



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

TRABAJO DE TITULACIÓN

MODALIDAD ENSAYO O ARTÍCULO ACADÉMICO

TÍTULO:

**EVALUACIÓN DE LA CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS AL LOGRO DE LOS
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)**

AUTORES:

VALDEZ CEDEÑO MARÍA JULEXI

VALDEZ CEDEÑO JERLY MARIA

UNIDAD ACADÉMICA:

EXTENSIÓN CHONE

CARRERA:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TUTORA:

ING. KAREN ALEJANDRA MENDOZA GARCÍA, PHD.

CHONE- MANABÍ- ECUADOR

SEPTIEMBRE DEL 2025

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

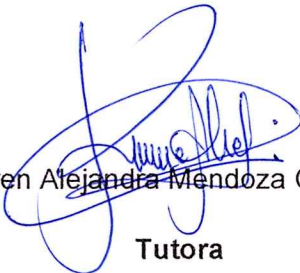
Dra. Karen Alejandra Mendoza García, docente de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, Extensión Chone, en calidad de tutor.

CERTIFICO

Que el presente trabajo de la unidad de integración curricular, modalidad Ensayo o Artículo Académico, con el título: **"Evaluación de la Contribución de las Empresas al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)"** ha sido revisado exhaustivamente en varias sesiones de trabajo.

Las opciones y conceptos vertidos en este trabajo de titulación es fruto de la perseverancia y originalidad de sus autores: **Valdez Cedeño María Julexi y Valdez Cedeño Jerly María**, siendo de su exclusiva responsabilidad.

Chone, septiembre 2025



Ing. Karen Alejandra Mendoza García, PhD.
Tutora

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Quienes suscriben la presente: *Valdez Cedeño María Julexi y Valdez Cedeño Jerly María*, estudiantes de la carrera de Administración de Empresas, declaran bajo juramento que el trabajo de la unidad de Integración Curricular, modalidad Ensayo o Artículo Académico, con el título: "Evaluación de la Contribución de las Empresas al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)", previo a la obtención del título de Grado de Licenciados en Administración de Empresas, es de autoría propia y ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros y consultando las referencias bibliográficas que incluyen en este documento.

Finalmente, los autores están de acuerdo a ceder los derechos de uso del presente a la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, para que forme parte de sus patrimonio intelectual e investigación científica.

Chone, septiembre 2025

Julexi Valdez

Valdez Cedeño María Julexi

CI:1314008531

AUTORA

Jerly Valdez C.

Valdez Cedeño Jerly María

CI:1314008432

AUTORA



UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ

EXTENSIÓN CHONE

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

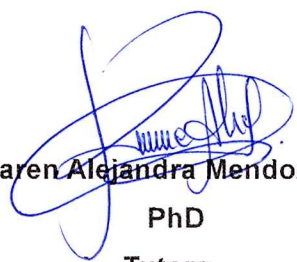
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los miembros del Tribunal Examinador Aprueban el Ensayo o Artículo académico, sobre el tema "Evaluación de la Contribución de las Empresas al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)" elaborado por las estudiantes: Valdez Cedeño María Julexi y Valdez Cedeño Jerly María de la carrera de Administración de Empresas.

Chone, septiembre 2025



Lcda. Lilia del Roció Bermúdez
Cevallos, Mgs
Decana de la Extensión



Ing. Karen Alejandra Mendoza García,
PhD
Tutora



Miembro del tribunal



Miembro del Tribunal



Lic. Indira Zambrano Cedeño, Mgs
Secretaria

DEDICATORIA

Con el corazón lleno de gratitud dedico mi Trabajo de titulación en primer lugar a Dios, quien ha sido mi guía, mi fuerza y mi refugio en cada paso que he dado.

A mis padres, Ramón Valdez y Nancy Cedeño cuyo amor incondicional, esfuerzo incansable y ejemplo de vida han sido el pilar fundamental en cada uno de mis logros. Gracias por enseñarme con su amor y sacrificio a nunca rendirme y a luchar por mis sueños.

A mis hermanos por su constante apoyo, palabras de aliento y por creer en mí incluso en los momentos más difíciles, a mis abuelos quienes con su cariño, consejos y respaldo incondicional me han acompañado a lo largo de este camino. A mis tíos, Édison Cedeño y Susana Cedeño Gracias por estar siempre presentes, por su generosidad y por ser un verdadero ejemplo de amor, unión y fortaleza familiar.

A mi tía, María Magdalena que, aunque ya no está físicamente conmigo, vive en mi corazón y en cada uno de mis logros. Su amor y deseo de verme convertida en una profesional fueron luz y fuerza a lo largo de esta travesía.

A mi mejor amiga Leonor Vélez, por ser ese ser incondicional que estuvo a mi lado en cada momento importante. Gracias por ser confidente de tantas de mis preocupaciones, por compartir desvelos, lágrimas, risas y consejos sinceros. Fuiste la persona que siempre supo qué decir para calmar mi mente y fortalecer mi corazón.

A mi novio Luis Eduardo Solorzano Villamil, gracias por tu inmensa paciencia, por cada día que me acompañaste, por cada vez que me esperaste y por tu amor incondicional.

