



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ANÁLISIS DE LA MOTIVACION Y DISCIPLINA LABORAL PARA EL
ALCANCE DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA**

**TENESACA MAYORGA KATTY KARINA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ANÁLISIS DE LA MOTIVACION Y DISCIPLINA LABORAL
PARA EL ALCANCE DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA**

**TENESACA MAYORGA KATTY KARINA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**ANÁLISIS DE LA MOTIVACION Y DISCIPLINA LABORAL
PARA EL ALCANCE DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA**

**TENESACA MAYORGA KATTY KARINA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

SOLORZANO GONZALEZ ALEXANDRA MONICA

**MACHALA
2022**

ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN Y DISCIPLINA LABORAL PARA EL ALCANCE DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA

Por: Tenesaca Mayorga Katty Karina

Fecha de entrega: 06-mar-2023 09:30p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2030803777

Nombre del archivo: RA_EL_ALCANCE_DE_LOS_OBJETIVOS_DE_LA_EMPRESA_Tenesaca_Katty.docx (4.18M)

Total de palabras: 12767

Total de caracteres: 70253

ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN Y DISCIPLINA LABORAL PARA EL ALCANCE DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA

INFORME DE ORIGINALIDAD

2%

INDICE DE SIMILITUD

3%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uladech.edu.pe	< 1 %
	Fuente de Internet	
2	archive.org	< 1 %
	Fuente de Internet	
3	www.researchgate.net	< 1 %
	Fuente de Internet	
4	www.theibfr.com	< 1 %
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Universidad Técnica de Machala	< 1 %
	Trabajo del estudiante	
6	repositorio.ucv.edu.pe	< 1 %
	Fuente de Internet	
7	repositorio.ug.edu.ec	< 1 %
	Fuente de Internet	

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 30 words

Excluir bibliografía

Activo

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

La que suscribe, TENESACA MAYORGA KATTY KARINA, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado ANALISIS DE LA MOTIVACION Y DISCIPLINA LABORAL PARA EL ALCANCE DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

La autora declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

La autora como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



TENESACA MAYORGA KATTY KARINA

0705513836

Contenido

RESUMEN	4
ABSTRACT	4
INTRODUCCION	5
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.1. El Objeto De La Investigación	6
1.2. Problema de investigación	6
1.3. Justificación	7
1.4. Objetivo General	8
1.5. Objetivos Específicos.....	8
CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO	9
2.1. Marco Teórico Y Conceptual.....	9
2.1.1.- Definición De PyMES	9
2.1.2.- Características De Las PyMES.....	10
2.1.3.- Ventajas De Las PyMES	11
2.1.4.- Desventajas De Las PyMES	11
2.1.5.- Clasificación De Las PyMES.....	12
2.1.6.- Relación De Las PyMES Con El Dinamismo Económico y Social	14
2.1.7. Las PyMES Y La Gestión Con Responsabilidad Social	16
2.2.8.- Importancia de las PyMES en la Sociedad	17
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO	18
3. Diseño de investigación	18
3.1. Tipos de investigación	18
3.2. Nivel de investigación.....	19
3.3. El diseño de la investigación.....	19
3.4. Metodología de la investigación (Muestra)	20
3.5. Métodos	21

3.5.1. Instrumentos de recolección de datos.....	22
3.6. Análisis de Resultados.....	22
3.7. Contratación Teórica De Los Resultados.....	28
3.8. Propuesta Integradora.....	30
3.9. Valoración De La Factibilidad	30
3.9.1. Dimensión Técnica	30
3.9.2. Tamaño Del Proyecto.....	31
3.9.3. Dimensión Económica.....	32
3.9.4. Dimensión Social	33
3.9.5. Dimensión Ambiental.....	33
CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	34
4.1. Conclusiones	34
4.2. Recomendaciones	34
Referencias.....	37

DEDICATORIA

En primer lugar, dedico este trabajo a Dios, por ayudarme, guiarme y escuchar mis oraciones que me llevaron a este camino de culminar mi carrera universitaria. A mi madre Teresa Mayorga, por su apoyo incondicional que siempre me ha brindado, siempre te dije que esta meta es por ti y para ti madrecita querida, tú has sido mi soporte para continuar y nunca desistir de este sueño que será una realidad.

A mi padre Juan Tenesaca, por las enseñanzas que me has brindado, por darme ánimos y hacerme saber que estás orgulloso de tus hijos. A mis hermanos Erick Tenesaca, Doris Tenesaca y Mishell Tenesaca, por sus palabras de aliento y sus buenos deseos.

Quiero dedicar este trabajo también a mi esposo Johnny Lucas, quien ha sido el impulso desde el principio de mi carrera y el pilar para la culminación de la misma, que con su apoyo constante y amor incondicional he llegado hasta aquí, lo cual ha significado mucho para mí.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer en primer lugar a Dios por darme la fortaleza de superar cada uno de los obstáculos y darme la sabiduría y el coraje de enfrentarlos y así poder lograr mis metas.

En segundo lugar, a mi familia y amigos, que me apoyaron durante todo este proceso académico, gracias por el apoyo moral que me brindaron desde que inicie mis estudios de tercer nivel, ya que sin ello esto no podría haber sido posible.

A su vez agradecer a mis estimados docentes quienes han inculcado en mi valores y enseñanzas que quedaran marcadas en mi vida profesional, por compartir todo su conocimiento y transmitirlo hacia nosotros.

RESUMEN

La motivación laboral y la disciplina en el trabajo son dos elementos fundamentales que toda empresa debe aspirar, para lograr tener un ambiente laboral idóneo y así, alcanzar los objetivos empresariales. En el presente trabajo, el objetivo general es analizar la incidencia de la motivación y la disciplina laboral como elementos conducentes al alcance de los objetivos societarios planteados en una empresa, a través de la investigación bibliográfica. Para esto, se hace uso de una investigación de tipo cualitativa, aplicando la técnica documental y los métodos analítico, y descriptivo. Por otra parte, en un enfoque cuantitativo, se llevó a cabo una encuesta a 298 empleados de medianas empresas de la ciudad de Machala, a fin de conocer pormenores relativos a la motivación laboral, la disciplina en el trabajo y el conocimiento de objetivos empresariales a corto y largo plazo. A través de estas técnicas, se llega a la conclusión que la motivación y la disciplina laboral son dos de los elementos fundamentales que debe poseer tanto el personal como la directiva de una empresa, por cuanto son cualidades y condiciones que intrínsecamente coadyuvan a la concreción de los objetivos que la empresa se proponga, potenciando la capacidad de trabajo del personal así como las habilidades directivas de aquellas personas que ostenten cargos de toma de decisiones en la empresa, promoviendo un mejor manejo y productividad de la empresa.

Palabras clave: motivación, disciplina laboral, objetivos societarios.

ABSTRACT

Labor motivation and discipline at work are two fundamental elements that every company must aspire to, in order to have an ideal work environment and thus achieve business objectives. In the present work, the general objective is to analyze the incidence of labor motivation and discipline as elements leading to the achievement of the societal objectives set forth in a company, through bibliographical research. For this, a qualitative research is used, applying the documentary technique and the analytical and descriptive methods. On the other hand, in a quantitative approach, a survey was carried out on 298 employees of medium-sized companies in the city of Machala, in order to know details related to work motivation, discipline at work and knowledge of business objectives. short and long term. Through these techniques, it is concluded that motivation and work discipline are two of the fundamental elements that both the staff and the management of a company must have, since they are qualities and conditions that intrinsically contribute to the realization of objectives. the objectives that the company sets itself, enhancing the work capacity of the staff as well as the management skills of those who hold decision-making positions in the company, promoting better management and productivity of the company.

Keywords: motivation, labor discipline, corporate objectives.

ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN Y DISCIPLINA LABORAL PARA EL ALCANCE DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Objeto del Problema

¿Cuáles son los objetos del problema del presente estudio? La motivación y la disciplina laboral son dos de los elementos fundamentales que debe poseer tanto el personal como la directiva de una empresa en tiempos actuales. Se entiende que la motivación y la disciplina laboral son cualidades y condiciones que intrínsecamente coadyuvan a la concreción de los objetivos que la empresa se proponga, por cuanto potencian la capacidad de trabajo del personal, así como las habilidades directivas de aquellas personas que ostenten cargos de toma de decisiones en la empresa, promoviendo un mejor manejo y productividad de la empresa.

¿Cómo se estudiará este objeto del problema? Se estudiará en dos fases. La primera de ellas, con un enfoque teórico, se revisará bibliográficamente los elementos característicos de la motivación y de la disciplina laboral, tal como aportan los estudios previos que sustentan el presente Proyecto Integrador. En la segunda fase, se aplicarán los conceptos teóricos a la realidad societaria, destacando los elementos de motivación y la disciplina laboral y su incidencia en el cumplimiento de los objetivos empresariales.

¿Por qué es conveniente estudiar este objeto del problema? Es conveniente por cuanto las empresas muchas veces ignoran la influencia que tienen la motivación y la disciplina laboral en el desarrollo de la actividad empresarial, siendo necesario que se dé un realce de dichos elementos de cara a lograr un mejor desarrollo de la actividad societaria, mayores índices de productividad. Todo esto conllevará a que la empresa pueda alcanzar de forma más segura y efectiva todos los objetivos societarios que se hayan planteado en el seno de dicha empresa, por cuanto la motivación y la disciplina laboral tendrán un efecto positivo en la compañía.

1.2. El problema de investigación

Las empresas actuales se encuentran en una continua búsqueda de modelos organizacionales que permitan, por una parte, sostenerse en el mercado y por otra parte, lograr el crecimiento esperado, así como la concreción de los objetivos societarios planteados. Muchos de estos modelos van enfocados en materia financiera, de ventas y marketing, pero otros modelos también centran su atención en las relaciones interpersonales, de dirección y gerencia de las empresas, así como en las cualidades requeridas tanto por los empleados, así como por el personal directivo, cualidades que sean determinantes a la hora de sumar fuerza y lograr alcanzar los objetivos de la empresa.

Dentro de estas cualidades antes mencionadas, se encuentran la motivación y la disciplina laboral, elementos que lejos de ser destinados únicamente a los empleados, son elementos transversales y deben ser poseídos y practicados por todas las personas que componen a la compañía, como una forma de lograr una estructura empresarial sólida y con éxito.

1.3. Justificación

La justificación del presente Proyecto Integrador es compuesta. En primer lugar, se entiende que los elementos “motivación” y “disciplina laboral”, son cualidades necesarias en la actividad empresarial. La carencia de motivación y de disciplina laboral tiene graves perjuicios en el seno de las organizaciones societarias, sobre todo, porque limita a la empresa en su afán de concretar sus objetivos, haciendo, por ende, mucho más difícil su crecimiento y consolidación en el mercado. De igual modo, se aprecia también que la motivación y la disciplina laboral tienen una incidencia fundamental y recíproca con los modos de administración de las empresas, por cuanto una compañía con empleados y directivos motivados y con disciplina laboral será posibilitará un manejo más fluido de las relaciones interpersonales, de la distribución de tareas y responsabilidades, tanto para los empleados como para el personal directivo.

En segundo lugar, el planteamiento del problema posee una aplicación práctica, por lo que se reconoce que es el objeto aplicado en la práctica en referencia a la posibilidad de observar los elementos “motivación” y “disciplina laboral” en las empresas y su incidencia en el cumplimiento de los distintos objetivos que una empresa pueda tener. De este modo, el

problema podrá ser evidenciado de modo general, llegando a concluir que los presupuestos requeridos para la motivación y la disciplina laboral se aprecian en los beneficios o perjuicios que las empresas evidencian, así como en el cumplimiento o incumplimiento de sus objetivos societarios.

1.4. Objetivos de la Investigación.

1.4.1. Objetivo general

Analizar la incidencia de la motivación y la disciplina laboral como elementos conducentes al alcance de los objetivos societarios planteados en una empresa, a través de la investigación bibliográfica.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Determinar los conceptos centrales de la motivación, así como sus ventajas en el marco de la administración empresarial.
2. Determinar los elementos esenciales de la disciplina laboral y su incidencia en el desempeño empresarial.
3. Identificar cómo la motivación y la disciplina laboral influyen en el logro de los objetivos societarios.

CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PRODUCTO

2.1. Marco teórico y/o conceptual

2.1.1. Sobre la motivación laboral

Las actividades humanas se encuentran condicionadas por elementos variados, tales como las metas y miedos, el deseo de superación, la actitud proactiva, entre otros. Dentro de estos elementos, la motivación de las personas tiene una incidencia fundamental a la hora de lograr las metas u objetivos propuestos, sea de forma individual o colectiva, por ejemplo, en el seno de una empresa. La motivación tiene relación con elementos económicos, como el ascenso laboral, el salario. También tiene elementos de relación interpersonal, como el clima de amistad entre compañeros de trabajo, la dirección de las autoridades de la empresa, y por último, una relación del personal con la infraestructura y los recursos materiales (Macías y Vanga, 2021).

