con valores, normas y prácticas sólidas que orientan el desempeño de los colaboradores. De igual manera, la comunicación interna logra el (91,7 %) mientras que el estilo de liderazgo registra un (87,5 %) estos datos, desde la percepción del personal, indican la existencia de canales de comunicación efectivos y liderazgos que favorecen la coordinación, la toma de decisiones y el compromiso organizacional. La motivación también se posiciona en un nivel alto (95,8 %), sin embargo, se identifica un 4,2 % en nivel bajo, aspecto que podría ser atendido mediante estrategias de incentivos y reconocimiento.

En cuanto a las decisiones estratégicas, los resultados muestran, desde la perspectiva de los encuestados, un desempeño favorable. Dado que la innovación obtiene el (100 %) en el nivel alto, evidenciando que los participantes perciben a sus organizaciones como generadoras de nuevas ideas, productos o procesos en respuesta a las exigencias del entorno. Asimismo, la agilidad estratégica logra un (97,9 %) en nivel alto, lo que indica premura y eficacia en la toma de decisiones frente a las fluctuaciones del mercado. Por su parte, la adaptabilidad y la competitividad registran un (87,5 %) en nivel alto, aunque con presencia del nivel medio (12,5 %), lo que sugiere oportunidades de mejora para fortalecer su capacidad de ajuste y posicionamiento frente a la competencia.

A partir de estos resultados, se evidencia que el fortalecimiento del comportamiento organizacional incide de manera directa en la calidad de la toma de decisiones estratégicas. En este sentido, las pymes financieras que operan como cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Manta pueden implementar las siguientes decisiones estratégicas orientadas a potenciar su desempeño institucional: 1. Fortalecer la cultura organizacional, al diseñar e implementar programas internos que refuercen los valores cooperativos, el sentido de pertinencia y la identidad institucional, de modo que los colaboradores se alineen con la misión y visión de la cooperativa; 2. Desarrollar liderazgo participativo, al promover estilos de liderazgo basados en la participación, la confianza y la retroalimentación constante, permitiendo la participación de los colaboradores en la toma de decisiones; 3. Optimizar la comunicación interna, al establecer canales formales y permanentes de comunicación (reuniones periódicas, boletines y plataformas digitales) que faciliten la difusión de información clave para la toma de decisiones oportunas y consensuadas; 4. Implementar programas de motivación y reconocimiento, mediante la creación de sistemas de incentivos, que reconozcan el rendimiento y ofrezcan oportunidades de desarrollo profesional, con el fin de aumentar la motivación del personal y su compromiso con los objetivos estratégicos; 5. Fomentar la capacitación continua, al desarrollar planes de formación enfocados en habilidades blandas, trabajo en equipo, resolución de problemas y pensamiento estratégico, fortaleciendo las competencias necesarias para una mejor toma de decisiones; 6. Promover la innovación organizacional, al incentivar la generación de nuevas ideas y propuestas de mejora en los procesos internos y servicios financieros, integrando a los colaboradores en dinámicas de innovación.

Discusión

Los hallazgos demuestran que el comportamiento organizacional presenta una relación positiva con la toma de decisiones estratégicas en las pymes financieras que funcionan como cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Manta. Aunque el análisis de correlación de Pearson no reveló significancia estadística ($r = 0,225$, $p = 0,123$), el coeficiente Rho de Spearman validó una relación significativa desde una perspectiva no paramétrica ($\rho = 0,297$, $p = 0,041$), lo que indica que el comportamiento organizacional impacta en los procesos de toma de decisiones estratégicas. Esta diferencia sugiere que la interpretación de la relación entre las variables depende del método estadístico empleado, siendo el coeficiente de Spearman más apropiado debido a la naturaleza ordinal de los datos. Asimismo, esta discrepancia puede ser atribuida a la naturaleza de los datos y al tamaño limitado de la muestra, lo que restringe la identificación de relaciones lineales robustas, como lo mencionan (Sánchez y Saltos, 2020), quienes subrayan que la calidad de las decisiones estratégicas suele estar afectada por diversos factores cognitivos y contextuales que no siempre se reflejan en modelos lineales.