Y a todas aquellas personas que de una u otra forma, contribuyeron a que este sueño se hiciera realidad. A ustedes, dedico con profundo cariño y gratitud este logro.

Valdez Cedeño María Julexi

DEDICATORIA

A Dios, fuente de toda sabiduría, por sostenerme en cada paso de este camino. Gracias por iluminar mi mente cuando el cansancio me nublaba y por recordarme que, con fe y perseverancias todo es posible.

A mis padres, Ramon Valdez y Nancy Cedeño, por su amor incondicional, sus consejos sabios y por todos los sacrificios que hicieron para que yo pudiera llegar hasta aquí. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo, la humildad y la dedicación. Este logro es tan suyo como mío.

A mis hermanos, abuelos y demás familiares, por su compañía constante, palabras de alientos, gracias por estar presente en cada etapa de este proceso, celebrando mis logros y brindándome ánimo en los momentos más difícil.

A mi querida tía María Magdalena, quien en vida me inculcó el valor del estudio y soñaba con verme alcanzar este momento. Su ejemplo, sus palabras y su amor quedaron grabados en mi corazón. Hoy, desde el cielo sé que comparte esta alegría conmigo.

Esta dedicatoria es un Homenaje a todos ustedes, por ser la fuerza que me ha impulsado a alcanzar este sueño. Con todo mi amor, respeto y gratitud.

Valdez Cedeño Jerly María

RECONOCIMIENTO

Queremos manifestar nuestra profunda gratitud a nuestras familias y a todas aquellas personas que han sido parte fundamental en nuestro crecimiento profesional. Su cariño, compañía y ejemplo han sido pilares importantes en nuestro desarrollo tanto académico como personal. Gracias por brindarnos su apoyo incondicional en cada reto que hemos enfrentado.

Expresamos también nuestro especial agradecimiento a la **Dra. Karen Alejandra Mendoza García**, quien nos guio con paciencia, compromiso y sabiduría. Su guía nos motivó a explorar nuevas perspectivas y fue esencial para llevar a cabo esta investigación con responsabilidad y compromiso.

Además, extendemos nuestro más profundo reconocimiento a nuestros docentes quienes, con su conocimiento y paciencia, dejaron huellas significativas en nuestra formación.

Este trabajo es fruto no solo de nuestro esfuerzo, sino también del acompañamiento constante de quienes creyeron en nosotras. A todos, gracias por formar parte de esta importante etapa de nuestras vidas.

Julexi Valdez y Jerly Valdez

Índice

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	III
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	IV
DEDICATORIA	V
DEDICATORIA	VI
RECONOCIMIENTO	VII
Resumen	10
Abstract	11
1. Introducción	12
2. Base teórica	13
2.1 Evaluación de la contribución de la empresa	13
2.2 Objetivos de Desarrollo Sostenible	15
3. Metodología	17
4. Resultados	18
5. Discusión	21
6. Conclusión	22
7. Recomendaciones y Limitaciones	23
8. Bibliografía	24
9. Anexos	26

Índice de tablas

<i>Tabla 1 Frecuencia de la evaluación de la Contribución</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 2 Conocimiento sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 3 Conoce cuantos Objetivos de Desarrollo Sostenible existen y en que consisten.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 4 Los Objetivos de Desarrollo sostenible son útiles en el desempeño laboral</i>	<i>20</i>

Evaluación de la Contribución de las Empresas al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Valdez Cedeño María Julexi

e1314008531@live.uileam.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-4584-9096>

Valdez Cedeño Jerly María

e1314008432@live.uileam.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0002-4593-9444>

Mendoza García Karen Alejandra, Dra.

Docente de la Universidad Laica "Eloy Alfaro de Manabí" Extensión Chone

karen.mendoza@uleam.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-8996-0598>

Resumen

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) desempeñan un papel clave en el desarrollo económico local, razón por la cual este estudio se centró en evaluar su contribución al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en el Cantón Chone. La investigación surge ante el desconocimiento de muchas organizaciones respecto a cómo medir el impacto de sus acciones en relación con los Objetivo Desarrollo sostenible (ODS). El estudio tuvo como objetivo evaluar la contribución de las PYMES del Cantón Chone al cumplimiento de los (ODS), identificando el nivel de conocimiento y aplicación de los ODS. Se utilizó un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo, exploratorio y bibliográfico, utilizando métodos deductivos. La recolección de datos se realizó a través de encuesta dirigidas a 100 PYMES del cantón Chone. Los resultados revelan que, aunque muchas empresas reconocen la relevancia de los (ODS) para el desempeño laboral, existe un desconocimiento significativo sobre su contenido y aplicación. Así mismo se evidenció que las evaluaciones de desempeño, cuando se aplican de forma continua, permiten detectar áreas de mejora, optimizar procesos y fortalecer el compromiso empresarial con el desarrollo local. A pesar de las limitaciones encontradas los hallazgos reflejan una actitud positiva hacia la incorporación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La investigación concluye que, aunque existen avances, es necesario fortalecer la capacitación, implementar herramientas accesibles e incorporar indicadores que permitan una evaluación clara.