La motivación es una especie de incentivo que el empleador o la empresa otorga a los empleados para que éstos trabajen de un modo más efectivo. En esta línea de pensamiento, la motivación se define como una estimulación dirigida a generar un comportamiento que vaya encaminado a un objetivo; siendo que el concepto de motivación es determinado como un impulso externo que va dirigido a que una persona haga algo que forma parte del interés de quien motiva (Maquera-Luque et al, 2020). Por ello, se motivará al empleado para que colabore con la empresa en la consecución de los objetivos.

En concordancia con lo antes expresado, Marin y Placencia (2017) interpretan que en cuanto al comportamiento de los trabajadores, éstos se ven influenciados por la motivación de sus intereses, siendo esta motivación un elemento fundamental para que las instituciones sean prósperas y exitosas. Por ello, relacionan directamente la motivación del personal con el alcance del éxito por parte de las empresas, dejando entrever que, en un escenario diferente, un personal desmotivado no permitirá que la empresa alcance dicho éxito.

Sobre la motivación y su relación con características de los empleos y de los empleados, Pizarro et al (2019) indican que la activación motivacional está ligada al interés del trabajador por la tarea que ejecuta, así como también, entre la tarea y los recursos que se le asignan a esta persona para que lleve a cabo dicha tarea; siendo que la satisfacción o insatisfacción de

la persona por la tarea condiciona la realización de sus tareas. Esta relación es compleja, siendo que cuando se busque motivar al empleado, no sólo se debe prestar atención a su trabajo, sino a los recursos que se le brindan para tales tareas.

Se reconoce que existen dos elementos motivadores que son responsables de la conducta motivada, siendo el primero de ellos el entorno laboral y el segundo, el contenido del trabajo (Araúz et al, 2019), de modo tal que las personas que laboran en una empresa estarán más motivadas sí el entorno laboral es el adecuado, así como también, si el contenido de las labores que debe efectuar es el que ellos desean. Por el contrario, se puede llegar a entender que la falta de estos elementos derivará en conductas carentes de motivación.

Como determinan Guevara y Godoy (2018) el incremento de la motivación tiene incidencia directa en el resalte de las potencialidades de las personas, algo que se termina reflejando en la satisfacción de los miembros de una empresa. De igual forma, se relaciona la motivación con el éxito de los trabajadores que están motivados. Referente a la motivación con énfasis en el desempeño, éste es concebido como la aspiración o deseo de una persona por alcanzar sus metas realizando el esfuerzo por cumplir con las labores asignadas, con comportamientos encaminados a dichas metas (Mora y Mora, 2020).

En las sociedades actuales, el trabajo es una necesidad, situación que lleva a que las personas se enrolen en trabajos que no son de su agrado, por lo que, a más de faltar la motivación propia de la realización de un trabajo satisfactorio, se incrementan los riesgos de agotamiento laboral. Al respecto, Cuadrado et al (2021) analizan un aspecto muy interesante, señalando que la motivación intrínseca actúa de manera positiva contra el agotamiento laboral (burnout). Por ello, la motivación laboral debe ser incentivada y amplificadas, de forma que se permita al personal incrementar no sólo su productividad, sino también evitar posibles desgastes físicos y mentales como resultado de una falta de motivación.

Sobre los espacios de trabajo, las actividades a desarrollar y su relación con la motivación, Amaya (2020) destaca que la motivación tiene un nexo intrínseco con la percepción de los contextos laborales. Estos contextos sin lugar a dudas que condicionan la motivación, siendo que, en contextos laborales abiertos, amistosos, donde se permita el progreso y ascenso de los trabajadores, la motivación será alta, mientras que en los espacios laborales donde no se

dé paso a los elementos antes mencionados, difícilmente se pueda evidenciar una motivación laboral alta.

La motivación laboral está relacionada con la autoeficacia, la justicia, el compromiso; siendo que dicha motivación puede variar según el empleo, y durante períodos de tiempo (Navarro et al, 2022), por lo que no será la misma motivación que esté presente en todos los empleos, siendo que técnicas similares de motivación puede que tengan resultados positivos en una empresa, mientras que en otras no se reflejen de la misma forma. Esto obliga a que cada empresa estudie a su personal y no haga una traslación directa de las formas de motivación empleadas en otras empresas, sobre todo cuando se toma en cuenta que la motivación se dirige como acciones que son centralizadas a la realización de objetivos (Vaca, 2017), objetivos referentes al éxito de la empresa y de las metas personales de los trabajadores.

Por lo analizado hasta el momento, se aprecia que la motivación coadyuva a alcanzar metas, siendo tal motivación impulsada por factores de tipo interno y externo (Quiroz-Figueroa et al, 2021). Los factores internos son aquellos con los que la empresa puede manejar, por ejemplo, los incentivos laborales, mientras que los de tipo externo son los que son ajenos a la empresa, por ejemplo, las metas u objetivos de los empleados. Por lo antes señalado, para influir en la motivación de los trabajadores, se relacionan elementos personales de los trabajadores, las tareas por ellos ejecutadas, así como las formas de organización de la estructura para la que laboran (Rodríguez et al, 2020).

Profundizando en la motivación laboral, las teorías de la motivación explican la relación de las personas con su entorno, pero cada teoría enfoca de modo distinto los factores que inciden en la motivación (Rodríguez-Sánchez, 2020). Por ello, es preciso que el estudio de la motivación laboral sea integral, abordando las distintas teorías para conocer de esta forma cómo influyen en la empresa y en el personal, entendiendo que la motivación se entrelaza con la voluntad del trabajador, su autonomía, la competencia y el vínculo que tenga el trabajador en el trabajo (Deroncele et al, 2021).

2.1.2. Sobre la disciplina laboral

En un análisis histórico, Vaca (2020) señala que el inicio de la atención sobre la disciplina laboral se incrementa en la época de la industrialización, siendo que en la actualidad dicha conceptualización de la disciplina laboral se relaciona con las ciencias de la gestión empresarial. En esta construcción, la disciplina laboral, para llegar a su estado actual incluyó elementos tales como el respeto por los horarios de trabajo y su distribución (Márquez y Neira, 2021), que, si bien ahora son vistos como elementos normales, en épocas pasadas eran las principales fuentes de indisciplina.

De igual modo, históricamente la disciplina en el trabajo coadyuvó al cumplimiento de las normativas empresariales, siendo para ello necesario que los órganos directivos de las empresas pudieran tomar decisiones respecto de las conductas de sus empleados (Lemiez, 2018). Algunos autores, como Grigera y Nava (2021), expresan que la disciplina laboral está relacionada con el modelo de mercado del subempleo; siendo esto una percepción cerrada de la disciplina laboral porque no se comparte que la disciplina laboral no coadyuve al aprovechamiento de las capacidades de los trabajadores por ser catalogada como modelo de subempleo; dado que en un concepto más amplio, la disciplina laboral está enfocada en la gestión empresarial, toda vez que dicha disciplina, acompañada con incentivos, coadyuva a que la empresa brinde servicios de mejor calidad (Bermejo, 2017).

La disciplina laboral, como parte de la organización en el trabajo, es un pilar en la lucha contra elementos tales como la improductividad, siendo que colaboran en la actividad económica y en el desarrollo de las potencialidades de las empresas (Tápanes, 2018), incrementando las capacidades del personal de la empresa, de forma similar a lo sucedido con la motivación laboral. Esto es posible dado que como expresa Loja (2021), la disciplina laboral está relacionada con el cumplimiento de las distintas obligaciones que atañen al trabajo y al puesto ocupado, por ejemplo, la puntualidad y el acatamiento de las normas de la compañía.

La disciplina laboral se conecta con fenómenos del personal, influenciando, por ejemplo, en la rotación del personal (Zaballa et al, 2021), de forma que los cambios en la plantilla de trabajadores pueden ser provocados por los impactos de la disciplina laboral, por ejemplo, despidos, suspensiones o renunciaciones de aquellos trabajadores que no están de acuerdo con las medidas disciplinarias, siendo que para los autores del presente trabajo, la imposición de disciplina laboral actúa a modo de filtro del personal de una empresa. Es por ello que se

interpreta que la importancia de la combinación de la disciplina laboral con elementos como la ética profesional, se erigen como fundamentos esenciales para el desarrollo de los profesionales (Ferreira et al, 2019).

Además, se concibe que la disciplina debe ser exigida a los empleados (elemento coercitivo que no siempre está presente en las empresas, puesto que en muchas de ellas los empleados siguen las normas de la empresa sin la necesidad de una imposición), pero se entiende que dentro de la disciplina laboral hay dos vertientes, la vertiente represiva y la vertiente ideológica, siendo que en el primer caso es la sanción el elemento que logra imponer la disciplina en el lugar de trabajo (Lóyzaga, 2020). En el segundo caso, la disciplina forma parte del personal y por eso no debe ser exigida. Sin lugar a dudas que esta disciplina, sea exigida o no, encausa conductas dirigidas a compatibilizar las acciones del personal de la empresa con los lineamientos empresariales (Noguera y Meza, 2017).

La disciplina laboral se alcanza tanto por la imposición de castigos a quienes la incumplen, así como con recompensas a quienes se apegan a dicha disciplina, debiendo indicarse que son más frecuentes los castigos que las recompensas (Yauri y Quevedo, 2017). La necesidad o no de exigir que el personal se apegue a las normas de la empresa, es decir, que posean disciplina laboral, dependerá mucho de las personas que laboren en la empresa, del grado de educación que posean, así como también de la forma en la que estén motivados por las actividades que desarrollen. En espacios donde se carezca de motivación, es muy probable que se deba exigir un apego mayor a la disciplina. En cuanto a las acciones que corrijan la disciplina, no pueden ser discrecionales, sino claras y fundamentadas (Sandoval-Gutiérrez, 2020), de forma que societariamente, el pliego de sanciones debe estar expresadas en un cuerpo normativo, pudiendo ser un reglamento interno de sanciones o incluidas en el respectivo estatuto de la empresa.

2.1.3. ¿Cómo incide la motivación laboral y la disciplina laboral a la hora de alcanzar los objetivos empresariales?

Todo lo revisado en los apartados anteriores permite coincidir con Barrios et al (2019), cuando mencionan que la motivación del recurso humano es esencial para el funcionamiento de una empresa, siendo que tal motivación deriva en el éxito y un mayor beneficio económico de la empresa. Por lo entendido a raíz de los análisis de Podesta et al (2019), la motivación

conduce las acciones personales, orientando a dicho personal a ciertas acciones y objetivos personales y laborales. Esto coadyuva a que los objetivos personales y los empresariales se compatibilicen. Por ello, se entiende que la ventaja de la motivación laboral presenta repercusiones en la práctica, toda vez que, al manipular información sobre el manejo de los recursos humanos, se permite las intervenciones de la empresa sobre la motivación y con énfasis en los objetivos de la estructura empresarial (Meñaca et al, 2018).

Pineda et al (2017), determinan que es imprescindible la disciplina laboral para que las instituciones puedan alcanzar los objetivos planteados, algo que es contribuido por una atenta administración de los bienes materiales, tecnológicos, económicos, así como esencialmente el recurso humano. Así, se puede interpretar que otro puntal de la incidencia de la disciplina laboral es el aporte a las políticas de administración de la empresa. De igual manera, la disciplina laboral tiene una incidencia en el cumplimiento de las metas propuestas en las empresas, siendo que una disciplina laboral buena es cuando no se manifiestan dificultades para alcanzar los objetivos empresariales; una disciplina laboral regular permite un cumplimiento incompleto de estos objetivos empresariales, donde se verifican pérdidas de tiempo por causa de los malos hábitos de los empleados; y una mala disciplina laboral es el incumplimiento de todos los objetivos empresariales (Castañeda, 2018).

De igual modo, se comprende que el conocimiento de los fundamentos de la motivación de los empleados es un elemento sustancial para la verificación o no del cumplimiento de los objetivos empresariales, siendo la desmotivación un desencadenante de conflictos laborales al interior de la empresa (Reyes et al, 2018). Coromoto et al (2018) señalan que la motivación está conectada con la satisfacción laboral, siendo que la motivación se relaciona directamente con la satisfacción de los clientes. Por ende, en ambientes laborales donde los empleados están motivados, esta motivación se transformará en un buen trato hacia el cliente, lo que derivará en una transmisión de la satisfacción, elemento que sin lugar a dudas aporta enormemente al cumplimiento de los objetivos empresariales y a su crecimiento.

Blas y Castro (2018), señalan que en otra de las incidencias de la disciplina laboral, ésta es importante de cara a brindar un respaldo y motivación de los empleados a los objetivos impuestos por la administración de una empresa, con el propósito de evitar desviaciones. Estas desviaciones serán mínimas si se apega el personal a los reglamentos internos de las empresas; aunque esto no siempre sucede así dado que existen modalidades tales como el

teletrabajo, que no posee medios directos de disciplina laboral puesto que se autogestionan elementos tales como el espacio y el tiempo de trabajo, en una especie de explotación auto-administrada (Martínez et al, 2016), siendo en estos casos, más difícil el control de la disciplina laboral.