Los resultados guardan coherencia con lo planteado por (Robbins y Judge, 2017), quienes afirman que el comportamiento organizacional ayuda a entender cómo las actitudes, percepciones y comportamientos de individuos y grupos impactan directamente en la efectividad organizacional y, por lo tanto, en la toma de decisiones estratégicas. En este contexto, aspectos como la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación interna y la motivación crean entornos más favorables para decisiones oportunas y alineadas con los objetivos institucionales, tal como también lo sostienen (Rivera y Toala, 2022), al señalar que un clima organizacional positivo aumenta la productividad y facilita el logro de metas empresariales.

De igual manera, el alto nivel observado en las dimensiones del comportamiento organizacional respalda lo que han expuesto Noriega y Farfán (2025), quienes concluyen que las pymes que gestionan de manera estratégica su desarrollo organizacional refuerzan sus estructuras internas, mejoran la comunicación y fomentan la innovación como eje central de su sostenibilidad.

Por tanto, la hipótesis se acepta parcialmente, otorgando mayor peso interpretativo a los resultados obtenidos mediante el coeficiente de Spearman, por ser el más adecuado para este tipo de medición. Es importante considerar que los datos obtenidos provienen de un instrumento basado en la percepción de los colaboradores, lo cual puede generar un sesgo de deseabilidad social, frecuente en estudios organizacionales, donde los participantes tienden a emitir valoraciones más favorables de su entorno laboral.

Conclusión

El estudio permitió evidenciar que el comportamiento organizacional mantiene una relación positiva con la toma de decisiones estratégicas en las pymes financieras que operan como cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Manta. Aunque el coeficiente de correlación de Pearson no mostró significancia estadística, el análisis no paramétrico mediante el Rho de Spearman confirmó la existencia de una relación significativa entre ambas variables, lo que valida la incidencia del comportamiento organizacional en los procesos estratégicos cuando se consideran las características ordinales de los datos recolectados a través de escalas Likert.

Estos resultados confirman que factores como la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación interna y la motivación influyen directamente en la calidad y oportunidad de las decisiones estratégicas, generando entornos organizacionales más favorables para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Asimismo, se percibe una influencia positiva, aunque débil, pero relevante bajo ciertas condiciones en las dimensiones del comportamiento organizacional, lo que indica que una gestión interna apropiada refuerza las estructuras organizativas, fomenta la innovación y apoya la sostenibilidad de las cooperativas.

En este sentido, la hipótesis planteada se acepta parcialmente, otorgando mayor relevancia interpretativa al coeficiente de Spearman por su pertinencia metodológica. No obstante, se reconoce que el tamaño limitado de la muestra y el posible sesgo derivado de la percepción de los colaboradores constituyen limitaciones del estudio. Por ello, se sugiere que futuras investigaciones consideren muestras más amplias y métodos complementarios que permitan profundizar en la comprensión de la relación entre el comportamiento organizacional y la toma de decisiones estratégicas desde enfoques tanto cuantitativos como cualitativos.

Referencias bibliográficas

- Acuña, B. (2024). Cultura en el Comportamiento Organizacional en las Empresas pymes en Chile. *Revista científica Consensus*.
- Alpízar, L. F., y Cruz, L. (2023). ¿Cómo influye la globalización en el Comportamiento Organizacional? *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 10(19). <https://doi.org/https://doi.org/10.29057/estr.v10i19.9763>
- Ardila, J. (2021). La inteligencia de negocios como apoyo en la toma de decisiones estratégicas en pymes. *Universidad Militar Nueva Granada - Bogotá, Colombia*.
- Avila, H., Palumbo, G., De la cruz, H., y Ogosi, J. (2022). Toma de decisiones estratégicas en la gestión pública para el desarrollo social. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Barrón, J., y Sánchez, M. (2022). Resiliencia organizacional: una revisión teórica de literatura. *journal of management and economics for iberoamerica*.
- Braun, V., y Clarke, V. (2021). *Thematic Analysis: A Practical Guide*. SAGE Publicaciones Ltd.
- Burbano, A., Funes, L., y Costales, R. (2022). La Administración Estratégica Dentro de las Pymes. *Revista Polo del Conocimiento*.
- CAF. (2023). *Las pymes en ecuador*. Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe.
- Calzadilla, M., y Tovar, A. (2025). Influencia del clima laboral en el comportamiento organizacional. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 23(85-86), 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.29057/estr.v12i23.13595>
- Chenet, M., Salazar, G., Garcés, N., Lagos, G., y Bastidas, J. (2022). *Fundamentos del comportamiento organizacional* (1 ed.). Universidad Politécnica Estatal del Carchi. <https://www.publicacionesupecc.org/index.php/carchi/catalog/download/93/97/237?inline=1>
- Chenet, M., Salazar, G., Garcés, N., Lagos, G., y Bastidas, J. (2022). *Fundamentos del comportamiento organizacional* (1 ed.). Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional La dinamica del exito en las organizaciones* (2da ed.). McGraw-Hill. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Creswell, J. (2009). *Diseño de la investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos* (3 ed.). SAGE Publications. https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf
- Creswell, J., y Guetterman, T. (2024). *Educational research planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Pearson.