Palabras claves: PYMES, ODS, evaluación de desempeño y sostenibilidad

Abstrac

Small and medium-sized enterprises (SMEs) play a crucial role in local economic development. This study aimed to evaluate the contribution of SMEs in the Chone Canton to the achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs), focusing on their level of knowledge and application of these goals. A quantitative approach with a descriptive, exploratory, and bibliographic design was used, employing deductive methods. Data were collected through surveys directed at 100 SMEs in the canton. Results indicate that, although many companies recognize the relevance of the SDGs for business performance, there is a significant lack of knowledge regarding their content and practical implementation. Continuous performance evaluations were found to help identify areas for improvement, optimize processes, and strengthen business commitment to local development. Despite certain limitations, findings reveal a positive attitude toward integrating the SDGs. The study concludes that, although progress has been made, it is necessary to strengthen training, implement accessible tools, and incorporate indicators that allow clear evaluation.

Keywords: SMEs, SDGs, performance evaluation, sustainability

1. Introducción

En la actualidad la Evaluación de la contribución laboral es una herramienta necesaria para identificar los factores que influyen en el rendimiento laboral de los empleados de una organización y de esta manera buscar los medios para crear alternativas que solucionen los errores detectados y así garantizar el buen desempeño laboral. Según (Silverio, 2020, p. 78). De la misma forma se manifiesta que: “La evaluación de la contribución, es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa de la organización a ello se debe en cierta medida que la organización administrativa se deriva del desempeño de los colaboradores, por lo que, si este no se encuentra debidamente sintonizado en compaginación con la empresa, muy probablemente no se logra alcanzar ni cumplir con los objetivos y metas establecidas.

En este sentido, en las PYMES del Cantón Chone resulta fundamental evaluar correctamente al personal, a fin de conocer qué factores afectan su rendimiento y qué aspecto requieren mejorarse. La evaluación de desempeño debe ser entendida como un sistema que permite a la gerencia medir la conducta profesional en relación con los objetivos, el rendimiento, las competencias y la productividad. En particular es relevante analizar cómo los colaboradores contribuyen al crecimiento de la empresa y de la comunidad en general.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son una agenda global adoptada por la ONU el 25 de septiembre del 2015 con el apoyo de los 193 estados miembros que integran esta organización. La iniciativa se compone de 17 objetivos y 169 metas interrelacionados entre sí que incorporan grandes desafíos. “Con el objetivo de erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar la prosperidad para todos. Las empresas pueden desempeñar un papel importante en la consecución de estos objetivos al integrarlos en su estrategia y operaciones diarias (Menoyo, 2020)” Al adoptar prácticas empresariales sostenibles, las PYMES del Cantón Chone pueden contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas y reducir el impacto negativo en el medio ambiente.

En esta perspectiva, las empresas cada vez están adoptando los (ODS) como parte de su responsabilidad social y como una oportunidad para crear valor a largo plazo y construir un futuro más sostenible (Olaya correa, 2020).

En esta investigación, se analizan las consideraciones necesarias para identificar un proceso evaluativo en las PYMES, orientados a medir sus resultados en relación con la contribución de los (ODS), tomando en cuenta metas e indicadores específicos. Este análisis resulta crucial debido al desconocimiento existente en muchas organizaciones sobre cómo medir y valorar el impacto real de sus acciones en los (ODS), lo que limita la adopción de estrategias sostenibles efectivas.

A partir de ello, surge la pregunta de investigación: ¿Qué tan efectiva es la evaluación de la contribución de las PYMES del Cantón Chone en relación con el cumplimiento de los

Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS)? A partir de esta pregunta general, surgieron otras interrogantes como: ¿Cuál es la situación actual de las PYMES del Cantón Chone respecto a su compromiso con los (ODS)?, ¿Cómo se desarrolla el proceso de evaluación del desempeño dentro de las PYMES en el contexto del desarrollo sostenible?, y ¿Qué niveles de desempeño se evidencian por trabajador y por área en función de su aporte a los (ODS)?

Se propuso como objetivo evaluar la contribución de las PYMES del Cantón Chone al cumplimiento de los (ODS), con el fin de fomentar prácticas empresariales responsables y sostenible que impulsen desarrollo económico, social y ambiental del Cantón. Como objetivos específicos se plantean: Diagnosticar la situación actual de las empresas en relación con los (ODS); Identificar el proceso de evaluación desempeño en las PYMES; establecer el nivel de desempeño por trabajadores y las distintas áreas en función de su aporte a los (ODS).

Finalmente, en esta investigación se planteó como hipótesis: El logro de los objetivos contribuye al desarrollo sostenible en las PYMES del Cantón Chone. Para contrastar esta hipótesis, se consideró fundamental realizar un diagnóstico situacional de las empresas en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); analizar cómo estas organizaciones integran prácticas sostenibles en su gestión; y establecer en qué medida sus acciones empresariales generan impacto positivo.