En cuanto a las incidencias que operan en la empresa cuando se implementan cambios respecto de la motivación laboral, Díaz et al (2014), determinan que el cambio organizacional se ve influenciado por la motivación laboral, cambio que es muy importante puesto que la organización de la empresa es un elemento central a la hora de valorar el grado de articulación que existe entre dicha empresa y su personal. Por ende, se desprende del pensamiento de los autores antes citados que cuando se pretendan insertar cambios en la organización de una empresa, sería favorable que el personal de esta empresa presente índices altos de motivación laboral.

Una incidencia especial de la motivación es que dicha motivación en el seno laboral incrementa el afán de una persona por pertenecer a una institución, siendo que así las personas se sienten identificadas con tal institución (Puma, 2020). En este pensamiento, las empresas que logren motivar de mejor manera a sus empleados tendrán como beneficio secundario un deseo de pertenencia por parte de sus trabajadores, elemento que llevará a que dichos trabajadores acaten mejor la normativa, siendo por ende, más disciplinados. Respecto a la disciplina laboral, ésta se relaciona con la estructura y el control que posea la empresa, donde una cultura flexible permite la innovación laboral, siendo que, en la cultura estricta, se presentan la planificación, la productividad y la eficiencia, la seriedad y la puntualidad como valores propios (Luna et al, 2019).

Lo antes expresado se coteja con lo indicado por Rivas (2018), quienes indican que la motivación laboral está enlazada con el reconocimiento, el respeto laboral, el buen ambiente y la satisfacción de los empleados, de forma tal que para este correcto desarrollo se debe valorar la capacitación y el impulso de las autoridades o personal a cargo de la dirección de talento humano. Al entenderse que la motivación sirve para orientar los comportamientos humanos hacia los objetivos, siendo que esta motivación se relaciona con las necesidades humanas y su satisfacción (Torres-Flórez et al, 2020), se comprende que existe una incidencia directa de la motivación en el personal de la empresa, y que como se ha determinado en

párrafos anteriores, esta motivación incide positivamente en el cumplimiento de los objetivos societarios.

El clima empresarial y la motivación son cercanos, toda vez que como expresan Chóez-López y Vélez-Mendoza (2021), como parte de la conducción empresarial, la motivación de los empleados tiene un rol central, como forma de aprovechamiento del capital humano, centrado en la generación de un clima organizacional fértil. Esta fertilidad de la organización empresarial es el espacio adecuado para que se alcancen los objetivos societarios, siendo esta una incidencia directa para el cumplimiento de dichos objetivos.

Por último, la disciplina laboral se extiende a los reglamentos internos de trabajo, así como instrumentos tales como los códigos de conducta, mismos que si se manejan de modo correcto conllevan a alcanzar las metas de la empresa (Flores, 2019), siendo otra incidencia en la empresa la obligación de diseñar códigos de conducta que permitan un control de la disciplina laboral de forma correcta.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO

3. Diseño de investigación – Instrumentos de recolección de datos

Se comprende doctrinariamente que el diseño de la investigación da lugar a que los investigadores puedan establecer los elementos necesarios para que la investigación antes descrita arroje respuestas y resultados (Jiménez et al, 2021), debiéndose indicar que la presente investigación cuenta con un diseño de investigación de tipo cualitativo (con el estudio doctrinal de la motivación laboral y la disciplina en el trabajo) cuantitativo transversal (a través de la aplicación de instrumentos como las encuestas) y también con un enfoque metodológico marcado por la investigación deductiva.

A más de la técnica documental, que constituye un instrumento de recolección de datos, es preciso indicar que esta investigación se basará, además del enfoque teórico, también en el aspecto de la aplicación práctica de la motivación y la disciplina laboral. Por ello, para conocer de qué modo tanto la motivación como la disciplina laboral coadyuvan a alcanzar los objetivos empresariales, se realizará una encuesta a administradores o gerentes generales de empresas de la provincia de El Oro, para conocer de primera mano cómo dichas empresas utilizan la motivación y la disciplina laboral en nuestra provincia.

En este sentido, la encuesta, en el ámbito de los instrumentos de recogida de información, se coloca en un sector privilegiado, por la información certera que puede llegar a brindar de fenómenos perceptibles en grandes poblaciones, siendo necesario para ello la toma de muestras poblacionales de los universos escogidos, de modo tal que doctrinalmente, se concibe a la encuesta como una técnica ampliamente utilizada para la captura de datos (Tramullas, 2020). De cara a lograr aplicar estas encuestas, se estableció en primera instancia un pliego de preguntas estructuradas, de fácil resolución y accesibles para el público, tomando en cuenta la gran cantidad de muestra poblacional que resultó de la aplicación de la fórmula de población finita que será analizada en páginas siguientes.

A través de las encuestas antes mencionadas, se buscó profundizar en la aplicación y conocimientos de los objetos de estudio de la presente investigación, esto es, la motivación laboral, la disciplina en el trabajo y los objetivos societarios, pero ya no desde una óptica doctrinal sino a través de la experiencia de empleados de medianas empresas del cantón

Machala. Para lograr esto, se aplicaron encuestas en línea (a través de la herramienta de Google conocida como Formularios de Google. El cuestionario de preguntas aplicado se validó con docentes a cargo de la tutorización de este trabajo, expertos en el área de estudio. La facilidad de estas encuestas radicó en la accesibilidad de las mismas, que pudieron ser contestadas a través de smartphones y computadoras, con links o enlaces que fueron entregados a las personas que voluntariamente se prestaron para participar de la respectiva encuesta. Además, a dichas personas se les asesoró sobre los objetivos de estas encuestas, la privacidad con la que iba a ser manejada la información así como demás detalles relativos la aplicación de estas encuestas.

3.1. Metodología de la investigación

Como parte de la metodología empleada en el PI, es pertinente indicar que consta de tres fases claramente definidas, mismas que se desarrollan a continuación. En un inicio, y previo a la redacción del presente PI, se utilizó la técnica documental, a través de la cual se pudo tener acceso a bibliografía especializada en materia de motivación, así como en cuanto a la disciplina laboral y su enfoque para el alcance de objetivos empresariales. Esta bibliografía especializada constó de materiales en formato físico y digital. Dentro de ellos, se utilizaron libros, artículos científicos de alto impacto, así como tesis de repositorios universitarios, para así tomar en cuenta los conceptos vertidos por especialistas, y basar la presente investigación en elementos teóricos sólidos. Esta técnica de recogida de información se enmarca en la consulta, enfocada en la recolección, organización, sistematización, así como interpretación y análisis de la información conseguida.

3.1.1. Método descriptivo

A partir de esta información relatada en el párrafo anterior, se aplicó una investigación de tipo descriptiva y explicativa. Descriptiva, porque con la información recogida, se pudieron describir los diferentes objetos de estudio, exponiendo sus características principales y reflexionando sus elementos compositivos. Además de esto, el carácter explicativo de la investigación radica en la posibilidad que la información recabada otorgó a la investigadora, esto es, la capacidad para explicar de qué modo la motivación y disciplina laboral coadyuvan para el alcance de objetivos empresariales.

3.1.2. Método analítico y objetos de estudio

Se debe dejar sentado también que como métodos de investigación fueron aplicados los siguientes métodos: analítico, que permitió analizar cada objeto de estudio de forma pormenorizada, estos son la motivación laboral, la disciplina en el trabajo, así como también, los objetivos societarios.

Esto, dando lugar de igual modo a reflexiones personales; deductivo: desde lo general a lo particular, la motivación y la disciplina laboral fueron abordadas para encontrar sus nexos con el alcance de los objetivos empresariales; y por último, el método sintético, que permitió sintetizar y resumir cada uno de los aportes y reflexiones, para poder concluir al finalizar este trabajo.

3.2. Población y muestra

En el cantón Machala, ubicado en la Provincia de El Oro, existen 943 medianas empresas A y B (570 del primer grupo y 373 del segundo), según los datos recabados por Urdaneta et al (2019), esto frente a la falta de disponibilidad de información actualizada por parte de la Superintendencia de Compañías ni del Servicio de Rentas Internas. Así, como resultado de una población de 943, además implementando un nivel de confianza del 95% un margen de error del 5% la muestra equivale a 274.

Tamaño de Muestra = $Z^2 * (p) * (1-p) / c^2$.

Dónde: Z = Nivel de confianza (95% o 99%)

p = .5

c = Margen de error (04 = ±4)

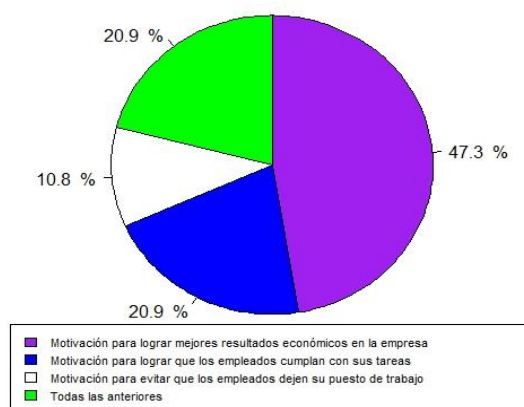
3.3. Análisis de resultados

La encuesta implementada en formato digital y en línea a través de los Formularios de Google, así como tras la correspondiente validación de las preguntas, se alcanzó la muestra

esperada de 298 respuestas, desde la fecha 26 de enero de 2023 hasta el día 20 de febrero del mismo mes y año. Estas respuestas fueron estructuradas y graficadas a través del uso del programa R-Studio, mismo que permite realizar gráficos, con porcentajes y leyendas, a través de la introducción de códigos y de información. De las respuestas graficadas, se arrojaron los resultados que se desarrollan a continuación:

Figura 1

Para usted, ¿Qué significa la motivación laboral?

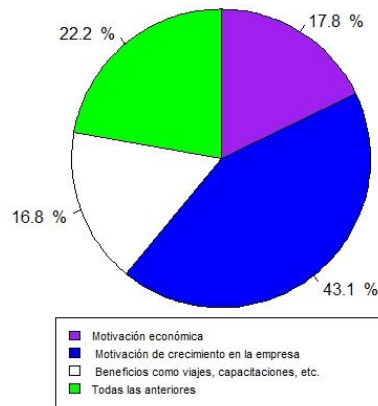


Fuente: elaboración propia en R-Studio

Según las respuestas dadas a la encuesta aplicada, se concibe por parte de los encuestados que la motivación cumple una función importante para lograr mejores resultados económicos en la empresa, con un resultado de 47,3%. Con un 10,8%, el grupo de encuestados considera que la motivación sirve para evitar que los empleados dejen su puesto de trabajo, con un 20,9%, se considera que la motivación ayuda a lograr que los empleados cumplan con sus tareas y con un idéntico 20,9% se considera que todas las opciones mencionadas son relacionadas con la motivación laboral.

Figura 2

En su opinión, ¿Cuáles son los elementos fundamentales de la motivación laboral?

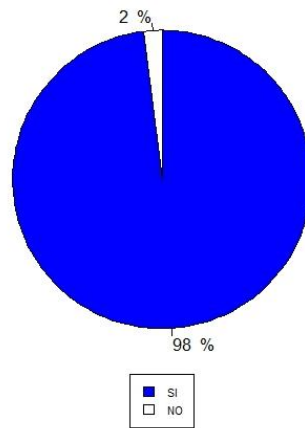


Fuente: elaboración propia en R-Studio

Según lo expresado por los encuestados, la motivación laboral tiene relación con el crecimiento de la empresa (43,1%), beneficios como viajes, capacitaciones, etc. (16,8%), motivación económica (17,8%), mientras que en cuanto a la relación de los elementos fundamentales de la motivación laboral, con todas las opciones antes mencionadas, se acogen un 22,2% de encuestados.

Figura 3

En su opinión, un empleado que está motivado ¿rinde de mejor manera en su trabajo?

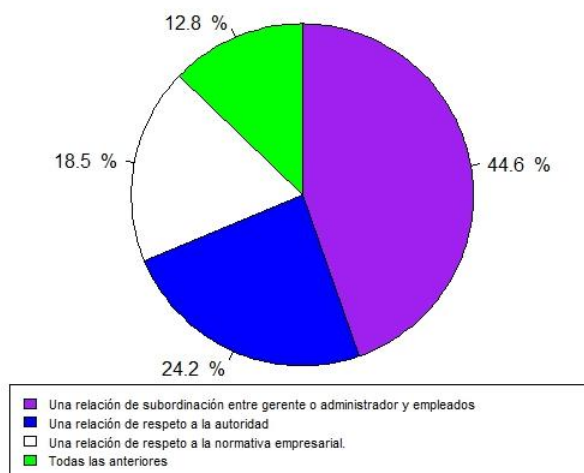


Fuente: elaboración propia en R-Studio

En cuanto a la relación entre motivación y mejor desempeño del empleado en el trabajo, el 98% de los encuestados respondió afirmativamente, mientras que un 2% respondió de forma negativa.

Figura 4

¿Qué relación existe entre la disciplina laboral y los empleados , dentro de la empresa en la que labora?