- D'anjour, M., Campelo, B., y Moreno, M. (2024). Organizational innovation: Validation of a multidimensional scale for micro and small businesses. *Research article (Theoretical-empirical)*.
- Faeroevik, K. H. (2024). Resiliencia de las pymes e innovación intersectorial antes y después de una crisis. *Revista Internacional de Emprendimiento e Innovación*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/14657503241248285>
- Flores, M. (2004). Implicaciones de los paradigmas de investigación en la practica educativa. *Revista Digital Universitaria*, 5(1), 1-9.
https://revista.unam.mx/vol.5/num1/art1/ene_art1.pdf
- Garcia, G., Perez, R., Martinez, R., y Guzman, L. (2023). Aproximación a la Estructuración de Pequeñas y Medianas Empresas: Un Recorrido Teórico. *Revista Economia y negocios*, 14(2), 114-131. <https://doi.org/https://doi.org/10.29019/eyn.v14i2.1147>
- Gómez, I., Vargas, M., Peñafiel, J., y Alvarado, P. (2020). Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador. *Revista Dominio de las ciencias*.
- Gomez, J., y Sanchez, C. (2023). Análisis de la cultura organizacional de las PYMES del sector comercial del cantón El Guabo, 2023. *Repositorio Institucional UTMACH*.
- Granda, L., y Galarza, A. (2020). Estudio del comportamiento organizacional frente a la pandemia Covid 2019 en una empresa de servicio de belleza de la ciudad de Guayaquil. *Repositorio Digital UCSG*.
- Granda, L., y Muñiz, r. (2019). El papel de las PYMES en las sociedades y su problemática empresarial. *INNOVA Research Journal*.
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5 ed.). McGRAW-HILL. <https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández, J. (2025). Comportamiento humano en la estructura organizacional de las empresas. *European Public & Social Innovation Review*, 10, 1-14.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1065>
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). McGRAW-HILL.
https://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/Investigacion_sampieri_6a_ED.pdf
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL Education.
- Huanca, S. (2022). El comportamiento organizacional de la empresa Grifo Marcelo's S.R.L. *Repositorio UAP*.
- Jacques, L., Cisneros, L., y Mejía, J. (2011). *Administración de pymes; Empezar, dirigir y desarrollar empresas* (1 ed.). Pearson Educación.

[https://apps.utel.edu.mx/recursos/files/r161r/w21513w/Administracion_de_PYMES .pdf](https://apps.utel.edu.mx/recursos/files/r161r/w21513w/Administracion_de_PYMES.pdf)