2. Base teórica

2.1 Evaluación de la contribución de la empresa

Según González, M. J. (2022) la evaluación de la contribución es identificar la conducta por lo que se miden las acciones o comportamientos relacionados con la institución, esta evaluación tiene dos elementos importantes: Objetivos y competencias. Por lo tanto, establecer metas es esencial para medir el desempeño y asignar habilidades a los puestos de trabajo es esencial para medir y evaluar el comportamiento profesional.

La evaluación debe basarse en un conjunto de principios básicos que guíen su desarrollo, en primer lugar, involucrarse en el desarrollo de las personas que trabajan en la empresa. Macías, F. J (2020).

En el Cantón Chone, la evaluación del desempeño debe trascender los logros individuales, enfocándose también en la capacidad de colaboración, el trabajo en equipo y las contribuciones colectivas. Las empresas de la región se ven fortalecidas cuando reconocen y valoran el talento humano, destacando las ideas, habilidades y esfuerzos de sus colaboradores. Al hacerlo, las empresas generan un impacto positivo que beneficia tanto su entorno interno como la comunidad empresarial en su conjunto.

Importancia de la Evaluación de Desempeño

En el contexto laboral, radica en el hecho de supervisar al empleado con el fin de identificar errores que se dan dentro de los departamentos. La evaluación del desempeño en las organizaciones en general y, de manera particular, es fundamental ya que se puede

analizar distintos aspectos de la misma, como rendimiento individual de cada persona en su puesto de trabajo. La eficiencia de los procesos en los diferentes departamentos, así como implementar sistemas de mejora continua para redireccionar y ajustar los principales objetivos de las empresas. Revista académica commercium Plus (2023).

La importancia de la evaluación de desempeño, no radica únicamente en ser un medio de detención de errores, sino que también se enfoca en la retroalimentación mediante el accionar del diseño de estrategias que busca el mejoramiento continuo del personal y por ende el de la empresa.

Por lo tanto, la evaluación del desempeño se consolida como una herramienta estratégica de alto valor para las organizaciones, ya que sus resultados proporcionan información clave que permite a los directivos a tomar decisiones ordenada para fortalecer la competitividad empresarial. En el caso de las PYMES del Cantón Chone, esta evaluación no solo permite potenciar la productividad local si no también se vincula directamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ya que medir el desempeño posibilita identificar en que medidas de la empresa está contribuyendo a metas globales como trabajo decente, igualdad de género, producción responsable o acción por el clima.

Gestión del Desempeño de la Contribución

Es importante señalar que la gestión del desempeño también permite que las instituciones mejoren el desempeño de los colaboradores, siendo primordial el desarrollo de la estrategias y herramientas, para así con un modelo de gestión del talento humano contribuir al mejoramiento de procesos internos, disminuir tiempo, optimizar recursos y así llegar a la meta que es la planificación estratégica definida por la organización (Molina y otros, 2021).

El mundo es cada vez más competitivo, en la actualidad ya es un éxito mantenerse operando, la única constante es el cambio; para tener éxito es necesario diferenciarse. Estas y otras frases similares describen lo que se ha convertido en el diario vivir de las organizaciones. Hoy en día es necesario priorizar el trabajo y enfocarse en lo más crítico. Es ahí donde también debemos cambiar el enfoque de la gestión de desempeño en la organización.

El punto a discutir en este caso, es la evaluación que debe tener la gestión del desempeño en las organizaciones, para que dicha herramienta sea consistente con el entorno y la realidad que nos rodea. Ya no basta medir el desempeño, sino que tenemos que medir la contribución de las personas. No podemos seguir midiendo lo que se logró, sino que debemos enfocarnos en cuanto más se logrará en el desempeño de la contribución de las PYMES del Cantón Chone.

Objetivos de la Evaluación del Desempeño

La evaluación de desempeño es una herramienta utilizada para verificar el cumplimiento de las metas establecidas a nivel individual. Los pasos que se toman para evaluar el desempeño de cada empleado en la organización están orientados a desarrollar estrategias para la solución de problemas, motivar a los empleados y promover el desarrollo de su personalidad en la organización. De acuerdo a Heredia y Narváez (2021) entre los objetivos principales de la evaluación de desempeño, podemos mencionar:

Ejecutar mediciones del potencial del personal en relación a las tareas que lleva a efecto. Identificar las diversas necesidades como el fin de programar actividades para mejorar el potencial del personal.

Evaluar la competitividad y productividad de la organización y de cada una de las áreas departamentales.

Establecer e implementar políticas de carácter promocional, rotación y ascenso. Promover un ambiente laboral adecuado, mediante el mejoramiento de las relaciones humanas.

Mejorar de manera continua las relaciones entre jefe-subordinado, con el fin de solidificar la confianza mutua.

Indicadores de medición que aportan al desarrollo sostenible.

Figura 1. Indicadores de medición que aporta al desarrollo sostenible

	Dimensiones	Indicadores
Evaluación de la contribución de las empresas	Importancia de la Evaluación de Desempeño.	Nivel de cumplimiento de las metas de desempeño anuales.
	Objetivos de la Evaluación de Desempeño.	Satisfacción de los empleados con el proceso de evaluación y retroalimentación.
Logro de los objetivos de desarrollo sostenible ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible.	Cantidad de ODS en los que la empresa tiene iniciativas activas.
	Cómo aplicar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en tu empresa.	Capacitaciones sobre los ODS para empleados.