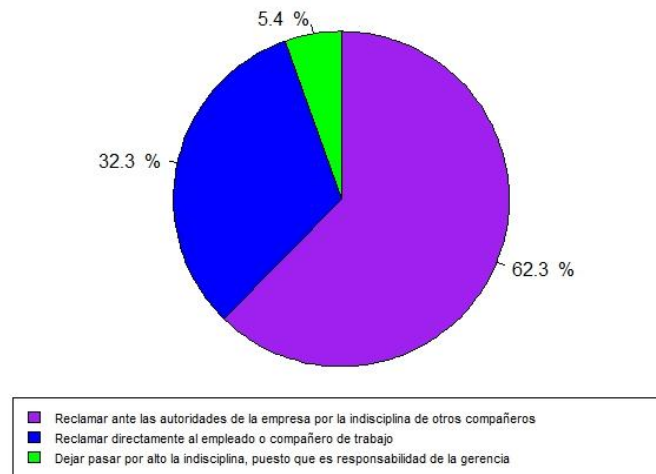


Fuente: elaboración propia en R-Studio

Respecto de la relación que existe entre la disciplina laboral y los empleados, el 44,6% de los encuestados respondió que existe una relación de subordinación entre gerente o administrador y empleados, el 24,2% relaciona el respeto a la autoridad con la disciplina laboral, el 18,5% establece que existe una relación de respeto a la normativa empresarial, mientras que el 12,8% relaciona todas las respuestas antes mencionadas con la disciplina laboral.

Figura 5

¿Cómo considera que se debe canalizar indisciplina laboral?



Fuente:

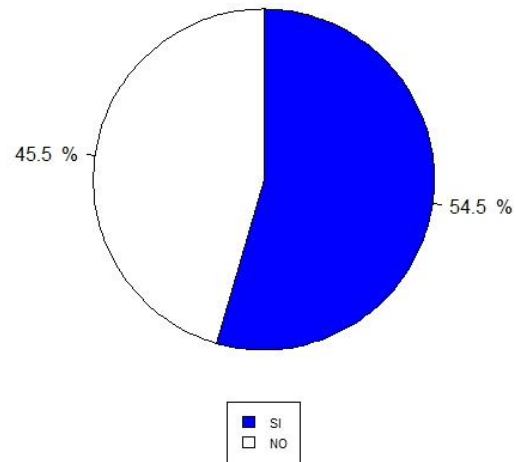
elaboración

propia en R-Studio

En cuanto a la canalización de la indisciplina laboral, el 62,3% de los encuestados respondió que considera que se debe reclamar ante las autoridades de la empresa por la indisciplina de otros compañeros, el 32,3% indica que se debe reclamar directamente al empleado o compañero de trabajo, mientras que el 5,4% de los encuestados señaló que se debe dejar pasar por la alto la indisciplina, puesto que es responsabilidad de la gerencia.

Figura 6

¿Ha tenido que enfrentar en sus labores, algún caso de indisciplina laboral?

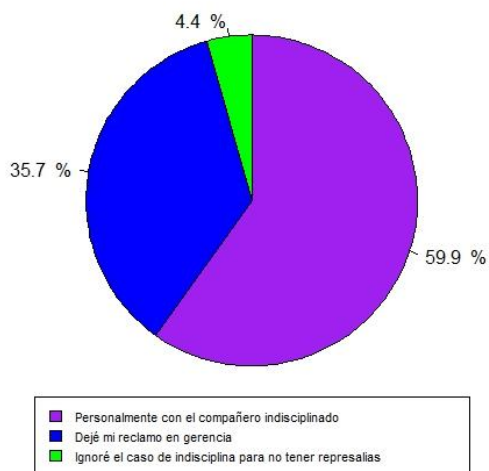


Fuente: elaboración propia en R-Studio

Respecto de la Figura 6, se muestra que el 45,5% de los encuestados señalan que no ha tenido que enfrentar en sus labores, algún caso de indisciplina laboral, mientras que la mayoría, el 54,5% de los encuestados han manifestado que sí han tenido que enfrentar en sus labores, algún caso de indisciplina laboral.

Figura 7

¿Cómo procede si tiene que enfrentar algún caso de indisciplina laboral?

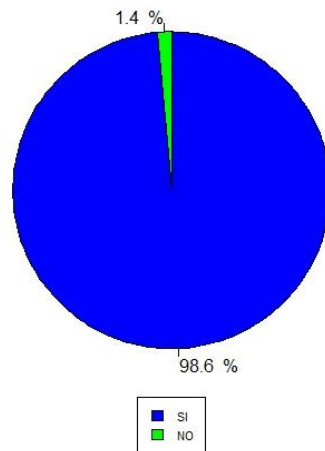


Fuente: elaboración propia en R-Studio

En cuanto a la forma de proceder frente a casos de indisciplina laboral, el 59,9% expresa que se debe enfrentar personalmente al compañero indisciplinado, el 35,7% manifiesta que se debe dejar el reclamo en la gerencia, mientras que el 4,4% restante determina que se ha ignorado el caso de indisciplina para no tener represalias.

Figura 8

¿Desearía usted recibir algún tipo de motivación?



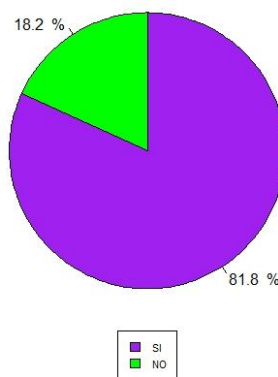
Fuente:
Studio

elaboración propia en R-

Con relación al deseo de recibir algún tipo de motivación, los encuestados, de manera contundente, determinaron en un 98,6% que sí desearían recibir algún tipo de motivación, mientras que el 1,4% restante manifestó que no desea dicha recepción de motivación.

Figura 9

Según su experiencia, ¿ha recibido usted algún tipo de motivación en la empresa donde labora en la actualidad?

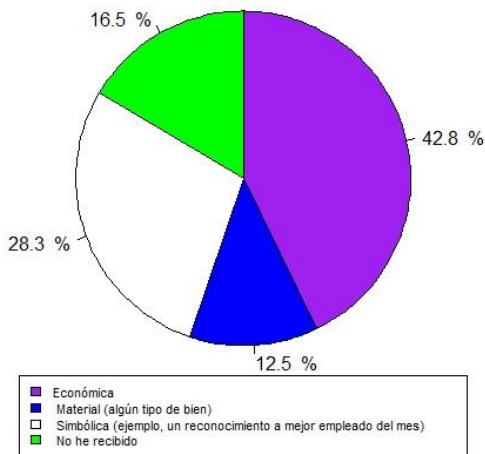


Fuente: elaboración propia en R-Studio

En cuanto a la Figura 9, se muestra como los encuestados respondieron en un 81,8% que sí han recibido algún tipo de motivación en la empresa donde laboran, mientras que el 18,2% de los encuestados manifestaron que no han recibido motivación de ningún tipo en la empresa donde laboran.

Figura 10

¿Qué tipo de motivación ha recibido en la empresa en la que labora?



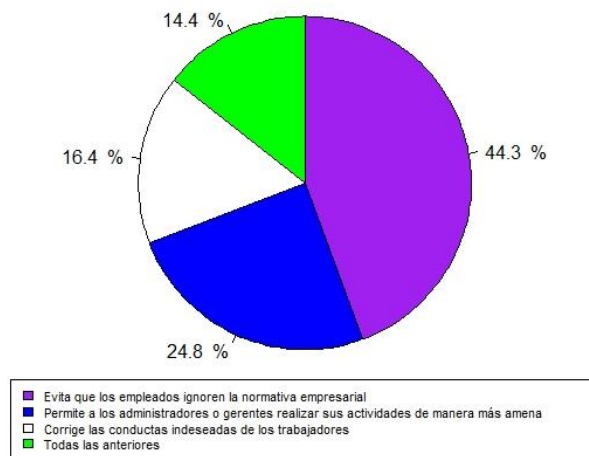
Fuente:
propia en R-Studio

elaboración

Respecto a los tipos de motivación han recibido en la empresa en la que laboran, los encuestados respondieron en un 42,8% que la motivación recibida ha sido de tipo económico, el 12,5% manifestaron que ha sido motivación de tipo material, como algún tipo de bien; el 28,3% ha indicado que recibió elementos motivación simbólicos, tales como reconocimientos a mejor empleado del mes, mientras que el 16,5% ha indicado que no ha recibido algún tipo de motivación.

Figura 11

¿Cómo considera usted que beneficia la disciplina laboral a las empresas?

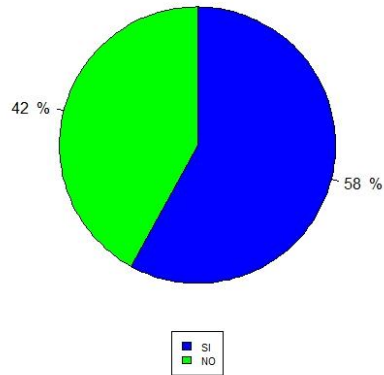


Fuente: elaboración propia en R-Studio

En cuanto a cómo se considera que beneficia la disciplina laboral a las empresas, las respuestas de los empleados de medianas empresas del Cantón Machala, señalan en un 44,3% que se evita que los empleados ignoren la normativa empresarial. El 24,8 % indicó que se permite a los administradores o gerentes realizar sus actividades de manera más amena, un 16,4% respondió que esto da lugar a la corrección de conductas indeseadas de los trabajadores y por último, el 14,4% señaló que la disciplina laboral beneficia en el marco de todas las respuestas antes mencionadas.

Figura 12

¿Las sanciones a empleados indisciplinados ponen en riesgo la estabilidad de las empresas?



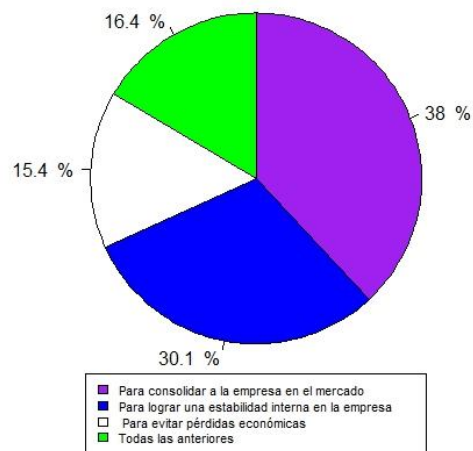
Fuente:

elaboración propia en R-Studio

La Figura 12 manifiesta que el 42% de los encuestados consideran que las sanciones a empleados indisciplinados no ponen en riesgo la estabilidad de las empresas, mientras que el 58% indican de manera afirmativa que sí, que las sanciones a empleados indisciplinados sí ponen en riesgo la estabilidad de las empresas.

Figura 13

¿Para qué considera usted que sirven los objetivos societarios a corto plazo?

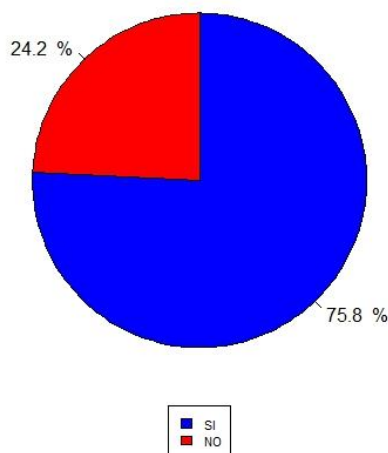


Fuente: elaboración propia en R-Studio

Respecto de la utilidad de los objetivos societarios a corto plazo, el 38% de los encuestados indicó que dichos objetivos permiten consolidar a la empresa en el mercado, el 30,1% señaló que se ocupan estos objetivos para lograr una estabilidad interna en la empresa, un 15,4% menciona que se evitan pérdidas económicas, y un 16,4% expresa que los objetivos a corto plazo coadyuvan al cumplimiento de todas las opciones antes mencionadas.

Figura 14

¿Conoce si la empresa donde usted labora posee objetivos societarios a corto plazo?



Fuente: elaboración propia en R-Studio

En cuanto al conocimiento de los objetivos societarios a corto plazo en la empresa donde laboran, los empleados de las medianas empresas del Cantón Machala, han respondido que sí conocen, en un 75,8%, mientras que un 24,2% no conocen de la existencia de estos objetivos en las empresas donde laboran.

Figura 15

¿Para qué sirven los objetivos societarios a largo plazo?



Fuente:

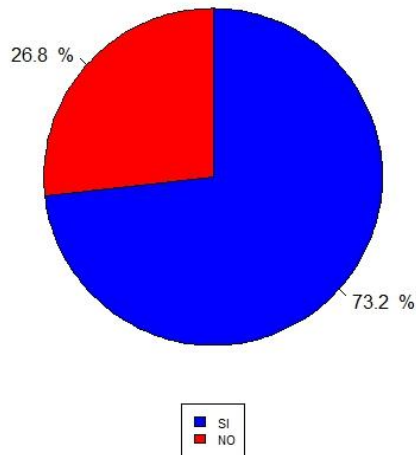
elaboración propia

en R-Studio

Relacionado a la utilidad de los objetivos societarios a largo plazo, el 48,3% de los encuestados respondieron que sirven para que la empresa se vuelva competitiva, el 21,6% seleccionó que estos objetivos permiten alcanzar los objetivos a corto plazo, el 14,9% respondió que dichos objetivos colaboran con la protección de los intereses de los socios, mientras que el 15,2% de estos encuestados, respondieron que los objetivos a largo plazo sirven para cumplir con todos los elementos mencionados en las respuestas anteriores.