- Leguizamón, M. (2024). *Comportamiento Organizacional: Teorías clásicas y debates actuales* (1 ed.). Universidad Nacional Guillermo Brown.
- Londoño, J. (2020). Toma de decisiones basada en la productividad en pymes manufactureras: aproximación desde la Lógica Difusa. *Revista CEA*.
- López, D., Guaman, M., y Castro, J. (2020). La toma de decisiones y la eficacia organizativa en las PyMEs comerciales de la ciudad de Ambato (Ecuador) . *Revistas espacios*.
- López, K. (2024). Comportamiento organizacional y desempeño de los empleados como parte de la cultura empresarial. *Repositorio PUCE*.
- Metsola, J., y Kuivalainen, O. (2021). International Business Decision-Making in Family Small and Medium Sized Enterprises. *European Journal of Family Business*.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Vol. 13). Mexico.
- Nicolas, N. (2021). Caracterización de los procesos de toma de decisiones estratégicas en las Pymes del sector comercio de Villavicencio. *Repositorio institucional UNAL*.
- Noriega, C., y Farfán, J. (2025). El desarrollo organizacional en las empresas micro, pequeñas y medianas empresas (PYMEs): una revisión sistemática. *Revista Impulso*.
- Noriega, C., y Farfán, J. (2025). El desarrollo organizacional en las empresas micro, pequeñas y medianas empresas (PYMEs): una revisión sistemática. *Revista impulso*, 5(9), 204-220. <https://doi.org/http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.74>
- Núñez, L., Alfaro, J., Aguado, A., y González, E. (2023). Toma de decisiones estratégicas en empresas: Innovación y competitividad. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paz, A., García, J., Suárez, B., y Pinto, E. (2020). Toma de decisiones gerenciales en pymes de construcción del distrito especial turístico y cultural de Riohacha. *Revista Espacios*.
- REEM. (2023). *Registro Estadístico de Empresas*. Instituto Nacional de Estadística y Censos: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>
- Rivera, A., y Toala, I. (2022). *Comportamiento organizacional: Influencia en la calidad y productividad del trabajador en las pymes*.
- Robbins, S., y Judge, t. (2017). *Comportamiento organizacional* (17ma ed.). México: Pearson.

- Rodrigues, L., Sausen, J., Ferreira, G., y Rossetto, C. (2023). La influencia de los modelos mentales de los emprendedores en la capacidad de absorción organizacional: una perspectiva multinivel. *REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFSM*, 16(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.5902/1983465972119>
- Sánchez, V., y Saltos, J. (2020). El proceso de toma de decisiones estratégicas y la eficacia organizativa en las empresas textiles del Cantón Pelileo. *Revista Polo del conocimiento*.
- Solis, L. E. (2019). El papel de las PYMES en las sociedades y su problemática empresarial. *INNOVA Research Journal*, 4(3), 85-93.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.2019.949>
- Suárez, I., Tinajero, M., y Jácome, I. (2020). Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios. *Revista Publicando*.
- Zambrano, R., Rivas, L., y Mendoza, W. (2022). Comportamiento organizacional y capital humano. *Revista Científica SAPIENTIAE*.
- Zavala, F., Pincay, Y., y Valdez, D. (2020). Incidencia de las variables del comportamiento organizacional para potenciar el éxito de las pymes comercializadoras. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*.

Contribución de los autores del artículo

Autores	Contribución de las partes
Autor 1	Diseño de la investigación; revisión bibliográfica, análisis e interpretación de los datos, preparación y edición del manuscrito.
Autor 2	Participó en la preparación, revisión y edición del manuscrito, corrección de estilo.

FORMATO DE LA REVISTA

Resumen

Texto justificado, máximo 200 palabras. Se debe indicar el objetivo de la investigación, la metodología utilizada, resultados y conclusiones en una forma concisa y clara. Si se utilizan siglas se debe ubicar el significado entre paréntesis (). No se permiten citas bibliográficas ni abreviaturas.

Palabras clave: P Palabra 1, palabra 2, palabra 3, palabra 4, palabra 5

Deben ser cinco términos simples o tres términos compuestos, con mayúscula solo la primera letra de la palabra clave y las siguientes con minúsculas, separados por coma de una palabra a otra, con punto al final de la última palabra, utilizando el código de clasificación JEL. En ningún caso debe repetirse las palabras clave del título del documento.

Por esta razón, en el caso de las Ciencias Sociales y Humanísticas, utilizar la clasificación JEL Para las palabras clave <https://ru.iiec.unam.mx/view/subjects/> de la Universidad Nacional Autónoma de México; y/o de Transcender, Contabilidad y Gestión <file:///C:/Users/User/Downloads/9-47-PB.pdf>

Abstract

Texto justificado, máximo 200 palabras y cursiva. The objective of the research, the methodology used, results and conclusions must be indicated in a concise and clear manner. If acronyms are used, the meaning must be placed between parentheses (). Bibliographic citations and abbreviations are not allowed.