Fuente: García López, J. (2022).

Elaborado por: Valdez María y Valdez Jerly

2.2 Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.

Los ODS que fueron adoptados por las Organización de las Naciones Unidas en 2015 incluyen un programa internacional ambicioso que busca incentivar a la acción colectiva para lograr objetivos comunes. Mediante estos objetivos se pretende la erradicación de la pobreza y el planteamiento políticas mundiales a través de la unión de la economía, la sociedad y el medio ambiente.

En la actualidad, muchas empresas han empezado a tomar en cuenta los ODS como una guía para sus estrategias de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa. Al alinear sus objetivos con los ODS, las empresas pueden contribuir de manera significativa a la consecución de una economía sostenible y a la protección del medio ambiente (Ormaza Andrade et al,2020).

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible Son.

Figura 2. Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030

Objetivos de Desarrollo Sostenible	
Fin de la pobreza	Industria, innovación e infraestructura
Hambre cero	Reducción de desigualdades
Salud y bienestar	Ciudades y comunidades sostenibles
Educación de calidad	Producción y consumo responsable
Igualdad de género	Acción por el clima
Agua limpia y saneamiento	Vida submarina
Energía asequible y no contaminante	Vida de ecosistemas terrestres
Trabajo decente y crecimiento económico	Paz, justicia e instituciones sólidas
	Alianzas para lograr los objetivos

Fuente: Díaz Ramiro, A. M. (2024)

Elaborado por: Valdez María y Valdez Jerly

¿Cómo aplicar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en tu empresa?

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, (ODS) pertenecen a una iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas, que pretenden construir un futuro mejor. Se trata de diecisiete objetivos diferentes, encuadrados en distintas áreas que buscan ser una guía para empresas, organizaciones sin ánimo de lucro, estado o incluso particulares. (Visions, 2022).

Para las PYMES del Cantón Chone, los Objetivos de Desarrollo Sostenible representan no solo una responsabilidad social, sino también una oportunidad estratégica para modernizar sus procesos, fortalecer su competitividad y generar un impacto positivo en su entorno. Aunque estos objetivos puedan parecer generales, cada empresa puede identificar aquellos que se alinean con su actividad económica como el trabajo decente, la

producción responsable, la igualdad de género o la acción por el clima e implementar acciones concretas que aporten al desarrollo sostenible del territorio.

En este sentido, es fundamental que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se aborden desde una perspectiva local, considerando las necesidades específicas de las PYMES del Cantón Chone y la capacidad de sus empresas para contribuir de manera real y medible.

3. Metodología

La presente investigación consta de un enfoque cuantitativo, “según Huamán y Treviño (2021) explican que este enfoque se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos para validar hipótesis y teorías. A través de la medición y el análisis estadístico, el cual busca identificar patrones y tendencias en el comportamiento, con el objetivo de establecer conclusiones objetivas y generalizables.”

El alcance de esta investigación fue descriptivo y exploratorio, porque se buscó obtener información inicial sobre la evaluación de la contribución de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

“Según, García & Pinchi (2019), el método deductivo es un método científico que, partiendo de las premisas se lleva a las conclusiones, sobre todo considera que, la conclusión esta implícita en el análisis del fenómeno estudiado, sin que este lo explicita o especifique. Aspecto que ha de ser tenido en cuenta por el docente para su aplicación en la clase.” El método deductivo es un procedimiento de investigación que utiliza un tipo de pensamiento que va desde un razonamiento más general y lógico, basado en leyes o principios, hasta un hecho concreto.

La investigación también dependió de una revisión bibliográfica, ‘Según Rodríguez (2021), la investigación bibliográfica se caracteriza como una herramienta que simplifica la exploración, observación, recolección y análisis de una variedad de teorías y contextos utilizando distintas fuentes o documentos.”

Considerando el tipo de muestreo no probabilístico, “Según Ruiz, et.al (2023) describe a la muestra como el conjunto de información y datos seleccionados que se recopilan y analizan con el fin de extraer conclusiones representativas y precisas sobre una población determinada. Según la información extraída considerada por el universo de la investigación. (INEC,2023), se registra en Ecuador, Provincia de Manabí, Cantón Chone, que existen 5.578 MIPYMES,

De las cuales fueron considerada 266 PYMES de acuerdo a la muestra aleatoria. Por lo antes expuesto se tomó una muestra de 100 PYMES del Cantón Chone. La cantidad que se consideró como la población del estudio. “Según Sánchez y Bastidas (2020) define la población al conjunto de elementos que se solucionan para obtener datos específicos y relevantes, lo cuales contribuirán a las conclusiones de la investigación.”

4. Resultados

Los resultados de esta investigación sobre la evaluación de la contribución y el conocimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la PYMES del Cantón Chone, se fundamenta de un análisis bibliográfico relacionados con los (ODS), además de la recolección y análisis de datos obtenidos de la encuesta aplicada a 100 PYMES del Cantón Chone.