Figura 16

¿Conoce si la empresa donde usted labora posee objetivos societarios a largo plazo?



Fuente: elaboración propia en R-Studio

En cuanto al conocimiento de si la empresa donde labora el encuestado posee objetivos societarios a largo plazo, el 73,2% indicó que sí conoce de dichos objetivos, mientras que en el caso del desconocimiento, el 26,8% señaló que no conoce estos objetivos a largo plazo en su empresa.

3.4. Contrastación teórica de resultados

Luego de haber desarrollado las encuestas, graficado y analizado los resultados de las mismas, es pertinente proseguir con la contrastación teórica de los resultados, utilizando para ello investigaciones previas sobre motivación laboral, disciplina laboral y objetivos societarios (a corto y largo plazo). Comenzando con la primera variable, esto es, con la disciplina laboral, se evidenció en las encuestas aplicadas que la mayoría de los encuestados (47,3%) respondieron que la motivación cumple una función de dirigir a lograr mejores resultados económicos en la empresa. Esto tiene concordancia con otros estudios, por ejemplo, con lo expresado por (Jiménez, 2022, p. 8), quien establece que “los incentivos laborales tienen la finalidad de estimular el buen trabajo, ayudando a la mejora de la productividad”.

De igual modo, la autora antes citada (Jiménez, 2022), también aplicó encuestas, determinando que los empleados de empresas papeleras conciben que para mantener la satisfacción laboral, son importantes las motivaciones frecuentes (17% de los encuestados respondieron de este modo). En cuanto a la frecuencia de dichas motivaciones, Jiménez (2022), aplicando encuestas los empleados antes mencionados, un 61,75% de los encuestados manifestaron que sus empresas los mantienen frecuentemente motivados, situación que es superada en la presente investigación, por el 81,8% de los empleados que respondieron que sí han recibido elementos motivacionales.

En cuanto a los tipos de motivación recibidos, Macías & Vanga (2021), en una encuesta realizada recogieron que uno de los tipos de motivación más recurrente fue el de la mejora salarial, con un 12,5%, situación que se puede comparar con la primacía del 42,8% de las encuestas en la presente investigación, que indicaron que la motivación recibida ha sido de tipo económico. De este modo se puede apreciar que en ambas investigaciones, los elementos económico-salariales conforman un grupo especial de motivación laboral.

En cuanto a la relación entre motivación y mejor desempeño del empleado en el trabajo, Manjarrez et al (2020) determinan que la motivación mejora de modo sustancial los resultados de los trabajadores, elemento que se puede constatar también con los resultados dentro de la presente investigación, por cuanto el 98% de los encuestados respondió afirmativamente, que la motivación representa una forma en la cual el empleado rinde de mejor modo.

Pasando a otro estudio teórico, contrastando los resultados de la presente investigación, se puede indicar que respecto de la disciplina laboral, esta se “refiere a la cantidad de estructura y control” (Luna et al, 2019, p. 332), situación que se coteja con las respuestas dadas a las preguntas relativas a la disciplina laboral en esta investigación, dado que se aprecia que los empleados encuestados comprenden que los beneficios de la disciplina laboral residen en un mayor control.

Respecto al abordaje de la disciplina laboral, para Quimis et al (2019) la disciplina laboral hace referencia al “comportamiento de la disciplina (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo)”, situación que claramente permite analizarse del modo en el que se respondieron las preguntas sobre

motivación laboral en la encuesta del presente trabajo, puesto que fueron variadas, con algunos empleados que prefieren resolver los problemas de indisciplina directamente con el empleado en cuestión, mientras que otros reportan la indisciplina a sus superiores. Se reflexiona que esto se da debido a que las causas de indisciplina pueden ser muy variadas, siendo que en algunos casos, esta indisciplina puede deberse a casos menores, solucionados fácilmente por los propios empleados, mientras que en casos más graves, se requiere la asistencia de superiores.

En otro aspecto de la disciplina laboral, Lóyzaga, (2020), reflexiona que dicha disciplina tiene una relación directa con modelos de subordinación de los empleados a las decisiones de sus superiores. En el marco de las encuestas realizadas en el presente trabajo, se aprecia que una gran cantidad de los trabajadores encuestados establecen esta relación latente entre la disciplina laboral, las sanciones y la subordinación. Además, en los casos donde los conflictos o la indisciplina es comunicada a los superiores (gerentes, administradores, etc.), como se indicó en el párrafo anterior, queda más manifiesta todavía esta relación de subordinación, toda vez que es el propio empleado el que somete el tema a decisión de sus superiores.

3.5. Propuesta integradora

A raíz de los análisis de los resultados y su respectiva contrastación con otras investigaciones, se aprecia que existen elementos que pueden ser mejorados, de forma tal que, en las medianas empresas de la Ciudad de Machala, se aplique la motivación laboral, exista un buen manejo de la disciplina laboral y que la conjunción de estos dos elementos derive en alcanzar los objetivos a corto y largo plazo propuestos en las medianas empresas de la Ciudad de Machala. A continuación, se abordan estas propuestas, colocando los factores, su respectivo análisis y las propuestas.

Tabla 1*Propuestas integradoras*

FACTORES	ANÁLISIS DEL FACTOR	PROPUESTAS
<i>Motivación laboral</i>	<p>A raíz de las encuestas realizadas, los empleados que laboran en las medianas empresas de Machala, consideran que la motivación permite lograr mejores resultados económicos en las empresas (47.3% de los encuestados). Además de ello, el 98.6% de los encuestados respondieron que sí desean recibir algún tipo de motivación, situaciones que dan paso o permiten indicar que la motivación laboral tiene terreno fértil y puede ser aplicada en las medianas empresas de la Ciudad de Machala.</p>	<p>Como principal propuesta, resaltando que las encuestas aplicadas muestran que existen altos niveles de motivación laboral (81.8%), así como un conocimiento de los empleados en cuanto la motivación incide de forma positiva en su rendimiento (98%), se establece que es preciso que las empresas medianas de la Ciudad de Machala implementen planes de motivación laboral, en vista de todos estos beneficios evidenciados y así mismo, tomando en cuenta la alta disponibilidad de los empleados a recibir elementos motivacionales.</p>
<i>Motivación laboral económica</i>	<p>Respecto de la motivación laboral de tipo económico, las encuestas aplicadas</p>	<p>En cuanto a los resultados de la motivación laboral económica, se recomienda</p>

	<p>determinaron que un 42.8% de los empleados han recibido motivación laboral de este tipo.</p>	<p>que las medianas empresas de la Ciudad de Machala, definan fondos e inversiones en motivaciones de tipo económico, apreciando su incidencia en el desempeño laboral del personal. Así, este tipo de motivación ayudara a que los empleados logren cumplir con sus tareas en mejor forma (eficiencia y eficacia), tal como se respondió por parte de los propios empleados (Gráfico 1: 20.9%).</p>
<p><i>Motivación simbólica</i></p>	<p><i>laboral</i></p> <p>Otro tipo de motivación que es tendencia en las medianas empresas de la Ciudad de Machala es la motivación simbólica, entregada a un 28.3% de los encuestados.</p>	<p>Se recomienda que el reconocimiento del trabajo a través de motivaciones simbólicas también debe ser aplicado por las empresas medianas de la Ciudad de Machala, situación que tendrá beneficios tanto para el empresario, para la empresa, así como para el empleado. Estas motivaciones pueden ser, por ejemplo, reconocimientos públicos por el correcto desempeño</p>

		de las labores encomendadas.
<i>Disciplina laboral</i>	El alto índice de casos de indisciplina laboral (54.5%), sumado a la relación que establecen los empleados de subordinación entre el gerente y la disciplina laboral (44.6%), determina que dicha disciplina es vista como una obligación impuesta por los superiores, a los empleados.	Se recomienda que las empresas medianas de la Ciudad de Machala socialicen sus normativas internas, de cara a que los índices de indisciplina se reduzcan. De este mismo modo, por la relación de subordinación que expresan los empleados que existe en la disciplina laboral, se necesita capacitar a los empleados para que reconozcan en la normativa empresarial no una imposición, pero sí una forma de ordenar el ejercicio societario.
<i>Abordaje de la disciplina laboral: por parte de los empleados</i>	Como se pudo apreciar en las encuestas realizadas, un alto índice de los casos de indisciplina laboral se resuelve entre los propios empleados (59.9%) y se reclaman entre los empleados (32.3%).	Se recomienda que las empresas medianas de la Ciudad de Machala implementen capacitaciones a los empleados para que ellos puedan resolver ciertos casos de indisciplina laboral, en el marco del respeto entre pares.

<p><i>Objetivos a corto plazo</i></p>	<p>Respecto de los objetivos societarios a corto plazo, las encuestas aplicadas revelan que los empleados de las medianas empresas en Machala conciben que estos objetivos sirven para consolidar a la empresa en el mercado (38%) y para lograr una estabilidad interna en dicha empresa (30.1%). El conocimiento de los objetivos a corto plazo por parte de los empleados de las medianas empresas de la Ciudad de Machala es alto (75.8%) pero igual existe un margen considerable de personal que no conoce dichos objetivos (24.2%).</p>	<p>Si bien, en líneas generales, el conocimiento de los objetivos a corto plazo por parte del personal que labora en las empresas medianas de la Ciudad de Machala es alto, es necesario que dichas empresas diseñen y apliquen planes para socializar los objetivos a corto plazo con su planta de empleados, para que así, el conocimiento de estos objetivos sea cercano al 100% de los empleados. De igual modo, los beneficios de dicho conocimiento irían enfocados a la consolidación de la empresa en el mercado y en la Ciudad.</p>
<p><i>Objetivos a largo plazo</i></p>	<p>La relación de los objetivos a corto plazo con los de a largo plazo es un elemento conocido por los empleados de las medianas empresas de la Ciudad de Machala (73.2%), pero igual que en el caso de los objetivos a corto plazo, existe una cantidad relativamente alta</p>	<p>La socialización a los empleados, de los objetivos a largo plazo de las medianas empresas de la Ciudad de Machala, reportará beneficios en cuanto al cumplimiento de los objetivos a corto plazo así como también, en relación con la competitividad</p>

	<p>de empleados que los desconocen (26.8%). Respecto de la productividad de dichos objetivos, el 48.3% de los encuestados establece que dichos objetivos a largo plazo permiten que la empresa se vuelva competitiva, así como también, que se puedan alcanzar los objetivos a corto plazo (21.6%).</p>	<p>empresarial. En este caso, es importante que las empresas medianas de la Ciudad de Machala hagan campañas y capacitaciones para que sus empleados conozcan estos objetivos a largo plazo. En el caso de que las empresas antes descritas no tengan objetivos a corto o largo plazo, es necesario que se determinen a la brevedad.</p>
--	---	--

Fuente: elaboración propia

3.6. Valoración de la factibilidad: dimensiones Técnica-Económica-Social-Ambiental

Realizando una valoración de las encuestas realizadas, se puede indicar que la motivación laboral, la disciplina en el trabajo y los objetivos a corto y largo plazo son fundamentales para el desarrollo de la empresa, donde tanto empleados como administradores y dueños deben conocer los alcances de cada uno de estos conceptos, de cara a lograr una estabilidad empresarial que le permita a la compañía, sostener un crecimiento continuo.

Como parte de la valoración técnica, Romero et al (2018), determinan que en el aspecto de valoración técnico, se debe tomar en cuenta elementos tales como la infraestructura, equipos y tecnología que requiere el objeto de estudio. En el caso de esta investigación, para la motivación y la disciplina laboral no se requieren muchos elementos de tipo infraestructura, equipos o tecnología, pero sí lo relativo a recursos humanos capacitados.

Así, la motivación y la disciplina laboral requieren de una formación en materia de administración de recursos humanos, por lo que su manejo no puede estar encargado a personal que no conozca de la materia, situación que técnicamente dificulta la aplicación de lineamientos de motivación laboral y disciplina en el trabajo en aquellas empresas medianas

de la Ciudad de Machala que no tengan el presupuesto o las herramientas adecuadas para la contratación de personal capacitado. Esto es importante debido a que los beneficios de poseer personal motivado y de controlar los casos de indisciplina tienen relación directa con un impacto económico, tal como se verá en líneas siguientes.

En el sentido de la valoración económica, se encuentran reflexiones variadas. Se parte de la base donde se interpreta que el análisis económico que se realiza a las empresas tiene por objetivo el estudio de los resultados económicos de la compañía, y la rentabilidad de sus bienes, así como también de su capital, rentabilidad y competencia en el mercado (Aguirre, 2018). En cuanto a la relación de la valoración económica con respecto del establecimiento de objetivos empresariales a corto y largo plazo, así como también, el conocimiento de los empleados de dichos objetivos, tiene un impacto en el sentido económico de la empresa, puesto que el cumplimiento de los distintos objetivos lleva a que la empresa crezca económicamente hablando, se coloque en el mercado de mejor forma y por ende, obtenga una reputación mejorada.