Keywords: Keyword 1, keyword 2, keyword 3, keyword 4, keyword 5

Introducción

Indicar claramente la importancia del tema, la justificación de la investigación, los antecedentes bibliográficos relevantes que fundamenten las hipótesis y los objetivos planteados, incorporando las bases teóricas que fundamenten el estudio, es decir, precisar el por qué y para qué de la investigación. Los antecedentes deben apoyarse con bibliografía actualizada (60% de los últimos cinco años), debe estar redactado de manera congruente y ordenada en relación con la secuencia del artículo, evitando el abuso de referencias para un concepto general; el uso de las citas debe ser preciso y específico siguiendo las normas APA (séptima edición) y llevar sangría después del primer párrafo hasta encontrar el siguiente título. No utilizar auto citas y pie de página.

Es recomendable que se considere información de artículos científicos de revista indexadas, preferentemente de alto impacto (SCOPUS y Web of Science).

La introducción será breve, con una extensión máxima del 10% del total del artículo, en la misma deben mencionarse las referencias estrictamente pertinentes, no debe incluir datos, ni conclusiones.

Metodología

Este apartado responde a la pregunta ¿Cómo se estudió el problema? Para la revista ECA Sinergia, en esta parte se considera importante que el autor declare el tipo de artículo de que se trata (de investigación, de revisión bibliográfica, de reflexión y de discusión), si se trata de un artículo de investigación, el autor debe especificar el tipo de investigación que sirvió de base al artículo, a qué paradigma responde, el tipo de diseño utilizado, sustentada dicha clasificación en algún autor reconocido internacionalmente, que debe ser citado según corresponda.

Además, se debe declarar explícitamente el orden seguido en la investigación, la forma en qué se hizo, la secuencia de pasos o la lógica seguida (primero, segundo, tercero, etc) y a partir de qué autor, de qué teoría, método, metodología o investigación precedente, se sustenta o justifica el orden seguido y no otro.

Es necesario aportar la información suficiente sobre el tipo y método de investigación utilizado, de manera que cualquier investigador pueda abordar el estudio para futuras investigaciones. La información de este capítulo debe ser congruente con los objetivos planteados.

Resultados

La extensión de esta parte es de aproximadamente el 60% del total del artículo. En la revista ECA Sinergia, los resultados forman un apartado único que contiene la esencia del artículo, el resultado

científico principal que se expresó como aspiración en el objetivo; responde a las preguntas: ¿qué se encontró? y ¿qué significan dichos hallazgos?.

Redactarlos de forma clara en tiempo pasado. Para la construcción de esta sección se debe iniciar con la elaboración de las tablas o figuras, y posteriormente el contenido pertinente en función de éstas. El primer párrafo de este texto debe resumir en frases concisas, claras, directas, que demuestren el hallazgo principal del estudio. Se debe interpretar y redactar los resultados de la investigación de manera que sirvan como aporte para la discusión.

Tabla 1

Abastecimiento de carne a los hogares en el área de estudio, 2018.

Consumo por fuente de provisión	Carne doméstica (%)	Carne silvestre (%)	Participación (%)
Compra	89,4	30,3	88,8
Producción propia	10,2	56,1	10,7
Donación	0,4	0,5	0,5
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, (2024).