Tabla 1 Frecuencia de la evaluación de la Contribución

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
De manera continua	52	51%
Semestralmente	39	36%
Anualmente	9	13%
Total	100	100%

Fuente: PYMES del Cantón Chone
Responsables: Valdez María y Valdez Jerly (2025)

Análisis

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 1, el 51% de los encuestados consideran que la evaluación del desempeño en su área de trabajo se realiza de manera continua, lo cual refleja una gestión orientada al monitoreo permanente del rendimiento laboral. Por otro lado, el 36% manifiesta que este proceso se lleva a cabo de forma semestral lo que podría limitar la capacidad de detectar a tiempo posibles deficiencia. Finalmente, el 13% restante indico que la evaluación se realiza de manera anual, lo cual puede restringir la capacidad de las empresas para identificar oportunamente áreas de mejoras y fortalecer sus procesos internos.

Tabla 2 Conocimiento sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	22	22%
Poco	36	36%
Nada	42	42%
Total	100	100%

Fuente: PYMES del Cantón Chone
Responsables: Valdez María y Valdez Jerly (2025)

Análisis

De acuerdo con los datos obtenidos en la tabla 2, se observa que un amplio 42% de los encuestados afirmó no tener ningún conocimiento sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Lo que implica una limitación importante para el objetivo de la investigación, ya que evidencia la escasa difusión y aplicación de los (ODS) en las PYMES del Cantón Chone, Lo cual refleja una preocupante falta de información en torno a esta iniciativa global impulsada por la Organización de las Naciones Unidas. Por otro lado, el 36 % indicó tener un poco conocimiento sobre el tema, lo que evidencia una limitada difusión de estos objetivos en las PYMES del Cantón Chone. Mientras, que un 22% restante expreso contar con un amplio conocimiento sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Tabla 3 Conoce cuantos Objetivos de Desarrollo Sostenible existen y en que consisten

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si, conozco los 17 ODS	22	22%
Si, Conozco algunos ODS	32	32%
No, no conozco los ODS	46	46%
Total	100	100%

Fuente: PYMES del Cantón Chone

Responsables: Valdez María y Valdez Jerly (2025)

Análisis

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 3 se muestra el nivel de conocimiento que tienen las PYMES del Cantón Chone sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El 46% de los encuestados manifiestan no tener conocimiento sobre los (ODS), mientras que el 32% afirma conocer algunos de ellos y solo el 22% indica conocer los 17 (ODS) en su totalidad. Estos datos evidencian un déficit en el conocimiento por parte de las PYMES del Cantón Chone. Además, la falta de conocimiento de los (ODS) limita la capacidad de estas organizaciones para identificar oportunidades de mejoras.

Tabla 4 Los Objetivos de Desarrollo sostenible son útiles en el desempeño laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si, son muy relevantes	87	87%
Son relevantes, pero no esenciales	10	10%
No son tan relevante para mi empresa	3	3%
Total	100	100%

Fuente: PYMES del Cantón Chone

Responsables: Valdez María y Valdez Jerly (2025)

Análisis

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 5, se refleja la percepción que tienen las PYMES del Cantón Chone respecto a la utilidad de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el ámbito laboral los datos revelan que el 87% de los encuestados considera que los (ODS) son muy relevantes, mientras un 10% lo califica como relevantes, pero no esenciales. Sin embargo, un 3% señala que no son tan relevante para su empresa. Este resultado surge que, si bien existe un grupo que reconoce cierta utilidad de los (ODS). Todavía persiste una visión limitada sobre su aplicabilidad directa en el entorno empresarial.

5. Discusión

Los resultados de esta investigación permiten identificar que, en termino generales, las PYMES del Cantón Chone son percibidas como agentes que contribuyen de manera positiva al progreso de la sociedad. Esta percepción concuerda con lo planteado por Ormaza Andrade et al. (2020), quienes destacan que las empresas pueden convertirse en actores estratégicos para el cumplimiento de los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Se identificó una tendencia favorable hacia la implementación continua de este proceso, lo que permite detectar oportunamente áreas de mejora y ajustar las prácticas de trabajo para optimizar los resultados organizacionales. Esta dinámica responde a lo planteado por la revista *Commercium Plus* (2023), que resalta la importancia de contar con mecanismos sistemáticos de control y retroalimentación para garantizar un desempeño eficiente y alineado a los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)

Asimismo, se constató que, aunque existe un desconocimiento generalizado sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la mayoría de los propietarios considera que estos objetivos tienen una alta relevancia en la mejora del desempeño laboral y en la gestión empresarial. Este reconocimiento revela una disposición favorable hacia la incorporación de prácticas sostenible, coincidiendo con lo señalado por Olaya Correa (2020), quien subraya que los Objetivos de Desarrollo Sostenible, no lo representa una responsabilidad social, sino también una oportunidad estratégica para las organizaciones que buscan posicionarse en entornos cada vez más competitivos.