El aspecto económico con la motivación laboral, exige la inversión de dinero para poder realizar actos de motivación hacia los empleados, pero también, dichos actos serán recompensados puesto que como se pudo apreciar en este trabajo, la motivación provoca que los empleados aumenten su productividad, algo que sin lugar a dudas beneficia a la empresa. En cuanto a la disciplina laboral, la correcta disciplina lleva a que los empleados y la empresa en general, se manejen de manera correcta, algo que también redundará en beneficios, tanto económicos como también, relacionados a la reputación de la empresa.

De modo social, una valoración importante gira en torno a la reflexión de que una empresa con trabajadores motivados y disciplinados, así como con conocimiento de los objetivos societarios, será una empresa exitosa. Se indica que una empresa exitosa beneficia a la sociedad por cuanto fomenta el empleo, así como también genera estabilidad comercial y económica en el marco de su área de influencia, es decir, dependiendo si son empresas pequeñas, medianas o grandes.

Por último, en cuanto a la valoración ambiental, si bien no tienen una relación directa con respecto a los temas tratados, se puede reflexionar que los casos de indisciplina laboral pueden tener un impacto negativo en el medioambiente, cuando se trate de actividades

peligrosas o riesgosas (por ejemplo, la minería, empresas de disposición final de residuos, entre otras), y que esta indisciplina contravenga los lineamientos legales y empresariales en materia ambiental. De todos modos, estos escenarios estarían sujetos al tipo de empresa y las actividades que esta desarrolle.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se pudo apreciar en este trabajo que la motivación laboral, se relaciona con aquellos incentivos (económicos o simbólicos) que el empleador o la empresa otorgan a los empleados para que dichos empleados trabajen de un modo más efectivo y apoyen a la empresa a alcanzar sus objetivos. De este modo, la motivación fue definida como estimulaciones dirigidas a forjar comportamientos que van encaminados a variados objetivos, entre ellos, aquellos que son de interés a la empresa, tanto en materia interna como externa respecto del mercado.

Por su parte, tras lo analizado en este trabajo, se evidencia que la disciplina laboral, tiene relación con la organización en el trabajo, siendo que se enfrenta a inconvenientes tales como la improductividad, dando como beneficio que aporta en la actividad económica, así como en el desarrollo de las potencialidades de las empresas, algo que tiene como fruto un crecimiento de las aptitudes de los empleados, en una similitud con la motivación laboral. Se debe remarcar además que, a partir de la investigación doctrinal bibliográfica, se destacó que la disciplina laboral tiene nexos con el respeto de las obligaciones relacionadas al trabajo y al puesto ocupado por el empleado.

Los objetivos societarios a corto y largo plazo, revelan la dirección que la empresa posee, y contienen importancia puesto que definen los propósitos o metas y de igual forma, las estrategias para lograr que la empresa crezca en el mercado. Los objetivos societarios a corto y largo plazo dependerán de los aspectos propios de las empresas, y su cumplimiento tiene correlación con aspectos estudiados en este trabajo, tales como la motivación y la disciplina laboral.

Las encuestas aplicadas, importantes para comprender la situación práctica de estos elementos antes descritos (motivación laboral, disciplina laboral y objetivos a corto y largo plazo) en el seno societario de las empresas medianas de la Ciudad de Machala, revelaron que existen una amplia difusión de elementos motivacionales en dichas empresas, así como también, algunas falencias en cuanto a altos índices de indisciplina laboral. Por otra parte, una mayoría de los empleados de las medianas empresas de la Ciudad de Machala conocen

los objetivos a corto y largo plazo de las empresas donde laboran, pero igualmente, porcentajes considerables los desconocen.

La discusión y contrastación teórica de los resultados de las encuestas arrojan que otras investigaciones similares a la ejecutada en este trabajo coinciden en materia de la importancia de la motivación laboral en las empresas, donde el modo de motivación más frecuente es el pago de bonos económicos. Por su parte, la disciplina laboral también fue analizada en contraste con otras investigaciones, donde la disciplina laboral tiene relación estrecha con modelos de subordinación de los empleados a las decisiones de sus superiores, y donde los casos de indisciplina tienen abordajes completamente diferentes: ciertos casos se solucionan entre los empleados, pero, sin embargo, otros casos de indisciplina son reportados a los superiores.

Así, con todo lo expuesto, se logra el cumplimiento de los objetivos propuestos en el presente trabajo, determinando los motivos por los cuales la motivación y la disciplina laboral son dos de los elementos fundamentales que debe poseer tanto el personal como la directiva de una empresa, por cuanto son cualidades y condiciones que intrínsecamente coadyuvan a la concreción de los objetivos que la empresa se proponga, potenciando la capacidad de trabajo del personal así como las habilidades directivas de aquellas personas que ostenten cargos de toma de decisiones en la empresa, promoviendo un mejor manejo y productividad de la empresa.

4.2. Recomendaciones

Tras las conclusiones antes determinadas, y también, a partir de la propuesta integradora desarrollada en este trabajo, se realizan las siguientes recomendaciones:

- a) Frente a los resultados de las encuestas, es preciso que las empresas medianas de la Ciudad de Machala implementen planes de motivación laboral, en vista de todos estos beneficios evidenciados y así mismo, tomando en cuenta la alta disponibilidad de los empleados a recibir elementos motivacionales.
- b) Se recomienda que las medianas empresas de la Ciudad de Machala, destinen fondos e inversiones en motivaciones de tipo económico, apreciando su incidencia en el

desempeño laboral del personal. Así, este tipo de motivación coadyuvará a que los empleados logren cumplir con sus tareas en mejor forma.

- c) Además, se recomienda que se desarrollen reconocimientos y motivaciones simbólicas por las empresas medianas de la Ciudad de Machala a sus empleados, dado que esta situación dispondrá de beneficios tanto para la empresa, así como para el mismo empleado. Estas motivaciones pueden ser, por ejemplo, reconocimientos públicos por el correcto desempeño de las labores encomendadas.
- d) Se recomienda que las empresas medianas de la Ciudad de Machala socialicen sus normativas internas, de cara a que los índices de indisciplina se reduzcan. De este mismo modo, por la relación de subordinación que expresan los empleados que existe en la disciplina laboral, se necesita capacitar a los empleados para que reconozcan en la normativa empresarial no una imposición, pero sí una forma de ordenar el ejercicio societario. Así mismo, se recomienda que las empresas medianas de la Ciudad de Machala implementen capacitaciones a los empleados para que ellos puedan resolver ciertos casos de indisciplina laboral, en el marco del respeto entre pares.
- e) Es necesario que las empresas medianas de la Ciudad de Machala diseñen y apliquen planes para socializar sus objetivos a corto y largo plazo con su planta de empleados, para que así, el conocimiento de estos objetivos sea cercano al total de los empleados. De igual modo, los beneficios de dicho conocimiento irían enfocados a la consolidación de la empresa en el mercado y en la Ciudad. En el caso de que las empresas antes descritas no tengan objetivos a corto o largo plazo, es necesario que se determinen a la brevedad.

Referencias

- Aguirre, B. (2018). *Plan de negocios. Un enfoque práctico en el sector Comercio (Análisis)*. Machala: Editorial UTMACH, 85. Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12497/4/PlanDeNegociosUnEnfoquePracticoEnElSectorcomercio.pdf>
- Amaya, V. (2020). *Análisis de los factores motivacionales que inciden en los colaboradores del Banco de Occidente en la oficina de Santander de Quilichao Cauca para el año 2019-2020*. Tesis de Grado, Universidad del Valle.
- Araúz, A., González, M., Díaz, M., y Vásquez, Y. (2019). Evaluación y análisis de los indicadores de motivación laboral aplicado al personal operativo de restaurantes de comida rápida. *Gente Clave*, vol. 3, núm. 1, pp. 16-29.
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., y Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, vol. 2, núm. 2, pp. 24-38.
- Bermejo, M. (2017). Alineamiento de las competencias laborales desde un enfoque sistémico. *Retos de la Dirección*, vol. 11, núm. 1, 2017, pp. 60-81.
- Blas, K., y Castro, J. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote – 2018*. Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo.
- Castañeda, S. (2018). Implementación de las 5s para mejorar la productividad en el área de almacén de la empresa Derivados Químicos Satélite S.A; Los Olivos, 2018. Tesis de Grado, Universidad César Vallejo.
- Chóez, M., y Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, vol. 6, núm. 4, pp. 88-107.
- Coromoto, H., y Villón, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, vol. 3, núm. 7, pp. 177-192.

- Cuadrado, E., Taberero, C., Fajardo, C., Luque, B., Arenas, A., Moyano, M., y Castillo-Mayén, R. (2021). Trabajadores con personalidad tipo D: la exploración del rol protector de la motivación laboral intrínseca en el burnout. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 37, núm. 2, pp. 133-141.
- Deroncele, A., Anaya, L., López, R., y Santana, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 26, núm. 94, pp. 568-580.
- Díaz, K., López, J., y Esquivel, J. (2019). *Trabajo en equipo: una investigación realizada en el sector de marketing y programación de una empresa de telecomunicaciones multinacional, ubicada en el partido de Vicente López, con el fin de descubrir el impacto que genera el trabajo en equipo*. Editorial Universidad Nacional de San Martín: Escuela de Economía y Negocios.
- Ferreira, J., Mena, J., Acosta, A., Mena, J. (2019). La empresa, contexto esencial del proceso de formación profesional del ingeniero. Sus potencialidades educativas. *Mendive. Revista de educación*, vol. 17, núm. 4, 2019, pp. 604-619.
- Flores, M. (2019). *El clima laboral y su influencia en el desempeño de los asesores de negocios Mibanco OI Motupe*. Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo.
- Guevara, L., y Godoy, M. (2018). Incidencia de la motivación en la satisfacción laboral en la empresa pública EPUNEMI (Ecuador). *Revista Espacios*, vol. 39, núm. 24, pp. 1-17.
- Grigera, J., y Nava, A. (2021). El futuro del trabajo en América Latina: crisis, cambio tecnológico y control. *El trimestre económico*, vol. 88, núm. 352, pp. 1011-1042.
- Jiménez, D. B., Funcasta, C. C., & Solanilla, M. U. (2021). Diseño de investigación cualitativa: análisis de los factores más relevantes para implementar la enseñanza virtual en educación secundaria. *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, 19, 147-170.
- Jiménez, C. (2022). Análisis de la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas industriales papeleras de Guayaquil, año 2021. Tesis de Grado, Universidad

- Lemiez, G. (2018). Paternalismo industrial y disciplina fabril. El caso de la industria del cemento en la ciudad argentina de Olavarría, 1940-1970. *Revista Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 36, núm. 1, pp. 147-165.
- Loja, R. (2021). *Desempeño laboral del profesional de enfermería, hospital regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019*. Tesis de Grado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez.
- Lóyzaga, O. (2020). Disciplina y represión laboral. Su esencia y entorno. *Alegatos*, vol. 1, núm. 15-16, pp. 48-55.
- Luna, O., Armendariz, C., y Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, vol. 11, núm. 5, pp. 327-335.
- Macías, E., y Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 26, núm. 94, pp. 548-567.
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Maquera-Luque, P., Santa Cruz-Arévalo, J., y Apaza-Panca, C. (2020). Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua. *Polo del Conocimiento*, vol. 5, núm. 9, pp. 1240-1254.
- Marin, H., y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, vol. 17, núm. 4, pp. 42-52.

- Márquez, N., y Neira, F. (2021). “Flexibilidad de la Jornada Ordinaria y Extraordinaria”, pp. 9-32. En: *El Proyecto del Gobierno sobre Jornada laboral y otras materias*, I. Rojas (coord.). Talca: CENTRASS.
- Martínez, R., Sánchez, A., García, G., y Pérez, R. (2016). Gestión de las reservas productivas en una PYME de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Enfoque UTE*, vol. 7, núm. 1, pp. 59-74.
- Meñaca, I., Cazallo, A., Sanz, D., Bascón, M., Simanca, J., Palacio, B. (2018). Modelización de los factores de motivación en el puesto de trabajo. *Revista Espacios*, vol. 38, núm. 58.
- Mora, E., y Mora, M. (2020). Desarrollo de la Motivación Laboral. *Conocimiento Libre y Licenciamiento (CLIC)*, núm. 22, pp. 64-96.
- Navarro, J., Rueff-Lopes, R., y Laurenceau, J. P. (2022). Análisis de los cambios intrapersona en la motivación laboral a corto y medio plazo: ¡ probablemente necesites más puntos de medición de los que crees!. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 38, núm. 1, pp. 1-17.
- Noguera, Z., y Meza, R. (2017). *Factores que inciden en la disciplina laboral del personal docente y administrativo que atiende la educación primaria del Colegio Público Las Américas, Barrio Américas 2, localizado en el distrito VI de la ciudad Managua, departamento de Managua durante el segundo semestre del año 2016*. Tesis de Grado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Pineda, J., Peñaloza, J., y Bermúdez, D. (2017). *La acción laboral para la reclamación de salarios: una mirada desde los derechos humanos laborales y su imprescriptibilidad en el garantismo constitucional*. Tesis de Grado, Universidad Libre de Colombia.
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., y Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 24, núm. 87, pp. 843-859.
- Podesta, L., Vigo, E., Ponce, D., y Romero, S. (2019). Coaching como herramienta gerencial: reflexiones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 24, núm. 87, pp. 904-916.

- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, vol. 23, núm. 3, pp. 45-53.
- Quimis, K., Arteaga, M., & Cedeño, M. (2019). La endogamia empresarial en el rendimiento laboral de las secretarías ejecutivas de la Universidad Técnica de Manabí, del Cantón Portoviejo, período 2018. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, (En línea). <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/01/endogamia-empresarial.html>
- Quiroz-Figueroa, L., Zambrano, S., y Franco, J. (2021). Liderazgo y motivación laboral: caso gobierno autónomo descentralizado del cantón Chone. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, vol. 6, núm. 4, pp. 183-198.
- Rivas, A. (2018). *La motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla*. Tesis de Máster, Universidad Autónoma de Puebla.
- Reyes, J., Huilcapi, M., Montiel, P., Mora, J., y Naranjo, D. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, vol. 2, núm. 7, pp. 15-22.
- Rodríguez-Sánchez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, vol. 31, núm. 2, pp. 207-220.
- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., y Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacio*, vol. 41, núm. 43, pp. 53-68.
- Romero, H., Hidalgo, S., & Correa, G. (2018). Plan de negocios. Un enfoque práctico en el sector comercio. *Redes 2017*. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12497/4/PlanDeNegociosUnEnfoquePracticoEnElSectorcomercio.pdf>
- Sandoval-Gutiérrez, J. (2020). ¿Disciplina o acoso laboral?. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, vol. 58, núm. 1, p. 3.

- Tápanes, Y. (2018). *Estudio de la organización del trabajo en la Empresa Industrial de Equipos y Servicios Asociados (EIESA)*. Trabajo de Diploma, Universidad Central Marta Abreu de las Villas.
- Torres-Flórez, D., Arce, L., y Ibarquén-Mosquera, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *ECONÓMICAS CUC*, vol. 41, núm. 1, pp. 9-24.
- Tramullas, J. (2020). Temas y métodos de investigación en Ciencia de la Información, 2000-2019. Revisión bibliográfica. *Profesional De La información*, 29(4).
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, vol. 2, núm. 7, pp. 101-108.
- Vaca, R. (2020). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa Servicios & Negocios AWR S.A.C., Huanchaco, 2019*. Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión.
- Yauri, A., y Quevedo, A. (2017). *La motivación y el control del personal de la Dirección de Circulación Terrestre en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica – Período 2015*. Tesis de Grado, Universidad Nacional de Huancavelica.
- Zaballa, P., El Assafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D., y Medina, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *ACADEMO Revista De Investigación En Ciencias Sociales Y Humanidades*, vol. 8, núm. 1, pp. 29–41.

Anexos

Anexo 1 – Formulario de preguntas de la encuesta. Disponible en:
<https://docs.google.com/forms/d/1Avd9ZxnxXULA2UCXP5Zi0RbUtyCJHvaTbRiDs-j5pwM/edit>

ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN Y DISCIPLINA LABORAL PARA EL ALCANCE

Preguntas Respuestas 298 Configuración

 **UTMACH**

ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN Y DISCIPLINA LABORAL PARA EL ALCANCE DE OBJETIVOS EMPRESARIALES

El presente cuestionario se enmarca en una investigación universitaria, no tiene relación alguna con su empresa y todos los datos aquí vertidos son privados y no se difundirán nombres ni algún detalle sobre quien contesta las preguntas, por ello, no se solicitan nombres.

Usted debe ser franco y transparente en sus respuestas, con el fin de garantizar confidencialidad no se mostrará su nombre a su empleador ni a ninguno de sus representantes. Esta encuesta permitirá descubrir que piensan realmente los empleados sobre las políticas de la gerencia sobre motivación y disciplina laboral.

Preguntas Respuestas 298 Configuración

1. Para usted, ¿Qué significa la motivación laboral?

Opción múltiple



- a) Motivación para lograr mejores resultados económicos en la empresa. X
- b) Motivación para lograr que los empleados cumplan con sus tareas. X
- c) Motivación para evitar que los empleados dejen su puesto de trabajo. X
- d) Todas las anteriores. X

2. En su opinión, ¿Cuáles son los elementos fundamentales de la motivación laboral?



- a) Motivación económica
- b) Motivación de crecimiento en la empresa
- c) Beneficios como viajes, capacitaciones, etc.
- d) Todas las anteriores.



3. En su opinión, un empleado que está motivado ¿rinde de mejor manera en su trabajo?



- Sí
- No



4. ¿Qué relación existe entre la disciplina laboral y los empleados , dentro de la empresa en la que labora?



- a) Una relación de subordinación entre gerente o administrador y empleados.
- b) Una relación de respeto a la autoridad.
- c) Una relación de respeto a la normativa empresarial.
- d) Todas las anteriores.



5. ¿Cómo considera que se debe canalizar indisciplina laboral?



- a) Reclamar ante las autoridades de la empresa por la indisciplina de otros compañeros.
- b) Reclamar directamente al empleado o compañero de trabajo.
- c) Dejar pasar por alto la indisciplina, puesto que es responsabilidad de la gerencia.



Preguntas Respuestas 298 Configuración

6. ¿Ha tenido que enfrentar en sus labores, algún caso de indisciplina laboral?



- Sí
- No



Preguntas Respuestas 298 Configuración

7. ¿Cómo procede si tiene que enfrentar algún caso de indisciplina laboral?



- a) Personalmente con el compañero indisciplinado.
- b) Deje mi reclamo en gerencia.
- c) Ignore el caso de indisciplina para no tener represalias.



8. ¿Desearía usted recibir algún tipo de motivación?



- Sí
- No



9. Según su experiencia, ¿ha recibido usted algún tipo de motivación en la empresa donde labora en la actualidad?



- Sí
- No



Preguntas Respuestas **298** Configuración

10. ¿Qué tipo de motivación ha recibido en la empresa en la que labora?



11. ¿Cómo considera usted que beneficia la disciplina laboral a las empresas?



- Evita que los empleados ignoren la normativa empresarial.
- Permite a los administradores o gerentes realizar sus actividades de manera más amena.
- Corrige las conductas indeseadas de los trabajadores.
- Todas las anteriores.



12. ¿Las sanciones a empleados indisciplinados ponen en riesgo la estabilidad de las empresas?



- Sí
- No



13. ¿Para qué considera usted que sirven los objetivos societarios a corto plazo?



- Para consolidar a la empresa en el mercado.
- Para lograr una estabilidad interna en la empresa.
- Para evitar pérdidas económicas.
- Todas las anteriores.



14. ¿Conoce si la empresa donde usted labora posee objetivos societarios a corto plazo?



- Sí
- No



15. ¿Para qué sirven los objetivos societarios a largo plazo?



- Para que la empresa se vuelva competitiva.
- Para alcanzar los objetivos a corto plazo.
- Para la protección de los intereses de los socios.
- Todas las anteriores.



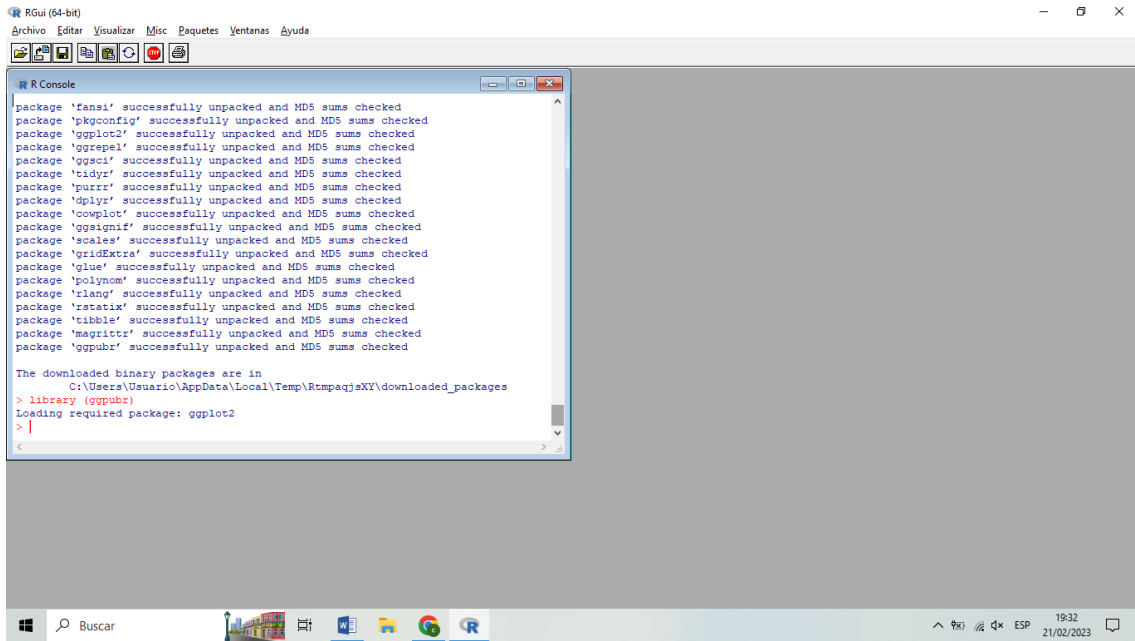
16. ¿Conoce si la empresa donde usted labora posee objetivos societarios a largo plazo?



- Sí
- No



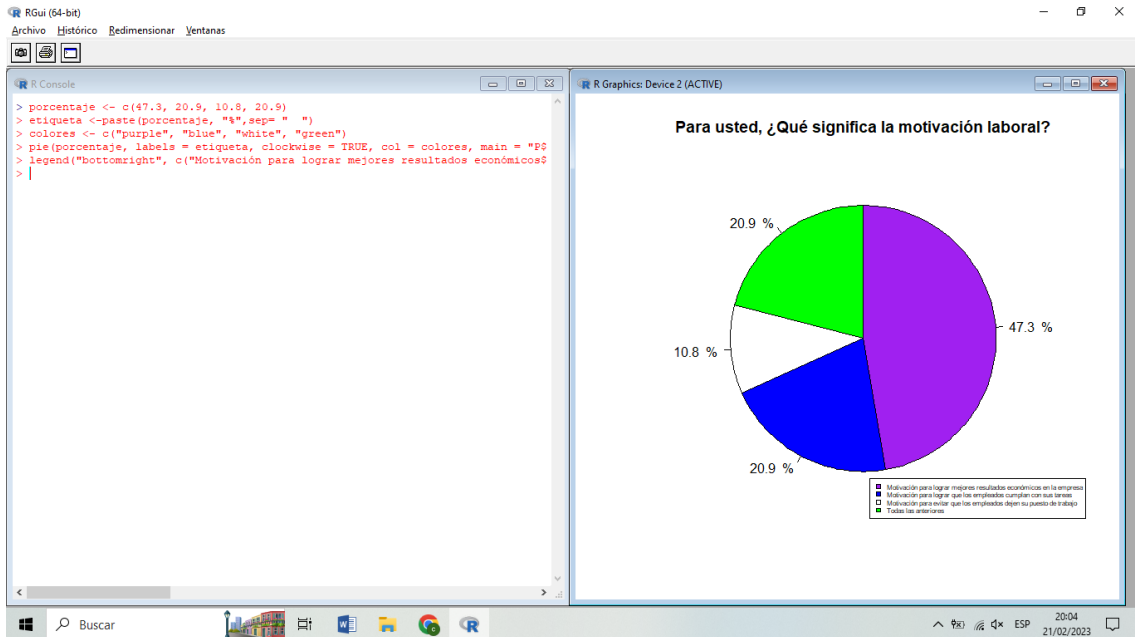
Anexo 2 – Trabajo realizado en el espacio digital R Studio