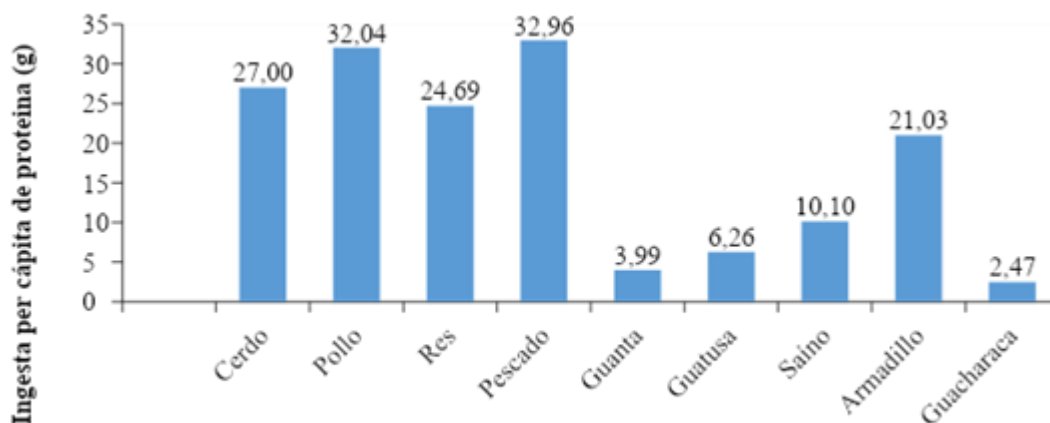
En caso de utilizar tablas, éstas deben ser insertadas en el texto en forma de imágenes en formato png o jpg, centradas en línea con el texto. Además, las imágenes de las tablas se deben enviar como archivos separados (png o jpg con resolución mínima de 300 ppp) al momento de someter el artículo a revisión.

El título de las tablas se escribe encima de la misma, para escribir la palabra Tabla, debe utilizar fuente de tamaño 10, centrado y en negritas, mientras que el texto descriptivo de las tablas, se escribe tipo oración y debe utilizar fuente tamaño 10 sin negritas. La Fuente de las tablas se escriben debajo de la misma son opcionales y debe estar con fuente tamaño 12 y centradas con respecto a la tabla, la primera letra debe estar en mayúsculas.

La cantidad de tablas no puede exceder de 10 y todas deben estar adecuadamente citadas en el texto con la misma etiqueta utilizada (Tabla 1, Tabla 2, etc). En la Tabla 1 se presenta un ejemplo de una tabla insertada como imagen.

Figura 1

Fuentes de proteína en la dieta de la población de Flavio Alfaro y localidades circunvecinas, Manabí, Ecuador.



Nota. La figura representa el porcentaje actual de la población Flavio Alfaro.

Subsecciones

Las subsecciones o subtítulos de párrafos secundarios deben colocarse centradas, con negritas y tamaño 12. El texto de las subsecciones mantiene el formato del texto normal tamaño 12, fuente Times New Roman.

Discusión

Es un aspecto clave en el manuscrito, en este apartado se pone a prueba la capacidad analítica y de autocrítica del autor sobre los resultados previos de otros autores en relación con los suyos (contraste). Se presentarán los principios, relaciones y generalizaciones que los resultados indican, sin recapitarlos.

Por otra parte, deben compararse e interpretarse los resultados obtenidos de manera directa, clara y precisa, contrastándolos con los objetivos propuestos. El autor debe exponer su propia opinión sobre el tema, destacando los aspectos novedosos y relevantes del estudio, indicando de qué manera los resultados se refieren a las expectativas y a la literatura anteriormente citada, así como mencionando las limitaciones de la investigación. Evitar que la discusión se convierta en una revisión del tema y que se repitan los conceptos que hayan aparecido en la introducción y los resultados del trabajo. Se recomienda su redacción en presente, porque los hallazgos del trabajo se consideran ya evidencia científica.

Conclusión

Deben dar respuesta o estar en concordancia con el objetivo planteado y los resultados encontrados. Expresan la síntesis del resultado principal obtenido por el proceso de investigación o estudio efectuado, indica de manera resumida y precisa las principales reflexiones que hace el autor en relación con los objetivos y resultados de la investigación. No se debe incluir citas bibliográficas, ni viñetas.

Referencias bibliográficas

Amaza, P. S., Umeh, J. C., Helsen, J. and Adejobi, A. O. (2006). *Determinants and Measurements of Food Insecurity in Nigeria: Some Empirical Policy Guide, 2006*. Annual Meeting, August 12-18, 2006, Australia International Association of Agricultural Economists.

Booth, H., Clark, M., Milner-Gulland, E. J., Amponsah-Mensah, K., Pinassi Antunes, A. and Brittain, S. (2021). Investigating the risks of removing wild meat from global food systems. *Curr. Biol.*, 31, 1788-1797. <https://doi.org/10.1016/j.cub.2021.01.079>

Calero León, C. J. (2011). *Seguridad alimentaria en Ecuador desde un enfoque de acceso a alimentos*. 1era. Ed. Abya-Yala. Quito, Ecuador.