Sin embargo, el desconocimiento sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible evidencia la necesidad de desarrollar procesos de capacitación y sensibilización dirigidos a empresarios. Por ello, se hace indispensables fortalecer las capacidades empresariales mediante programas de formación y acompañamiento que facilite la incorporación de los ODS, favoreciendo así la contribución efectiva al desarrollo sostenible del Cantón Chone.

En consecuencia, los resultados del trabajo muestran que, si bien existe una percepción positiva sobre el papel social de las PYMES y una valoración sobre la importancia de los ODS, persisten limitaciones en términos de información y aplicación práctica. Por ello, se hace indispensable fortalecer las capacidades empresariales mediante programas de formación y acompañamiento que faciliten la incorporación de los ODS en las estrategias de gestión y evaluación de desempeño, favoreciendo así su contribución efectiva al desarrollo sostenible del Cantón Chone.

6. Conclusión

La presente investigación permitió evidenciar que las PYMES del Cantón Chone desempeñan un papel relevante en el progreso social y económico local. Si bien se identificó una percepción mayoritariamente positiva sobre su contribución al desarrollo, también se detectó un nivel significativo de desconocimiento sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), lo cual representa una barrera para una participación empresarial más consciente y alineada con la Agenda 2030.

A pesar de esto, la mayoría de los empresarios encuestados reconocen la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible como herramienta para mejorar el desempeño laboral, lo que demuestra una apertura favorable hacia la incorporación de prácticas sostenibles. La evaluación del desempeño, cuando se realiza de manera continua y estructurada, se convierte en una estrategia clave para fortalecer la productividad y orientar los esfuerzos hacia metas comunes que generen impacto positivo tanto en la empresa como en la comunidad.

Se evidencia la necesidad urgente de fortalecer la información empresarial en sostenibilidad, de modo que los responsables de las PYMES puedan implementar estrategias que no solo mejoren su productividad, sino que también generen valor compartido con la comunidad.

En consecuencia, se concluye que, aunque existen avances en cuanto a prácticas sostenibles y evaluación del desempeño, aún es necesario fortalecer las capacidades empresariales en términos de formación, apropiación y aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para asegurar una contribución efectiva y medible al desarrollo sostenible del Cantón Chone.

7. Recomendaciones y Limitaciones

Diseñar e implementar programas de capacitación sistemática sobre los Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS), dirigidos tanto a gerentes como al personal operativo, con el objetivo de elevar el nivel de conocimiento y compromiso empresarial con la sostenibilidad.

Vincular procesos de evaluaciones desempeño laboral con metas relacionadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), de forma que los esfuerzos individuales y colectivos dentro de la empresa contribuyen directamente al desarrollo sostenible local.

Incorporar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en los planes estratégicos empresariales como eje transversal de gestión, permitiendo así que las decisiones corporativas respondan a criterios de sostenibilidad ambiental, equidad social y crecimiento económico.

Elaborar herramientas prácticas de autoevaluación que permitan a las PYMES medir su nivel de contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adaptadas a su realidad operativa y que no requieren conocimientos técnicos complejos para su implementación.

Además, se presentan limitaciones como:

Bajo nivel de conocimiento que poseen muchas PYMES del Cantón Chone, respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), esta carencia pudo haber condicionado la calidad y profundidad de las respuestas obtenidas, afectando el análisis integral del compromiso empresarial con la sostenibilidad

El estudio se basó en una muestra no probabilística de 100 PYMES, lo que implica que los resultados no pueden generalizarse a la totalidad del sector empresarial del Cantón Chone.

Limitada participación en actividades sostenibles, a pesar de existir interés en los Objetivos de Desarrollo Sostenibles, muchas empresas aún no han implementado acciones concretas ni planes claros que reflejen su compromiso activo con estos objetivos.

8. Bibliografía

García, M., & Pinchi, W. (2019). Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N 80005 y N 80077 de Educación Primaria de Trujillo. *Revista Ciencia y Tecnología*, 15(1), 67-74.

González Hernández, M. J. (2022). La evaluación del desempeño en el ámbito público: Un recorrido desigual. [The evaluation of performance in the public sphere: an unequal path] *Documentación Administrativa*, (9), 75-91. Recuperado de <https://doi-org.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.24965/da.11139>

Heredia, M., & Narváez, C. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967009/html/>

Hornigren, C. T., Datar, S. M., & Rajan, M. V. (2021). *Contabilidad de costos: Un enfoque gerencial*. Pearson.

Macías Valadez Treviño, F. J. (2020). Evaluación al desempeño: herramienta para la validación fiscal de erogaciones estrictamente indispensables. Ciudad de México, Instituto Mexicano de Contadores Públicos. Recuperado de <https://elibro-net.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/ereader/bibliotecaeaan/174911?page=131>.

Menoyo, M. Á. M. (2020). El camino hacia los ODS. *Comillas Journal of International Relations*, 19, 1–11. <https://doi.org/10.14422/CIR.I19.Y2020.001>

Molina-Romo, J. G., Bermeo-Pazmiño, K. V., & Cisneros-Quintanilla, D. P. (2021). Modelo de gestión estratégica de Talento Humano para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. *CIENCIAMATRIA*, 7(12), 178-203

Olaya Correa, S. (2020). La responsabilidad social empresarial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible como complemento organizacional. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/16502>

Ormaza Andrade, J. E., Ochoa Crespo, J. D., Ramírez Valarezo, F., & Quevedo Vázquez, J. O. (2020). Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: Abordaje desde la Agenda 2030. *Revista de ciencias sociales*, 26(3), 175–193.

Restrepo Díaz, L. (2023). Importancia de la evaluación de desempeño en las empresas de servicios. Fundación Universitaria del Área Andina. Disponible en: <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/5899>

Rodríguez et al., Y. R. (2021). El proceso de enseñanza aprendizaje del idioma inglés en las filiales universitarias del ministerio del interior. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 13(5), 21-37.

Ruiz, M., Jiménez, E., & Martínez, A. (2023). Investigación científica y estadística. Universidad de Granada.

Sánchez, J. (2021). Las exoneraciones aduaneras como herramienta de política comercial. *Revista de Comercio Exterior y Política Fiscal*, 33(1), 99-112

Sarango, A. F. H., Paredes, N. E. G., Ávila, A. S. M., Gualpa, S. G. S., & Nieto, M. E. F. (2023). Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 9-Industria, Innovación e Infraestructura: un análisis mediante modelos estadístico y algorítmico. *Tesla Revista Científica*, 3(2), e216-e216.

Silverio, S. (2020). Evaluación del desempeño en los ultimos 10 años en latinoamerica. Recuperado de: <https://www.linkedin.com/pulse/evoluci%C3%B3n-de-la-evaluaci%C3%B3n-del-desempe%C3%B1o-en-los-10-silverio-sanchez/?originalSubdomain=es>

9. Anexos

Matriz de consistencia						
Problema general	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población y muestra	Técnicas e instrumento
Analizar como contribuyen el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).	Objetivos General: Evaluar la contribución de las PYMES del cantón Chone al cumplimiento de los (ODS). Objetivos Específicos: -Diagnosticar la situación actual de las empresas en relación con los (ODS). -Identificar el proceso de Evaluación de Desempeño en las PYMES. -Establecer el nivel de desempeño de los trabajadores y de las distintas áreas en función de su aporte a los (ODS).	Hipótesis general El logro de los objetivos contribuye al desarrollo sostenible en las PYMES del Cantón Chone Hipótesis Específica El diagnostico situacional de la empresa contribuye al desarrollo sostenible. Analizar el proceso de evaluación del desempeño dentro de estas empresas comprometida con el desarrollo sostenible. Establecer el cumplimiento del desempeño laboral por área y trabajadores.	Variable Independiente Evaluación de la contribución de la empresa. Variable Dependiente Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).	Enfoque Cuantitativo Diseño Descriptivo Exploratorio Bibliográfico Método Deductivo	Población La población está constituida por las PYMES del Cantón Chone Tipo de muestreo Muestreo no probabilístico Muestreo aleatorio Muestra Se tomó como muestra 100 pequeñas empresas del Cantón Chone.	Técnica Se utilizó una encuesta

ENCUESTA DIRIGIDA A LAS PYMES DEL CANTÓN CHONE.

Objetivo: Evaluar la contribución de las PYMES del Cantón Chone al cumplimiento de los (ODS).

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y responda lo que considere adecuado.

1. **¿Cómo evaluaría usted la contribución de las empresas al progreso de la sociedad?**
 - Excelente
 - Buena
 - Regular
2. **¿Con qué frecuencia considera usted que la empresa debería mejorar su contribución al cumplimiento del desempeño laboral?**
 - De manera continua
 - Frecuentemente
 - Ocasionalmente
3. **¿Con que frecuencia se realiza la evaluación del desempeño en su área de trabajo?**
 - De manera continua
 - Semestralmente
 - Anualmente
4. **¿Desde su experiencia o conocimiento, ¿Cree usted que la evaluación de la contribución de la empresa le permite identificar oportunidades de mejora en el desempeño laboral?**
 - Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
5. **¿Considera usted que la evaluación de la contribución le permite identificar de manera oportuna los impactos positivos y negativos de su empresa?**
 - Si
 - No
 - Talvez
6. **¿Tiene usted conocimiento sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**
 - Mucho
 - Poco
 - Nada
7. **¿Conoce cuantos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) existen y qué consiste?**
 - Si, conozco los 17 (ODS)
 - Si, conozco algunos de los (ODS)
 - No, no conozco los (ODS)

8. **¿Cómo propietario considera usted que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son útiles para evaluar y mejorar el desempeño laboral en su empresa?**

Sí, son muy relevantes

Son relevantes, pero no esenciales

No son tan relevantes para mi empresa

9. **¿Considera que su empresa está implementando acciones efectivas para apoyar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, totalmente

Sí, parcialmente

No, lo suficiente

10. **¿Cree usted que la empresa contribuye de manera significativa al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí significativamente

Sí en algunos aspectos

No, contribuye

¡Muchas Gracias!