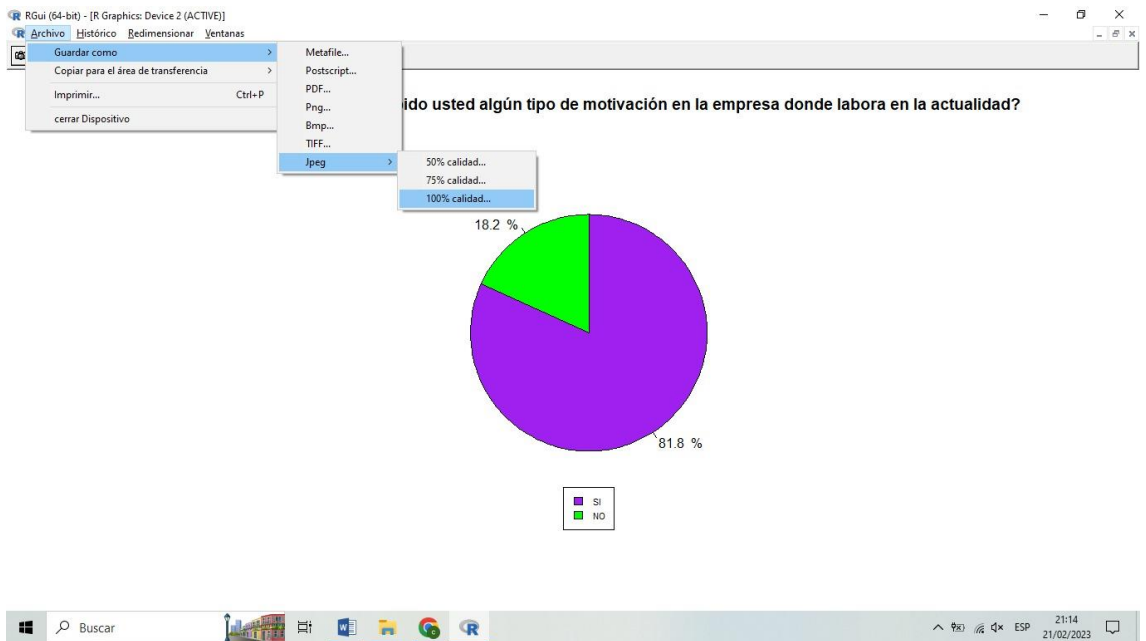
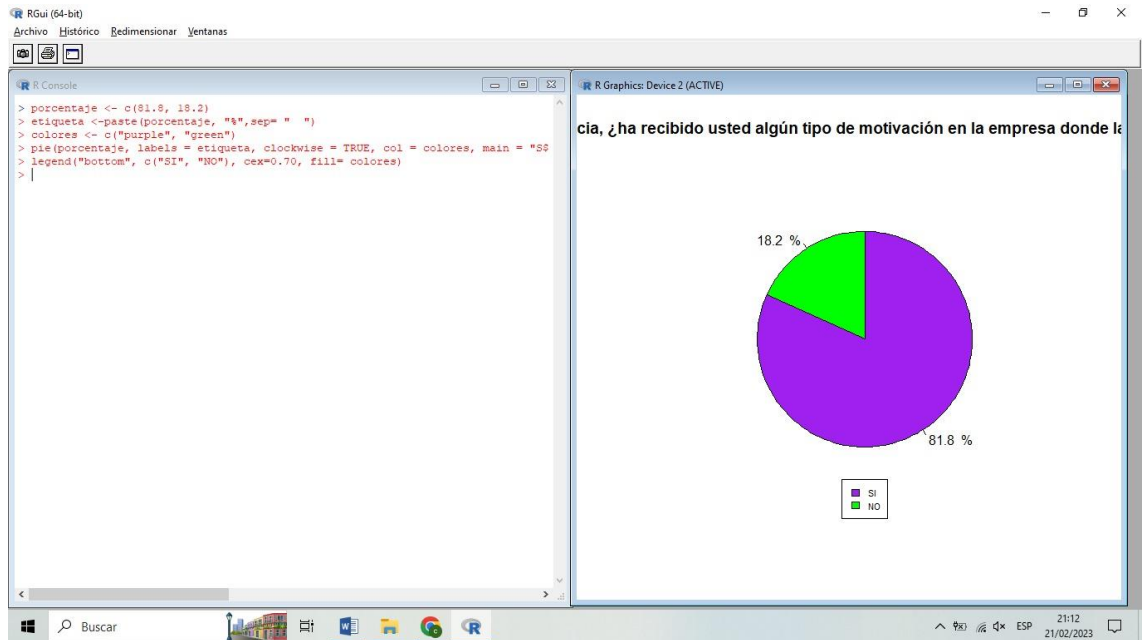


```
RGui (64-bit)
Archivo Editar Visualizar Misc Paquetes Ventanas Ayuda

R Console
package 'fans1' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'pkgconfig' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'ggplot2' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'ggrepel' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'ggsci' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'tidyr' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'purrr' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'dplyr' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'cowplot' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'ggsignif' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'scales' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'gridExtra' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'glue' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'polynom' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'rlang' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'rstatix' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'tibble' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'magrittr' successfully unpacked and MD5 sums checked
package 'ggpubr' successfully unpacked and MD5 sums checked

The downloaded binary packages are in
  C:\Users\Usuario\AppData\Local\Temp\RtmpqjzXY\downloaded_packages
> library(ggpubr)
Loading required package: ggplot2
> |
```





Fórmulas utilizadas para el diseño de los gráficos:

GRÁFICO 1

```
porcentaje <- c(47.3, 20.9, 10.8, 20.9)
```

```
etiqueta <- paste(porcentaje, "%", sep= " ")
```

```

colores <- c("purple", "blue", "white", "green")
pie(porcentaje, labels = etiqueta, clockwise = TRUE, col = colores, main = "Para usted, ¿Qué significa la motivación laboral?", radius=0.65)
legend("bottom", c("Motivación para lograr mejores resultados económicos en la empresa", "Motivación para lograr que los empleados cumplan con sus tareas", "Motivación para evitar que los empleados dejen su puesto de trabajo", "Todas las anteriores"), cex=0.70, fill= colores)

```

GRÁFICO 2

```

porcentaje <- c(17.8, 43.1, 16.8, 22.2)
etiqueta <-paste(porcentaje, "%",sep= " ")
colores <- c("purple", "blue", "white", "green")
pie(porcentaje, labels = etiqueta, clockwise = TRUE, col = colores, main = " En su opinión, ¿Cuáles son los elementos fundamentales de la motivación laboral?", radius=0.65)
legend("bottom", c("Motivación económica", " Motivación de crecimiento en la empresa", " Beneficios como viajes, capacitaciones, etc.", "Todas las anteriores"), cex=0.70, fill= colores)

```

GRÁFICO 3

```

porcentaje <- c(98, 2)
etiqueta <-paste(porcentaje, "%",sep= " ")
colores <- c("blue", "white")
pie(porcentaje, labels = etiqueta, clockwise = TRUE, col = colores, main = "En su opinión, un empleado que está motivado ¿rinde de mejor manera en su trabajo?", radius=0.65)
legend("bottom", c("SI", "NO"), cex=0.70, fill= colores)

```

GRÁFICO 4

```

porcentaje <- c(44.6, 24.2, 18.5, 12.8)
etiqueta <-paste(porcentaje, "%",sep= " ")
colores <- c("purple", "blue", "white", "green")
pie(porcentaje, labels = etiqueta, clockwise = TRUE, col = colores, main = "¿Qué relación existe entre la disciplina laboral y los empleados , dentro de la empresa en la que labora?", radius=0.65)
legend("bottom", c("Una relación de subordinación entre gerente o administrador y empleados", "Una relación de respeto a la autoridad", "Una relación de respeto a la normativa empresarial.", "Todas las anteriores"), cex=0.65, fill= colores)

```

GRÁFICO 5

```

porcentaje <- c(62.3, 32.3, 5.4)
etiqueta <-paste(porcentaje, "%",sep= " ")
colores <- c("purple", "blue", "green")
pie(porcentaje, labels = etiqueta, clockwise = TRUE, col = colores, main = "¿Cómo considera que se
debe canalizar indisciplina laboral?", radius=0.65)
legend("bottom", c("Reclamar ante las autoridades de la empresa por la indisciplina de otros
compañeros", "Reclamar directamente al empleado o compañero de trabajo", "Dejar pasar por alto la
indisciplina, puesto que es responsabilidad de la gerencia"), cex=0.70, fill= colores)

```

GRÁFICO 6

```

porcentaje <- c(54.5, 45.5)
etiqueta <-paste(porcentaje, "%",sep= " ")
colores <- c("blue", "white")
pie(porcentaje, labels = etiqueta, clockwise = TRUE, col = colores, main = " ¿Ha tenido que enfrentar
en sus labores, algún caso de indisciplina laboral?", radius=0.65)
legend("bottom", c("SI", "NO"), cex=0.70, fill= colores)

```

GRÁFICO 7

```

porcentaje <- c(59.9, 35.7, 4.4)
etiqueta <-paste(porcentaje, "%",sep= " ")
colores <- c("purple", "blue", "green")
pie(porcentaje, labels = etiqueta, clockwise = TRUE, col = colores, main = "¿Cómo procede si tiene
que enfrentar algún caso de indisciplina laboral?", radius=0.65)
legend("bottom", c("Personalmente con el compañero indisciplinado", "Dejé mi reclamo en
gerencia", "Ignoré el caso de indisciplina para no tener represalias"), cex=0.70, fill= colores)

```

GRÁFICO 8

```

porcentaje <- c(98.6, 1.4)
etiqueta <-paste(porcentaje, "%",sep= " ")
colores <- c("blue", "green")
pie(porcentaje, labels = etiqueta, clockwise = TRUE, col = colores, main = "¿Desearía usted recibir
algún tipo de motivación?", radius=0.65)
legend("bottom", c("SI", "NO"), cex=0.70, fill= colores)

```

GRÁFICO 9

```

porcentaje <- c(81.8, 18.2)
etiqueta <-paste(porcentaje, "%",sep= " ")
colores <- c("purple", "green")
pie(porcentaje, labels = etiqueta, clockwise = TRUE, col = colores, main = "Según su experiencia,
¿ha recibido usted algún tipo de motivación en la empresa donde labora en la actualidad?",
radius=0.65)
legend("bottom", c("SI", "NO"), cex=0.70, fill= colores)

```

GRÁFICO 10

```

porcentaje <- c(42.8, 12.5, 28.3, 16.5)
etiqueta <-paste(porcentaje, "%",sep= " ")
colores <- c("purple", "blue", "white", "green")
pie(porcentaje, labels = etiqueta, clockwise = TRUE, col = colores, main = "¿Qué tipo de motivación
ha recibido en la empresa en la que labora?", radius=0.65)
legend("bottom", c("Económica", " Material (algún tipo de bien)", " Simbólica (ejemplo, un
reconocimiento a mejor empleado del mes)", " No he recibido"), cex=0.65, fill= colores)

```

GRÁFICO 11

```

porcentaje <- c(44.3, 24.8, 16.4, 14.4)
etiqueta <-paste(porcentaje, "%",sep= " ")
colores <- c("purple", "blue", "white", "green")
pie(porcentaje, labels = etiqueta, clockwise = TRUE, col = colores, main = "¿Cómo considera usted
que beneficia la disciplina laboral a las empresas?", radius=0.65)
legend("bottom", c("Evita que los empleados ignoren la normativa empresarial", "Permite a los
administradores o gerentes realizar sus actividades de manera más amena", "Corrige las conductas
indeseadas de los trabajadores", "Todas las anteriores"), cex=0.65, fill= colores)

```

GRÁFICO 12

```

porcentaje <- c(58, 42)
etiqueta <-paste(porcentaje, "%",sep= " ")
colores <- c("blue", "green")
pie(porcentaje, labels = etiqueta, clockwise = TRUE, col = colores, main = "¿Las sanciones a
empleados indisciplinados ponen en riesgo la estabilidad de las empresas?", radius=0.65)
legend("bottom", c("SI", "NO"), cex=0.70, fill= colores)

```

GRÁFICO 13

```
porcentaje <- c(38, 30.1, 15.4, 16.4)
etiqueta <-paste(porcentaje, "%",sep= " ")
colores <- c("purple", "blue", "white", "green")
pie(porcentaje, labels = etiqueta, clockwise = TRUE, col = colores, main = "¿Para qué considera usted
que sirven los objetivos societarios a corto plazo?", radius=0.65)
legend("bottom", c("Para consolidar a la empresa en el mercado", "Para lograr una estabilidad interna
en la empresa", " Para evitar pérdidas económicas", "Todas las anteriores"), cex=0.65, fill= colores)
```

GRÁFICO 14

```
porcentaje <- c(75.8, 24.2)
etiqueta <-paste(porcentaje, "%",sep= " ")
colores <- c("blue", "red")
pie(porcentaje, labels = etiqueta, clockwise = TRUE, col = colores, main = "¿Conoce si la empresa
donde usted labora posee objetivos societarios a corto plazo?", radius=0.65)
legend("bottom", c("SI", "NO"), cex=0.70, fill= colores)
```

GRÁFICO 15

```
porcentaje <- c(48.3, 21.6, 14.9, 15.2)
etiqueta <-paste(porcentaje, "%",sep= " ")
colores <- c("purple", "blue", "red", "green")
pie(porcentaje, labels = etiqueta, clockwise = TRUE, col = colores, main = "¿Para qué sirven los
objetivos societarios a largo plazo?", radius=0.65)
legend("bottom", c("Para que la empresa se vuelva competitiva", "Para alcanzar los objetivos a corto
plazo", "Para la protección de los intereses de los socios", "Todas las anteriores"), cex=0.65, fill=
colores)
```

GRÁFICO 16

```
porcentaje <- c(73.2, 26.8)
etiqueta <-paste(porcentaje, "%",sep= " ")
colores <- c("blue", "red")
pie(porcentaje, labels = etiqueta, clockwise = TRUE, col = colores, main = "¿Conoce si la empresa
donde usted labora posee objetivos societarios a largo plazo?", radius=0.65)
legend("bottom", c("SI", "NO"), cex=0.70, fill= colores)
```