Código Orgánico Integral Penal (2014). Registro oficial 180. Quito, Ecuador.

Feres, J.C. y Mancero, X. (2007). *Enfoques para la medición de la pobreza. Breve revisión de la literatura*. Estudios estadísticos y prospectivos. CEPAL. [https://dds.cepal.org/infancia/guia-para-estimar-la-pobreza-infantil/bibliografia/capitulo-I/Feres%20Juan%20Carlos%20y%20Xavier%20Mancero%20\(2001a\)%20Enfoques%20para%20la%20medicion%20de%20la%20pobreza.pdf](https://dds.cepal.org/infancia/guia-para-estimar-la-pobreza-infantil/bibliografia/capitulo-I/Feres%20Juan%20Carlos%20y%20Xavier%20Mancero%20(2001a)%20Enfoques%20para%20la%20medicion%20de%20la%20pobreza.pdf)

Freire, W. B., Ramírez-Luzuriaga, M. J., Belmont P., Mendieta, M. J., Silva-Jaramillo, M. K., Romero N., Sáenz K., Piñeiro P., Gómez, L. F. y Monge R. (2014). *Tomo I: Encuesta nacional de salud y nutrición de la población ecuatoriana de cero a 59 años. ENSANUT-ECU 2012*. Ministerio de Salud Pública/Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Quito-Ecuador.

Hoffman, L. C. and Cawthorn, D. M. (2012). What is the role and contribution of meat from wildlife in providing high quality protein for consumption? *Anim. Front.*, 2(4), 40-53. doi:10.2527/af.2012-0061.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2011). *VII censo de población y VI censo de vivienda*. <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-de-poblacion-y-vivienda/>.

Tirira, D. (2011). *Libro Rojo de los mamíferos del Ecuador*. Quito, Ecuador: PUCE/MAE

El Texto general del artículo estará en tipo de letra Times New Roman de 12,0 puntos con letra inicial mayúscula, sin sangría, interlineado doble sin separación entre párrafos. No usar negritas, ni subrayado. Párrafos ajustados a los márgenes: superior, inferior e izquierdo de 2,5 cm; derecho de 2,0 cm. Papel tamaño A4 con márgenes. Extensión entre 10 y 25 páginas.

Se evitará, en lo posible, el uso de abreviaturas, que nunca se usarán en los títulos de artículos o revistas. Las abreviaturas más habituales serán: p. (página), pp. (páginas), ss. (y siguientes), op. cit. (obra citada), ed. (editor, editorial o edición).

Contribución de los autores

Autores	Contribución
Autor 1	Diseño de la investigación; revisión bibliográfica, análisis e interpretación de los datos, preparación y edición del manuscrito.
Autor 2	Participó en la preparación y edición del manuscrito, corrección de estilo.
Autor 3	Interpretación de los datos y revisión del contenido del manuscrito referente a lo nutricional.
Autor 4	Análisis de datos y corrección de estilo.

Para más detalles revisar las instrucciones para los autores.

Anexos

Dentro del desarrollo del previo estudio, se ha elaborado la operacionalización de las variables, tanto de la variable dependiente como de la variable independiente, con base en los objetivos de investigación.

Tabla 1: Operacionalización de las variables

Objetivo General: Estudiar el comportamiento organizacional para promover decisiones estratégicas en las pymes financieras de la ciudad de Manta.				
Objetivos Específicos:				
1.- Analizar el comportamiento organizacional de las pymes financieras, considerando como factores a la cultura organizacional, el estilo de liderazgo, la comunicación interna y la motivación.				
2.- Proponer decisiones estratégicas para las pymes financieras de la ciudad de Manta, que consigan impulsar con su implementación; la agilidad, la innovación, la adaptabilidad, y la competitividad.				
Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Comportamiento organizacional	Estudio del comportamiento humano dentro de las organizaciones, considerando las interacciones, actitudes y valores que influyen en la productividad y el clima laboral (Chiavenato, 2009).	Cultura organizacional	Valores compartidos, clima laboral	En la empresa se fomenta un ambiente de respeto y confianza entre los colaboradores.
				Los valores y principios de la empresa son compartidos y respetados por todo el personal.
		Estilo de liderazgo	Participación en decisiones, influencia positiva	Los jefes inmediatos permiten que los empleados participen en las decisiones que inciden en su trabajo.
				Los líderes de la empresa inspiran y motivan a los colaboradores con su ejemplo.
		Comunicación	Fluidez, oportunidad y	La información importante se

		interna	bidireccionalidad	transmite de forma clara y oportuna a todos los niveles de la empresa.
				Existe retroalimentación constante y bidireccional entre jefes y empleados.
		Motivación	Reconocimientos , oportunidades de desarrollo	La empresa reconoce y valora los logros y aportes de los colaboradores.
				La empresa brinda oportunidades de capacitación o desarrollo profesional para mejorar el desempeño del personal.
Decisiones estratégicas	Acciones que determinan el rumbo a largo plazo de la organización, orientadas a la competitividad, adaptabilidad e innovación (Porter, 1980).	Agilidad estratégica	Tiempo de respuesta ante cambios	La empresa responde rápidamente a los cambios que surgen en el mercado.
				Ante imprevistos, la empresa toma decisiones rápidas y efectivas.
		Innovación	Implementación de mejoras y nuevas ideas	En la empresa se incentiva la propuesta de ideas innovadoras por parte de los colaboradores.
				La empresa implementa mejoras constantes en sus productos, servicios o

				procesos.
		Adaptabilidad	Capacidad de modificar procesos y servicios	La empresa adapta sus procesos cuando las condiciones del mercado cambian.
				Los servicios se ajustan para satisfacer nuevas necesidades de los clientes.
		Competitividad	Posicionamiento frente a la competencia	La empresa mantiene ventajas claras frente a sus competidores.
				La empresa ofrece productos o servicios que se distinguen en el mercado.

Con base, a esta operacionalización de los variables, se formuló los instrumentos para la recolección de datos, buscando responder las interrogativas de los ítems.

Instrumento de encuesta con cuestionario estructurado

Preguntas

- En la empresa se fomenta un ambiente de respeto y confianza entre los colaboradores.
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Totalmente de acuerdo
- Los valores y principios de la empresa son compartidos y respetados por todo el personal.
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Totalmente de acuerdo
- Los jefes inmediatos permiten que los colaboradores participen en las decisiones que afectan su trabajo.
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
 - ☐ En desacuerdo

- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Totalmente de acuerdo
4. Los líderes de la empresa inspiran y motivan a los colaboradores con su ejemplo.
- ☐ Totalmente en desacuerdo
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Totalmente de acuerdo
5. La información importante se transmite de forma clara y oportuna a todos los niveles de la empresa.
- ☐ Totalmente en desacuerdo
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Totalmente de acuerdo
6. Existe retroalimentación constante y bidireccional entre jefes y empleados.
- ☐ Totalmente en desacuerdo
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Totalmente de acuerdo
7. La empresa reconoce y valora los logros y aportes de los colaboradores.
- ☐ Totalmente en desacuerdo
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Totalmente de acuerdo
8. La empresa brinda oportunidades de capacitación o desarrollo profesional para mejorar el desempeño del personal.
- ☐ Totalmente en desacuerdo
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Totalmente de acuerdo
9. La empresa responde rápidamente a los cambios que surgen en el mercado.
- ☐ Totalmente en desacuerdo
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Totalmente de acuerdo
10. Ante imprevistos, la empresa toma decisiones rápidas y efectivas.
- ☐ Totalmente en desacuerdo

- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

11. En la empresa se incentiva la propuesta de ideas innovadoras por parte de los colaboradores.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

12. La empresa implementa mejoras constantes en sus productos, servicios o procesos.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

13. La empresa adapta sus procesos cuando las condiciones del mercado cambian.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

14. Los servicios se ajustan para satisfacer nuevas necesidades de los clientes.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

15. La empresa mantiene ventajas claras frente a sus competidores.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

16. La empresa ofrece productos o servicios que se distinguen en el mercado.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo