

DIAGNÓSTICO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS EMPRESAS BANANERAS DE LA CIUDAD DE MACHALA

Por SUANNY JOSENCA VELOZ AGUILAR Y LEIDA SELENA LOOR ZAMBRANO

Fecha de entrega: 06-mar-2024 01:34p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2312633312

Nombre del archivo: PROYECTO_INTEGRADOR_-_VELOZ_SUANNY_Y_LOOR_LEIDA.docx (823.44K)

Total de palabras: 10116

Total de caracteres: 55643

DIAGNÓSTICO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS EMPRESAS BANANERAS DE LA CIUDAD DE MACHALA

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

3%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Universidad Técnica de Machala Trabajo del estudiante	1%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	<1%
6	moam.info Fuente de Internet	<1%
7	www.uniethos.org.br Fuente de Internet	<1%
8	www.sodexo.es Fuente de Internet	<1%

9	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
10	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
11	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
12	dokumen.pub Fuente de Internet	<1 %
13	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
14	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
16	www.inspire-media.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

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

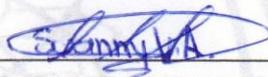
Las que suscriben, VELOZ AGUILAR SUANNY JOSENC A y LOOR ZAMBRANO LEIDA SELENA, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado Diagnóstico del comportamiento organizacional y su influencia en la gestión administrativa en las empresas bananeras de la ciudad de Machala, otorgan a la Universidad 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 tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran 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.

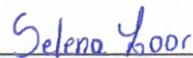
Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

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.



VELOZ AGUILAR SUANNY JOSENC A

0705607745



LOOR ZAMBRANO LEIDA SELENA

1316295359

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Objeto de la investigación.....	3
1.2. Planteamiento del problema.....	4
1.3. Justificación.....	6
1.4. Objetivos de la investigación	6
1.4.1. Objetivo General.....	7
1.4.2. Objetivos específicos	7
CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO	8
2.1. Revisión sistemática de la literatura.....	8
El comportamiento organizacional.....	8
Estrategias para mejorar el Comportamiento Organizacional.....	9
Gestión Administrativa.....	10
Proceso Administrativo	10
Teorías para la optimización de la gestión administrativa.....	11
CAPITULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO	15
3. Diseño de investigación.....	15
3.1. Tipos de investigación.....	15
3.2. Niveles de investigación.....	16
3.3. Diseño de la investigación.....	16
3.4. Métodos de la investigación.....	17
3.5. Instrumentos de recolección de datos.....	18
3.6. Técnicas de recolección de datos	19
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	20
4.1. Análisis de resultados.....	20
4.2. Contrastación teórica de resultados.....	29
4.3. Propuesta integradora.....	30
4.4. Valoración de la factibilidad: Dimensiones.....	31
4.4.1. Dimensión técnica.....	31
4.4.2. Dimensión económica.....	32
4.4.3. Dimensión social.....	33
4.4.4. Dimensión ambiental	33
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	33
5.1. Conclusiones	33
5.2. Recomendaciones.....	34
5.3. Referencias.....	36

5.4.	Anexo	43
5.4.1.	Encuesta	43
5.4.2.	Encuesta in situ a las empresas bananeras de la ciudad de Machala	47
5.4.3.	Artículos científicos	48

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Colaboración entre los diferentes departamentos</i>	20
Tabla 2.	<i>Importancia de las tareas administrativas</i>	21
Tabla 3.	<i>Distribución de responsabilidades</i>	22
Tabla 4.	<i>Comunicación interna en el proceso administrativo</i>	23
Tabla 5.	<i>Incentivos más efectivos</i>	24
Tabla 6.	<i>Beneficios para un buen comportamiento organizacional</i>	25
Tabla 7.	<i>Satisfacción en la gestión administrativa</i>	26
Tabla 8.	<i>Creatividad e innovación en el cumplimiento de los objetivos</i>	27
Tabla 9.	<i>Tabla cruzada</i>	29
Tabla 10.	<i>Estrategias para la mejora del ambiente laboral</i>	30
Tabla 11.	<i>Costos de la propuesta implementada</i>	32

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1.	<i>Reconocimiento de logros</i>	21
Gráfica 2.	<i>Habilidades en relación a las funciones administrativas</i>	22
Gráfica 3.	<i>Motivación en los empleados</i>	23
Gráfica 4.	<i>Reconocimiento y recompensa</i>	24
Gráfica 5.	<i>Comunicación interna en los objetivos y metas</i>	25
Gráfica 6.	<i>Ambiente laboral</i>	26
Gráfica 7.	<i>Funciones y responsabilidades</i>	27
Gráfica 8.	<i>Eficiencia en el proceso administrativo</i>	28

INTRODUCCIÓN

Para la administración de empresas el comportamiento organizacional es muy importante en la gestión administrativa ya que es fundamental porque funciona como una herramienta para mejorar la eficiencia y eficacia, por lo tanto, hoy en día se lo considera de gran relevancia porque influye mucho en la actitud de las personas que forman parte de ella, dado que beneficia a las organizaciones; permitiendo así que esta se encuentre apta para afrontar desafíos y aprovechar cada una de las oportunidades que se presenten.

Según Gómez et. al (2020) mencionan que, el comportamiento organizacional es fundamental porque se enfoca en el estudio de cómo mejorar el desempeño humano, por lo que se considera muy importante en el éxito empresarial. Obtener un diagnóstico del comportamiento de los empleados es esencial, pero para ello, es necesario comprender el comportamiento de las personas en la empresa en general, así como en grupos de trabajo y de forma individual.

De acuerdo con Asca et. al (2021) manifiestan que, la gestión administrativa es importante ya que implica la planificación y supervisión de una actividad con el único objetivo de obtener los recursos necesarios y alcanzar las metas específicas, es así que es necesario identificar las funciones administrativas ya que es crucial para realizar correctamente las tareas. Limas y Sierra (2023) argumentan que, se concentra en el análisis y diagnóstico tanto interno como externo de una empresa, para mejorar su desempeño. Se enfoca también en los procesos estratégicos y de gestión, lo que proporciona a las empresas una ventaja competitiva y promueve su sostenibilidad en el entorno empresarial. Autores como Molina et. al (2016) en su artículo mencionan que es un reto, por lo que se deben de aplicar recursos que ayuden a que las personas para que sean capaces de crecer mediante la adquisición de nuevos conocimientos.

Actualmente las empresas bananeras enfrentan desafíos con el comportamiento organizacional en la gestión administrativa, donde la motivación es importante porque permite evitar problemas en el bajo rendimiento y la falta de compromiso. Para esto, es esencial identificar obstáculos y proponer soluciones para mejorar el desempeño empresarial. Por lo tanto, el problema es: ¿De qué manera incide el comportamiento organizacional en la gestión administrativa en las empresas bananeras de la ciudad de Machala? por lo que se plantea como objetivo el analizar el comportamiento

organizacional en la gestión administrativa, desarrollando ideas creativas de motivación para el cumplimiento de objetivos y metas planteadas en las empresas bananeras de la ciudad de Machala.

Tema: Diagnóstico Del Comportamiento Organizacional Y Su Influencia En La Gestión Administrativa En Las Empresas Bananeras De La Ciudad De Machala.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Objeto de la investigación

Leyva y Guerra (2020) plantean que, consiste en la relación que hay entre la problemática y los conceptos que dan el significado al estudio, ayudando a su respectiva explicación. Esta relación fundamental entre el problema de investigación y su incorporación en el área científica que se está investigando es una característica común en todas las investigaciones científicas. Por otro lado, al abordar un objeto de estudio en una investigación, es importante tener la intención de indagar; esta intención permite entrar en relación con la realidad que se está estudiando, y a su vez, objetivarla. Reflexionar sobre la intencionalidad y capacidad de indagar conlleva a una mejor comprensión del objeto de estudio (Solorio, 2014).

Es así que el objeto de la investigación se centra en la combinación del problema que indica la necesidad de avanzar mediante una investigación y los conceptos, definiciones y relaciones que otorgan su significado, contribuyendo así a su interpretación y comprensión. Esta conexión esencial entre el problema de investigación y su integración en el área científica objetivo de estudio es una característica común en todas las investigaciones científicas

El objeto de investigación es la temática o área específica que se va a indagar en un proyecto de investigación; es el enfoque central del estudio con mayor profundidad. El objeto de investigación puede ser cualquier tema, problema o fenómeno que sea de interés para el investigador que considere relevante para generar conocimiento o aportar a un determinado campo de estudio. Es importante definir claramente el objeto de investigación para así poder delimitar y dirigir adecuadamente el proceso de investigación.

Las empresas dedicadas al sector bananero representan una de las actividades principales en la provincia de El Oro contribuyendo al 30% de la economía. En términos de cultivos, se alberga una gran cantidad de fincas, con 2.375 de las 5.737 registradas por la Oficina de Comercialización de Productos Agrícolas del Ministerio de Agricultura. Los agricultores han encontrado una gran ventaja para el cultivo del banano gracias a las condiciones climáticas de la provincia (Gonzalez, 2017).

Es así que la cadena comercial y económica del cultivo, cosecha y exportación del banano, involucran a aproximadamente 100.000 trabajadores, considerándose a la ciudad de Machala como la Capital Bananera del Mundo. Además, Capa et al. (2016) mencionan que, tiene una zona que puede potenciar un importante movimiento comercial basado en la producción agrícola, principalmente enfocado en el cultivo de banano. Por ello, es que el objeto de la investigación del presente trabajo se centra en las empresas bananeras de Machala.

1.2. Planteamiento del problema

Comenzar una investigación con un planteamiento claro del problema es fundamental, y para lograrlo es necesario consultar a expertos en el tema, revisar bibliografía relevante y explorar publicaciones relacionadas con la investigación. A veces, al inicio del proceso, es normal tener una idea vaga de que se quiere investigar. Sin embargo, al consultar a expertos, revisar materiales y buscar antecedentes, es posible obtener la información necesaria para ampliar y profundizar en el área de estudio, lo cual facilita formular un planteamiento más sólido. Este proceso de indagación y exploración del tema es esencial para desarrollar una investigación bien fundamentada (Bauce, 2016).

Además, Zubirán et al. (2022) mencionan que, la identificación y exploración de un problema o pregunta es un aspecto crucial de cualquier esfuerzo de investigación. Sin un problema suficientemente complejo y que invite a la reflexión, se puede argumentar que hay poca razón o motivación para llevar a cabo una investigación. Si parten de un problema o una pregunta claramente definidos, los investigadores pueden sugerir objetivos, justificar la importancia de su trabajo y contribuir a los conocimientos existentes. En general, reconocer la importancia de la identificación del problema sienta unas bases sólidas para cualquier proyecto de investigación.

Sin lugar a dudas, empezar una investigación con un planteamiento claro del problema es esencial para asegurar su éxito y relevancia, es común tener una idea muy general de lo que se desea investigar, es muy importante tener en cuenta que el conocimiento especializado de los expertos en el tema es valioso para orientarse y proporcionar información relevante que permita obtener una visión más precisa y específica sobre el tema de investigación. En resumen, consultar a expertos y explorar publicaciones relacionadas brinda información necesaria para ampliar y profundizar en el área de estudio, lo cual facilita formular un planteamiento más sólido. Este proceso de investigación inicial permite sentar una base adecuada y asegurar la validez y relevancia de la investigación.

De acuerdo a Rocafuerte et al. (2016) señalan que, el comportamiento organizacional estudia y entiende cómo los individuos se involucran en los objetivos de una empresa y cómo este compromiso afecta a su eficiencia. Se investiga la manera en que la motivación y el liderazgo influyen en este proceso para alcanzar los resultados deseados, es decir, incluye el análisis de sus actitudes, motivaciones, emociones y el comportamiento grupal e individual. El análisis del comportamiento en el entorno laboral es un reto que a menudo los directivos no consideran importantes, pero actualmente se ha vuelto una responsabilidad muy relevante dentro de las empresas. Esto se debe a la necesidad de adaptarse a las diferentes personas, en analizar sus actitudes y de poder observar que la falta de motivación puede ser un problema laboral muy común en las organizaciones. Cuando los trabajadores no se sienten identificados con su lugar de trabajo, puede haber consecuencias negativas tanto para ellos como para la empresa.

El bajo rendimiento laboral y la falta de compromiso pueden impactar negativamente. Esto puede llevar a que los empleados desmotivados pueden optar por buscar otras oportunidades laborales en las que se sientan más involucrados. Por consiguiente, resulta fundamental que las empresas reconozcan lo esencial que es la motivación para alcanzar su éxito, pero para esto es importante identificar cuáles son las estrategias que pueden aplicar para lograrlo. Cuando los trabajadores se sientan motivados y comprometidos con su trabajo es más probable que se esfuercen por alcanzar los objetivos y metas establecidas, lo que a su vez beneficiará al empleado como a la empresa en general.

Surge la necesidad de realizar una investigación centrada en el comportamiento de los empleados, para identificar los principales obstáculos que impiden que se cumplan los

objetivos y metas planteadas, así como proponer ideas creativas que puedan mejorar el desempeño y favorecer el éxito de la empresa; por ello se busca respuesta a la siguiente interrogante: ¿De qué manera incide el comportamiento organizacional en la gestión administrativa en las empresas bananeras de la ciudad de Machala?

1.3. Justificación

Autores como Montes y Montes (2014) definen a la justificación como explicar el motivo por el cual se elige realizar un estudio en particular en lugar de otros. Es importante establecer razones que respaldan dicha investigación, las cuales pueden ser de cualquier tipo, es decir, se centra en fundamentar el sentido de la investigación propuesta. Algunos consideran que cualquier tema de investigación que se les ocurra tiene algún tipo de sentido o validez.

En el contexto empresarial actual, el comportamiento organizacional desempeña un papel esencial dentro de las organizaciones, sin olvidar que esto hace que tengan éxitos. El comportamiento que tienen las personas tiene un impacto en el logro de objetivos y metas planteadas y en el rendimiento, ya que el recurso humano es un aspecto muy sensible y posiblemente el más importante, por lo que esta investigación espera poder analizar si el comportamiento organizacional tiene influencia en la gestión administrativa en las empresas bananeras y a su vez en la motivación en el comportamiento de los empleados, que se reflejan en la satisfacción y desempeño laboral. Con esto se espera que la investigación conduzca a resultados positivos, ya que la industria bananera es crucial para el desarrollo económico de Machala, dado que la producción y exportación de banano constituyen una parte significativa de la actividad económica, generando empleo e ingresos, por lo tanto, es importante que estas empresas funcionen de manera eficiente.

1.4. Objetivos de la investigación

Los objetivos que tiene toda investigación buscan responder preguntas específicas mediante la utilización de métodos científicos, los cuales son diseñados para poder incrementar el nivel de certeza donde la información que ha sido recopilada será relevante para la interrogante que se va a estudiar, lo que logrará cumplir con los criterios de objetividad y realidad. Los objetivos de la investigación deben definirse con claridad, es decir, deben de servir como guía en todo el proceso de investigación lo que ayuda a los investigadores a mantenerse todo el tiempo enfocados (Espinoza, 2020).

1.4.1. Objetivo General

Autores como Otero et al. (2006) argumentan que, el objetivo general se deriva del problema de investigación, sirve como propósito general que brinda la orientación al estudio. Por lo que existen varios métodos o enfoques para lograrlo, es decir, representa lo que el investigador quiere lograr a través de la investigación ya que es una guía para todo el estudio, dando así un sentido y enfoque a la investigación y ayudando así a poder definir también cuál es la intención de la misma. El presente proyecto tiene como objetivo general analizar el comportamiento organizacional en la gestión administrativa, desarrollando ideas creativas de motivación para el cumplimiento de objetivos y metas planteadas en las empresas bananeras de la ciudad de Machala.

1.4.2. Objetivos específicos

Según Arias et al. (2020) manifiestan que, los objetivos específicos se pueden formular de varias formas, puede depender del alcance que tenga la investigación o la problemática que se estudia. La forma correcta de redactarlos es tener un orden lógico que se alinee juntos con el trabajo de investigación. Es así que, los objetivos que se planteen van a depender de lo que el objetivo general necesite para poder lograr el objetivo de la investigación. El presente proyecto establece cuatro objetivos específicos: a) Identificar las actividades y funciones que realizan los empleados en la gestión administrativa; b) Determinar la relación entre el proceso administrativo y el comportamiento organizacional; c) Describir cuáles son los beneficios de un buen comportamiento organizacional en los empleados; d) Investigar y proponer ideas creativas de motivación que pueden ser implementadas para mejorar el cumplimiento de objetivos y metas.

CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO

2.1. Revisión sistemática de la literatura

El comportamiento organizacional

Bravo et al. (2018) mencionan que, el comportamiento organizacional es la observación de las actitudes y el rendimiento de las personas dentro de las organizaciones, ya que se enfoca en el trabajo de los empleados, analizando un impacto positivo o negativo en la eficacia y productividad que tienen las organizaciones. El propósito del comportamiento organizacional es comprender la influencia que se genera entre las personas, los equipos y la estructura de una organización (Morejón, 2018) para que ayude a entender las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización.

El comportamiento organizacional es importante en las empresas ya que provee herramientas muy valiosas para comprender a una organización en su totalidad, como también, ayuda a todos los administradores a poder investigar cada una de las conductas que tienen los empleados y así comprender las relaciones interpersonales (Aira , 2016); en cambio, autores como Margarth et al. (2011) manifiestan que, el comportamiento organizacional necesita de la participación absoluta de los directivos o gerentes para poder influir en los empleados, porque si están bien preparados y capacitados en los roles que tienen en la organización tienen un mejor desarrollo de manera individual y grupal, logrando así rápidamente una mayor productividad y mucho más eficiencia y eficacia.

Autores como Molina et al. (2016) mencionan que, que el comportamiento organizacional engloba las acciones y los comportamientos que tienen las personas de la empresa, en general, en grupos de trabajo y de forma individual, y como esto influye en el desempeño y éxito de la organización. Lo que implica analizar la manera en la que se comunican, el nivel de liderazgo y cuáles son los estímulos que impulsan a los empleados a cumplir con sus obligaciones. Es importante abordar estos tres niveles de manera integral para así comprender y mejorar el comportamiento organizacional.

Como señalan Conde et al. (2010), el primer nivel es la Macroperspectiva, se refiere a la organización como un todo, a lo que se centra en la conducta en general de la misma; es un proceso en donde las organizaciones adquieren conocimientos y analizan cómo es el desempeño de la organización y como obtiene ventajas competitivas mediante la

implementación de estrategias. El segundo nivel es la Perspectiva intermedia, el cual se enfoca en cuál es la conducta del comportamiento de los pequeños grupos de trabajo, ya que busca que estos equipos socialicen e incentiven a la cooperación para aumentar la productividad haciendo que cada una de las aptitudes de los empleados mejoren lo que es el desempeño colectivo.

También consideran que, la Microperspectiva en cambio analiza el comportamiento de cada miembro de la organización, pues se enfoca en la personalidad, las diferencias y la motivación que tiene cada miembro en el área de trabajo. La aptitud de cada persona influye mucho en su desempeño y sobre todo en la productividad de la organización. Estos tres niveles siempre estarán interconectados ya que entre ellos se influyen mucho, ya que, si el comportamiento individual influye en el comportamiento de los equipos de trabajo, los equipos de trabajo terminan afectando a la organización en general.

De acuerdo con Macías y Vanga (2021), la motivación es un impulso que conduce a emprender tareas específicas, en donde se emplean voluntariamente los recursos físicos y mentales para poder alcanzar objetivos o metas planteadas. La motivación no solo se da en el ámbito laboral, sino también en todos los momentos de un individuo, donde depende de nuestro comportamiento y fuerzas para cumplir lo que se ha propuesto alcanzar.

La motivación en el comportamiento organizacional para Puma y Estrada (2020), es un conjunto de factores que influyen en una persona, que se origina desde su interior y hace que se comporten de una manera determinada para lograr una meta. Sin embargo, Peña y Villon (2018), comentan que, hoy en día, la motivación es la manera más efectiva de fomentar un sentido de compromiso y lograr que cada miembro del equipo obtenga resultados positivos que contribuyan a los objetivos establecidos de la organización.

Estrategias para mejorar el Comportamiento Organizacional.

De acuerdo con Castagnola et al. (2020) la capacitación es el proceso en el cual la empresa busca que sus empleados adquieran nuevas habilidades y competencias necesarias para desempeñar en el puesto y facilitar el aprendizaje de sus colaboradores. Por tal motivo Medina et al. (2021) enfatizan que los empleados con mayor experiencia o conocimiento en la empresa, son aquellos que poseen cognición y pueden generar innovaciones gracias a las capacitaciones constantes que la empresa realiza en su beneficio.

El clima laboral se basa en las características que tiene el entorno de trabajo donde los empleados perciben, sienten o experimentan, logrando que se sientan cómodos a la hora de realizar sus actividades, lo cual no debe de influir en su comportamiento de alguna manera; en cambio ascender de puesto significa avanzar un nivel más en la organización por un buen desempeño laboral, demostrando que las capacitaciones que brinda la empresa ayudan a mejorar las habilidades de los empleados (Madero, 2019).

Las recompensas por méritos, son reconocimientos por parte de directivos de la organización, que promuevan incentivar a los empleados a enforzarse más para lograr el desempeño esperado; los horarios flexibles permiten respetar las horas establecidas de trabajo, sus días de descanso y vacaciones para que puedan tener un buen desempeño laboral (Madero, 2019). Por otro lado, Egas y Yance (2018) mencionan que la comunicación organizacional está dirigida a todos los empleados de la empresa, independientemente de su rango. En una empresa la comunicación es la herramienta decisiva que da soluciones para los constantes cambios que estas enfrentan todos los días.

Gestión Administrativa

De acuerdo con Soledispa et al. (2022) la gestión administrativa son las actividades colectivas que se llevan a cabo para gestionar una organización mediante la ejecución correcta de tareas, esfuerzos y recursos, donde tengan la aptitud de supervisar y controlar las diferentes funciones que se ejercen en la empresa, para lograr metas establecidas. Teniendo en cuenta a Saavedra y Delgado (2020) sostienen que, la gestión administrativa debe ser capaz de llevar a cabo estrategias en la organización, permitiendo ayudar alcanzar los objetivos y metas planteadas. Según Chávez et al. (2020) la definen como la ejecución de acciones de todos los órganos de la organización, con el desarrollo de las diferentes fases del proceso administrativo, considerándola importante porque permite lograr una administración eficaz.

Proceso Administrativo

González et al. (2020) mencionan que, el proceso administrativo son etapas a seguir en la solución de un problema que se encuentran en la organización, realizando un plan y una investigación clara donde los objetivos queden establecidos, permitiendo realizar el proceso sin problemas. Según Vásquez et al. (2021) sostienen que, es un problema para las empresas, porque se trabaja sobre la base, para buscar el mejor uso de los recursos,

considerando que cuando se usa de la mejor manera los resultados son mejores. Teniendo en cuenta a Márquez et al. (2021) señalan que, el proceso administrativo emplea las funciones de planear, organizar, dirección y control de manera sistemática, integrada y compleja para lograr los objetivos planteados.

Desde la perspectiva de Córdova et al. (2022) la planeación es el proceso que ayuda a desarrollar planes donde se identifiquen los objetivos, procedimientos y recursos para lograr metas a través de directrices; en la organización se diseña y desarrolla la estructura organizacional, a través de la asignación de personas, medios y recursos para el desarrollo transparente de las actividades designadas a cada miembro de la organización para ejecutarlas de manera óptima; la dirección se encarga de la motivación y liderazgo para incentivar a los miembros de la organización, en el cual su trabajo ayude a cumplir objetivos de la empresa; el control se encarga de verificar las actividades de acuerdo a lo planificado, con el fin de corregir algún problema y que no se desvíe de los objetivos.

Teorías para la optimización de la gestión administrativa.

Las teorías de motivación en las organizaciones son muy importantes ya que se las considera como una guía en la motivación y en el estudio de cada uno de los individuos que trabajan en la organización. Cabe recalcar que cada una de las teorías que a continuación se detallan tienen mayor relevancia y explican por qué los empleados encuentran motivación para su desempeño laboral, por lo tanto, son significativas en este ámbito ya que proporciona ideas valiosas para entender como las personas se encuentran motivadas en su trabajo.

De acuerdo con Madero y Rodríguez (2018) mencionan que, Douglas McGregor identificó dos actitudes y características muy diferentes por lo cual llamó la teoría X y la teoría Y. La teoría X es un estilo autoritario, ya que los empleados se encuentran constantemente bajo control y supervisados, para así poder eliminar las malas actitudes de los mismos, ya que son reservados, evitan totalmente la responsabilidad y cuando no alcanzan sus metas recurren a excusas, únicamente se dedican a satisfacer sus necesidades pero no a la empresa en general y sobre todo no hay importancia en querer incrementar la productividad de la empresa, por ello es que es una teoría que se enfoca en la eficiencia laboral, siendo estos limitados a dar sus opiniones.

En cuanto a la teoría Y, sostienen que, se enfoca en los empleados que verdaderamente quieren destacar y que quieren crecer personal y laboralmente, teniendo la iniciativa de actuar por sí solos; son capaces de realizar sus tareas sin ningún inconveniente y si de ser el caso buscan ayuda de sus supervisores, pero jamás dejan de lado sus actividades y se encargan también de ejecutarlas correctamente y en el tiempo para el que está previsto, buscando resaltar; en las empresas se espera que se acojan a la teoría Y.

La teoría de Maslow sobre la jerarquía de las necesidades, respeta y atiende las necesidades de los individuos que forman parte de la organización, es decir, refleja la jerarquía de las distintas necesidades humanas (Wilk, 2016), dado que los individuos primero tienen que satisfacer las necesidades fisiológicas para obtener un óptimo desarrollo, por lo tanto no podrán saltarse a las otras necesidades sin antes haber satisfecho la primera (Naranjo, 2015). Mientras que desde el punto de vista de Cabas y Sánchez (2016) señalan que, también se centra en las necesidad y felicidad de las personas. Maslow respaldó la idea de los gerentes, de que la organización es crucial para los empleados, ya que pueden alcanzar la autorrealización mediante su trabajo. Cuando estos se sienten satisfechos, son más eficientes, teniendo mayor responsabilidad en sus tareas y experimentan menos agotamiento laboral y emocional.

Los individuos deben de satisfacer necesidades que van desde las más básicas que se las denomina como carenciales que deben de ser satisfechas para poder evitar consecuencias desfavorables o incluso la experimentación de sensaciones incómodas, las cuales son necesidades fisiológicas, seguridad o protección, pertenencia y de reconocimiento o valoración hasta la necesidad más alta que es la autorrealización, que es denominada como el desarrollo del individuo haciendo referencia a cada una de las tareas que este realiza; es importante porque influye mucho en el desarrollo de los individuos. El nivel fisiológico se refiere a las necesidades que son muy esenciales para la supervivencia, como el descanso, alimentación, salud, respiración, hidratación mientras que el nivel de la seguridad se basa en asegurar la integridad personal, le estabilidad y la protección, es decir, la necesidad de sentirse seguro y protegido (Wilk, 2016).

La necesidad de asociación o de pertenencia y amor, se refiere al anhelo humano de la conexión, vínculos de amistad, familiar e incluso romántico y son fundamentales para el bienestar emocional de los individuos ya que buscan ser aceptados y ser incluidos en algún grupo, lo que implica intercambiar afecto constante. La necesidad de estimación

busca la valoración y el reconocimiento social por parte de otras personas como también del individuo mismo, lo que a la vez implica sentirse en una posición importante en la sociedad. Mientras que la necesidad de autorrealización es el punto máximo donde cada persona desea alcanzar en la vida, anhelan convertirse en la mejor versión de sí mismos. Esto conlleva a encontrar las metas personales, desarrollar habilidades y crecer tanto laboral como personalmente, logrando así, vivir de manera plena (Reis, 2009).

En lo referente a la teoría de los dos factores de Herzberg o conocida también como la teoría de la motivación e higiene; los factores de higiene son los atributos que hay en el entorno laboral como el salario, condición de trabajo, relación con los gerentes, beneficios y servicios sociales, entre otros que no estimulan a la motivación, tomando en cuenta que en este factor la ausencia en el trabajo si crea insatisfacción. Por otro lado, están los factores motivacionales como el logro, reconocimiento, progreso profesional, entre otros, por lo cual en este factor la ausencia no genera insatisfacción, pero la presencia en el área laboral crea satisfacción y motivación en los individuos (Madero, 2019). Autores como Foncubierta y Sánchez (2019) afirman que, tanto el reconocimiento por el trabajo y la comunicación entre los individuos, son dos motivadores muy efectivos en el lugar de trabajo.

Para incentivar a las personas en el área de trabajo se puede aplicar tanto el incentivo monetario que es una forma muy común de que estos alcancen las metas planteadas a través de premios, compensación, bonos por su desempeño, entre otros; pero también está el incentivo no monetario como responsabilidad, una mejor calidad de vida, desarrollo de habilidades, oportunidades de crecimiento, entre otros. Los factores de motivación son muy relevantes y por eso es que las empresas deben de implementar estrategias como el reconocimiento del trabajo de los individuos, fomentar la autonomía, promover un entorno laboral tranquilo y positivo. (Madero, 2019).

Cuando los factores de higiene se mejoren con las estrategias, mucho mejor será la mentalidad de las personas. Además, cuando las personas están en busca de aprender, avanzar, se les asigna tareas con menos responsabilidad para que pueden muy fácilmente desarrollar sus habilidades personales adquiriendo conocimientos. Esto mejora la motivación y la satisfacción de los empleados, por lo tanto, identificar todos los elementos que se relacionan con la motivación, puede facilitar el entorno laboral que se busca (Khademizadeh, 2019).

Citando a Sergueyevna y Mosher (2013) indican que, la teoría de las tres necesidades de McClelland, es similar a la de Maslow. Se basa en tres niveles de motivación como el logro, poder y afiliación como motores claves del comportamiento humano. Esta teoría se ha utilizado para entender y motivar a cada uno de los empleados de la organización; las personas con necesidad de logro son incentivadas mediante la asignación de tareas que son desafiantes, pero a la vez les permite desarrollar conocimientos tanto laborales como personales.

Es así que entonces, la necesidad de logro se refiere a que el individuo tiene deseo de destacar, cumplir las metas desafiantes, deseo de superación, y cumplir con los estándares de éxito; tienen el objetivo de desempeñarse de manera sobresaliente en las tareas que tenga en frente. Existen características de las personas que tienen impulsos hacia el logro y son: Cuando las personas trabajan más duro de lo normal porque saben que se les reconocerá por los esfuerzos que han dado; cuando son capacitados; les gusta por sí mismos resolver problemas y asumen toda su responsabilidad; cuando reciben ordenes de los empleadores; siempre quieren alcanzar el éxito total; y sobre todo porque se desempeñan muy bien en su área de trabajo (Donawa, 2019).

Una empresa es la que se enfoca en la actividad de consumo, producción y distribución de venta de bienes y servicios (Tantalean, 2022), por esta razón Baque et al, (2020) sostienen que, se utiliza el recurso humano y materiales para obtener beneficios. Por lo cual la presente investigación se enfoca en las empresas bananeras debido a que tienen un rol importante el suministro de recursos naturales para la alimentación, lo que significa que el valor de los alimentos es vital para el país, ya que garantiza la supervivencia de los seres humanos, es por ello que se utilizan responsablemente estos recursos existentes dado que refleja las condiciones económicas que tienen un país (García, 2017).

La provincia de El Oro, se dedica a la producción agrícola y minera, donde Machala es considerada la capital de la provincia y la capital mundial del banano. Por lo tanto, cuenta con la mayor parte de productores de banano del país con un 42%, ubicada como la segunda provincia con más hectáreas (43.000) de cultivo de banano, superada por la provincia de Los Ríos (Alvarado, 2022). Capa et. al (2018) mencionan que, El Oro tiene una condición climática muy buena que favorece al cultivo de banano. Cada año en la ciudad se celebra la feria mundial del banano, que consiste en realización de diferentes

tipos de eventos donde participan las empresas orenses y del país, con el fin de rescatar la identidad bananera.

La ciudad de Machala comprende los siguientes límites con una extensión de 337,5 kilómetros: al norte con el cantón Guabo (parroquia la Iberia y el sitio la Raquel); al sur con el cantón Santa Rosa (sitio el Recreo, sitio la Palma y parroquia Puerto Jeli); al este con Pasaje (sitio Unión Colombiana, sitio la Peaña; y al oeste el Archipiélago de Jambelí (Gobierno Provincial De El Oro, 2015). De acuerdo a la información de la Superintendencia de Compañías existen 234 compañías activas y entre las principales están las siguientes: Probanaexpor Cia.Ltda.; Banacalm S. A.; Tecniagrex S.A.; Frutical S.A.; Frutaric S.A.; Banacali S.A.; Grupopineda Cia.Ltda.; Agrícola Sarasota S.A.; Monty Bananas S.A.; Pamondaka S.A., es así que estas empresas representan una parte de la producción bananera de la ciudad (Superintendencia de Compañías, Valores y seguros, 2022).

CAPITULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO

En base a Ramos et. al (2018) mencionan que la metodología en un proyecto es fundamental porque permite realizar una investigación y alcanzar cada uno de los objetivos propuestos mediante la aplicación de técnicas específicas que se encuentran relacionadas con la problemática. En este proceso el investigador se centra en estrategias y pasos que un investigador debe utilizar para obtener resultados confiables de manera sistemática y rigurosa. Al aplicarla en el proyecto, se obtiene información necesaria, para alcanzar los objetivos establecidos en el mismo, que permita realizar un diagnóstico del comportamiento organizacional y como este afecta la gestión administrativa en las empresas bananeras de la ciudad de Machala.

3. Diseño de investigación

3.1. Tipos de investigación

La investigación es descriptiva y explicativa, dado que según Guevara et al. (2020), mencionan que, el propósito de la investigación descriptiva es poder detallar lo que está sucediendo a fondo de alguna situación que está pasando, es decir, describe aspectos que son importantes tener en cuenta, por lo que siempre ofrece datos muy ordenados. Mientras que la segunda tiene la finalidad de poder explicar muy bien el fenómeno como también

comprenderlo, es decir, poder entender las causas que lo provocan y por qué ocurre (Ramos, 2020). En este proyecto se utilizan ambas investigaciones ya que se describen y entiende cuáles y cómo son los comportamientos de las personas en las organizaciones y como afecta o influye en la gestión administrativa, es decir en el ambiente laboral, lo que ayuda a tener una mejor comprensión.

3.2.Niveles de investigación

El enfoque descriptivo comprende situaciones, mentalidades, comportamientos, entre otras, mediante un detalle o descripción de las personas, momentos, actividades y objetos (Valle, 2022). En el contexto de este proyecto se estudia cómo se comportan los empleados en la gestión administrativa, mediante la implementación de ideas que ayuden a cumplir cada una de las metas planteadas; como también detallar los efectos positivos que tienen cada uno de los empleados al momento de poder contar con un comportamiento organizacional adecuado.

Así mismo se aplica el nivel explicativo ya que tiene la intención de exponer el fenómeno y poder comprenderlo totalmente. Esto implica poder diferenciar cada una de las razones que lo desencadena y entender los motivos (Ramos, 2020). En este proyecto se identifica cada una de las tareas que tienen por cumplir los empleados como también desempeñar correctamente sus funciones; además también se establece cual es la conexión que existe entre el procedimiento administrativo y la conducta dentro de la organización. Por otra parte, el nivel exploratorio también es aplicado en esta investigación por lo que autores como Díaz y Calzadilla (2015) manifiestan que es utilizado cuando a una persona le parece algo nuevo o poco conocido el objeto de estudio, dado que se indaga y presenta propuestas para incentivos al personal, lo cual ayuda a lograr las metas y objetivos planteados.

3.3.Diseño de la investigación

Desde la perspectiva de Sousa et. al (2007) el diseño no experimental es una estrategia muy valiosa para evaluar situaciones reales, donde se emplea para describir vínculos directos entre variables. Este diseño carece de manipulación de variables debido a que se basa en la observación, donde se analiza lo que ocurre de manera natural sin intervenir. En esta situación, el proyecto tiene índole no experimental donde no se necesita involucrar a las variables para crear maneras factibles de obtener resultados.

3.4.Métodos de la investigación

El método deductivo se basa en situaciones de carácter general hacia situaciones muy particulares. Este método se fundamenta en bases teóricas específicas y avanza hacia situaciones particulares (Prieto, 2017). Para lo cual se analiza el Comportamiento Organizacional como un proceso para que las empresas logren mejorar los resultados, utilizando estrategias como la motivación, capacitaciones, un mejor ambiente laboral, el ascenso de puesto, recompensas por méritos, horarios flexibles y por último la comunicación.

El método analítico implica desglosar el objeto de estudio para poder presentar sus elementos o partes más básicas y comprensibles, es así que se logra interpretar que este método pasa de lo que se entiende inmediatamente a niveles más complejos que requieren una conceptualización más compleja (Herszenbaun, 2022). Para ello se analiza cada una de las estrategias como la motivación que es la forma más eficaz de promover el compromiso y asegurar que todas las personas logren resultados muy favorables para alcanzar los objetivos, así como también tener constantes capacitaciones para que las personas obtengan más habilidades que les ayude a poder mejorar su desempeño; por otro lado, también hay que tomar en cuenta el ambiente laboral ya que comprende el entorno que rodea a las personas por lo cual debe de ser un ambiente laboral positivo y satisfactorio.

Las personas pueden ascender de puesto por varias razones como tener el mejor desempeño, más habilidades y mucha más experiencia, lo que a su vez implica que tengan roles muy importantes ya que gracias a eso tienen beneficios altos; las recompensas por méritos como resultado de un buen desempeño o logros muy significantes lo cual incluye salarios, ascensos, entre otros; horarios flexibles para que puedan trabajar según sus necesidades personales; y por último la comunicación para resolver cualquier circunstancia dentro de las empresas.

Autores como Piza et al. (2019) expresa que el método cualitativo se basa en técnicas empleadas para recolectar datos y desarrollar una teoría sumamente respaldada, donde el investigador juega un rol fundamental al seleccionar las técnicas adecuadas que va a emplear; considerando el contexto en donde se realizará el estudio, las características del personal y las limitaciones de tiempo y recursos que puedan existir. Esta investigación se

caracteriza porque se implementa el comportamiento organizacional en la gestión administrativa a través del proceso administrativo.

La planeación consiste en desarrollar planes, donde se identifiquen los objetivos y procedimientos que se van a llevar a cabo; la organización desarrolla la estructura organizacional y designa las actividades a cada miembro de la misma, mientras que la dirección se encarga de la motivación y liderazgo para incentivar a los empleados a cumplir con sus tareas y el control verifica las actividades con el fin de corregir algún problema, para cumplir con los objetivos planteados.

El método cuantitativo se enfoca en fenómenos que pueden ser medidos; es decir, a aquellos que se le puede asignar un número, como el peso, la edad, la altura, etc. Este enfoque aplica técnicas estadísticas para una mejor comprensión de los datos recolectados, con el propósito de explicar y describir de manera objetiva las razones de su aparición y las bases para predecir su aparición. Sus conclusiones se basan en los resultados, el uso riguroso de métricas o cuantificación durante la recogida y procesamiento (Flores, 2019).

3.5. Instrumentos de recolección de datos

Los tipos de instrumentos de investigación permiten seleccionar el instrumento adecuado para obtener la información necesaria de acuerdo a su investigación. Los investigadores se apoyan en diferentes herramientas para recolectar datos para su posterior análisis y sistematización de informes, donde toda la información obtenida se concentrará en los instrumentos utilizados por los historiadores u investigadores para recopilarla y registrarla según mencionan Sánchez y Murillo, (2022).

3.5.1. Población universo

De acuerdo con Cavagnaro y Carvajal, (2021) la población se refiere al rango total de sujetos finitos o infinitos que comparten las mismas características similares o comunes, que serán investigados y muestreados, como parte o subconjunto de sujetos previamente seleccionados para el estudio, la población. Para el desarrollo de la investigación se tomó datos de la Superintendencia de Compañías (2022), donde se reflejó que en la Provincia de El Oro existen 229 empresas bananeras.

3.5.2. Población objeto de estudio

De acuerdo a Arias et. al (2016) la definen como el conjunto de casos estudiados, es definido, acotado y accedido y servirá como base para la selección de la muestra. Es importante resaltar que cuando se hace referencia a una población de estudio, ésta no se limita a humanos, sino que también puede incluir animales, muestras biológicas, registros, objetos, familias, organizaciones, etc. Con respecto a este proyecto, según la Superintendencia de Compañías en la ciudad de Machala hay 170 empresas bananeras activas, lo cual representa el estudio que se analiza en el proyecto.

3.5.3. Muestra por conveniencia

La muestra por conveniencia que realiza el investigador le da total libertad para elegir arbitrariamente el número de participantes que quiere que haya en el estudio (Hernández, 2021). Por lo tanto, en este proyecto se realizó una muestra por conveniencia específicamente a 10 empresas bananeras que fueron Probanaexport Cia.Ltda.; Banacalm S. A.; Tecniagrex S.A.; Frutical S.A.; Frutaric S.A.; Banacali S.A.; Grupopineda Cia.Ltda.; Agrícola Sarasota S.A.; Monty Bananas S.A.; Pamondaka S.A., que se encuentran ubicadas en la zona céntrica, porque otras se encuentran fuera de la ciudad.

3.6. Técnicas de recolección de datos

Según Hernández y Duana (2020) la recolección de los datos es un aspecto crucial en toda investigación, lo que resulta ser un paso fundamental para alcanzar resultados que sean beneficiosos. El objetivo de los instrumentos es adquirir datos y establecer las condiciones necesarios para su evaluación. La información recopilada se puede presentar de maneta abstracta. Por lo tanto, las técnicas que sirven para recolectar datos abarcan procedimientos que permite poder tener la información necesaria para así responder a las preguntas que se plantean. En la actualidad, hay una variedad de técnicas y pueden ser: encuestas, entrevistas, observación, análisis de contenidos, entre otros.

3.6.1. Encuesta

Citando a Moya et. al (2022) definen que las encuestas son utilizadas muy a menudo en la investigación porque son una herramienta muy útil para recopilar datos, los cuales permiten atribuir cualidades que contribuyen a su posterior caracterización. Un elemento clave al utilizar esta herramienta es que garantiza que las preguntas formuladas sean

consistentes con la información requerida para el estudio. Por otro lado, Martín y González (2019) afirman que mediante las investigaciones que se realizan por encuestas se pueden obtener datos sobre las peculiaridades de una población determinada haciendo preguntas tales como alternativas múltiples y escala de Likert a la población.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de resultados

Una vez concluidas las encuestas en las empresas bananeras que fueron seleccionadas dentro de la ciudad de Machala, se procede a analizar las respuestas recopiladas. En la cual se formularon 16 preguntas que fueron aprobadas por el tutor y posteriormente el instrumento fue aplicado de manera presencial a los gerentes de cada una de las organizaciones, permitiéndonos obtener información precisa y directa de los encuestados, facilitando en análisis de los datos obtenidos.

Pregunta 1: ¿Cómo describiría la colaboración entre los diferentes departamentos en cuanto a la gestión administrativa?

Tabla 1. *Colaboración entre los diferentes departamentos*

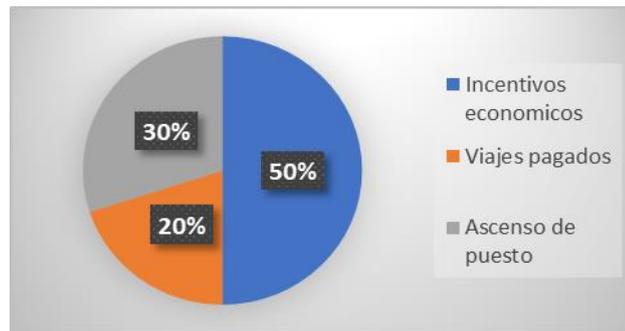
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente colaborativa	4	40,0	40,0	40,0
	Muy colaborativa	2	20,0	20,0	60,0
	Colaborativa	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras

Interpretación: Dentro de las empresas la colaboración es uno de los factores más importantes para alcanzar los objetivos establecidos. De acuerdo a la información recopilada se menciona que en la mayoría de los departamentos las personas tienen una alta colaboración, manteniendo la cooperación en la gestión administrativa, teniendo en cuenta que una menor parte indica que, aunque no hay la suficiente colaboración el trabajo no deja de ser considerable.

Pregunta 2: ¿Cómo le gustaría que se reconozcan sus logros en el trabajo?

Gráfica 1. Reconocimiento de logros



Elaborado por: Las Autoras

Interpretación: El reconocimiento de los logros es una de las mejores recompensas que el gerente pueda hacerles a sus empleados ya que ayuda a mantenerlos motivados para cumplir con sus responsabilidades, donde uno de los reconocimientos más destacados son los incentivos económicos, sin dejar a un lado el ascenso de puesto dado que al igual que los viajes pagados representan gran importancia para las personas que trabajan.

Pregunta 3: ¿Cómo calificaría la importancia de las tareas administrativas en el contexto de su trabajo?

Tabla 2. Importancia de las tareas administrativas

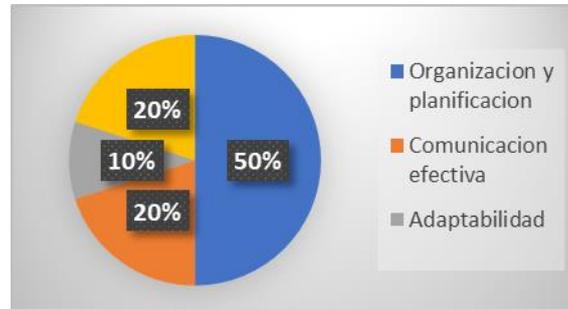
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente importante	5	50,0	50,0	50,0
	Muy importante	3	30,0	30,0	80,0
	Importante	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras

Interpretación: En el entorno empresarial las tareas administrativas son fundamentales ya que depende de cada una de ellas para cumplir con lo planificado. Se resalta que las actividades representan un rol muy importante en el puesto de trabajo para garantizar una ejecución adecuada de manera eficiente.

Pregunta 4: ¿Qué habilidades considera más esenciales para llevar a cabo eficientemente sus funciones administrativas?

Gráfica 2. *Habilidades en relación a las funciones administrativas*



Elaborado por: Las Autoras

Interpretación: Las funciones administrativas son importantes para asegurar la eficiencia dentro de la empresa al momento de organizar y planificar, donde las habilidades de cada una de las personas contribuyen en el alcance de las diferentes metas planteadas como también el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y por último la adaptabilidad.

Pregunta 5: ¿Cómo percibe la distribución de responsabilidades en su área de trabajo?

Tabla 3. *Distribución de responsabilidades*

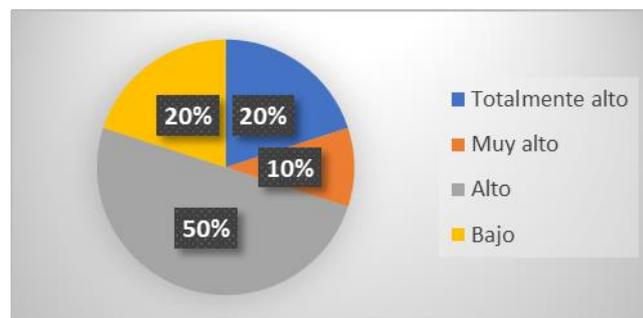
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Equitativa	5	50,0	50,0	50,0
	Requiere ajustes	4	40,0	40,0	90,0
	Desigual	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras

Interpretación: La distribución de las responsabilidades en el área de trabajo es fundamental para que la empresa tenga un excelente funcionamiento, dado que cada miembro tiene sus tareas bien claras y definidas correctamente lo que garantizará que dicha distribución sea equitativa para así poder lograr las metas planteadas; caso contrario, si existen irregularidades es porque hay una mala asignación lo que requiere de realizar ajustes para un mejor desempeño

Pregunta 6: ¿Cómo describiría el nivel de motivación de los empleados en la organización?

Gráfica 3. *Motivación en los empleados*



Elaborado por: Las Autoras

Interpretación: Dentro de las empresas la motivación juega un papel fundamental en los empleados la cual forma parte del éxito empresarial, por lo que mientras más se encuentren motivados por parte de los directivos o gerentes de la empresa, ellos van a desenvolverse de una manera eficiente. Cuando no existe una alta motivación las empresas tienden a fracasar debido a que los empleados no tienen motivos suficientes para cumplir con las actividades.

Pregunta 7: ¿Cómo evaluaría la comunicación interna en la organización en términos de eficacia para facilitar el proceso administrativo?

Tabla 4. *Comunicación interna en el proceso administrativo*

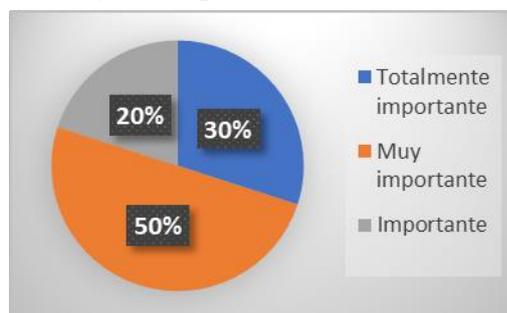
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente efectiva	5	50,0	50,0	50,0
	Efectiva	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras

Interpretación: La comunicación interna en la organización es muy esencial porque ayuda a mejorar la eficacia en el proceso administrativo dado que facilita el intercambio de información entre los gerentes y los empleados lo que le vuelve totalmente efectiva, mediante esta colaboración se puede mejorar la realización de cada una de las tareas y proyectos que tiene la empresa para que sea efectiva.

Pregunta 8: ¿Qué importancia le da al reconocimiento y la recompensa como elementos claves de un buen comportamiento organizacional en la organización?

Gráfica 4. Reconocimiento y recompensa



Elaborado por: Las Autoras

Interpretación: El reconocimiento y la recompensa dentro de una organización son elementos significativos que los directivos aplican para tener un mejor desempeño en los empleados con el fin de que no se sientan desmotivados ya que para que una empresa tenga un mejor crecimiento empresarial es necesario estar pendiente de ellos, lo que genera que sean muy importantes para que se sientan cómodos al instante de realizar las actividades o tareas designadas.

Pregunta 9: ¿Qué tipo de incentivos cree que serían más efectivos para motivar a los empleados?

Tabla 5. Incentivos más efectivos

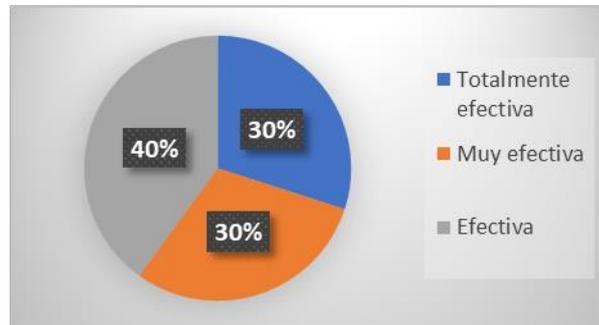
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Recompensa por merito	3	30,0	30,0	30,0
	Ascenso de puesto	4	40,0	40,0	70,0
	Capacitación	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras

Interpretación: Los incentivos son estrategias de motivación para los empleados que los gerentes utilizan para cumplir con los estándares y así alcanzar los objetivos establecidos. Es muy relevante que al momento de aplicar estos incentivos se tome en cuenta la opinión de los colaboradores ya que pueden optar por un ascenso de puesto, recompensa por mérito o incluso capacitación, dado que garantiza la satisfacción, desempeño laboral y a la vez asegura que se ejecuten de una mejor manera las tareas.

Pregunta 10: ¿Considera que la comunicación interna en la empresa es efectiva para transmitir objetivos y metas?

Gráfica 5. *Comunicación interna en los objetivos y metas*



Elaborado por: Las Autoras

Interpretación: Al momento de transmitir los objetivos y metas a los colaboradores es fundamental que haya una comunicación muy buena porque permite que se entienda qué es lo que se tiene que cumplir para lograr con lo planificado. Dentro de las empresas bananeras se obtuvieron datos que permitió concluir que dentro de ellas existe un comunicación efectiva dejando claro lo que se realizará.

Pregunta 11: ¿Cuáles son, desde su perspectiva, los beneficios específicos que los empleados pueden experimentar al trabajar en un entorno con un buen comportamiento organizacional?

Tabla 6. *Beneficios para un buen comportamiento organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mejor equilibrio entre trabajo y vida personal	3	30,0	30,0	30,0
	Desarrollo profesional y crecimiento	4	40,0	40,0	70,0
	Mayor satisfacción laboral	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

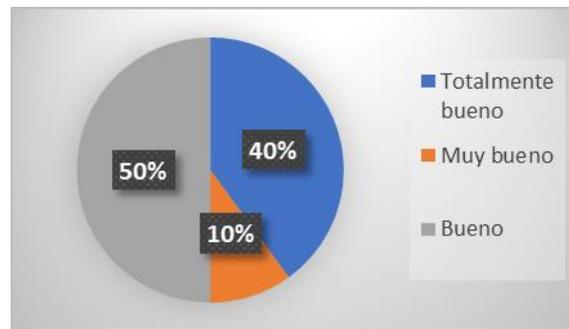
Elaborado por: Las Autoras

Interpretación: Cuando en una organización existe un buen comportamiento organizacional se puede identificar dentro de cada uno de los departamentos cuáles son los beneficios o factores claves que hacen que los colaboradores tengan un buen rendimiento laboral y la vez crea entornos que son propicios para el éxito y para el desarrollo de cada uno de los empleados. Dentro de la información que se recopiló se

estableció que el desarrollo profesional es uno de los beneficios más importantes para ellos, como también la satisfacción laboral y mejor equilibrio entre el trabajo y vida personal

Pregunta 12: ¿Cómo describiría el ambiente laboral en la empresa?

Gráfica 6. *Ambiente laboral*



Elaborado por: Las Autoras

Interpretación: El ambiente laboral es muy crucial para las organizaciones como para los empleados, por lo que es un entorno positivo donde únicamente debe de haber satisfacción, productividad y sobre todo la colaboración entre cada uno de ellos. Es por esto que es esencial que las empresas tengan en cuenta que esforzarse por mantener un ambiente sano garantiza el éxito empresarial. En las empresas bananeras se pudo evidenciar que el ambiente en el trabajo es bueno, por lo tanto, se debe de mejorar para que las actividades se realicen de una mejor manera para que sea totalmente beneficioso.

Pregunta 13: ¿Cómo evaluaría el nivel de satisfacción de los empleados en relación con la gestión administrativa en la empresa?

Tabla 7. *Satisfacción en la gestión administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente satisfecho	1	10,0	10,0	10,0
	Muy satisfecho	3	30,0	30,0	40,0
	Satisfecho	4	40,0	40,0	80,0
	Poco satisfecho	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

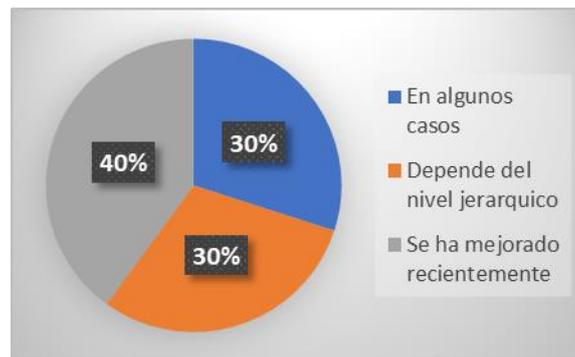
Elaborado por: Las Autoras

Interpretación: La satisfacción laboral demuestra que un buen funcionamiento dentro de la organización contribuye a tener una buena gestión administrativa, lo cual ayuda a superar las expectativas de los colaboradores brindándoles los recursos necesarios para

que cada uno se desenvuelva en su área ayudando que la empresa mejore el rendimiento y su productividad obteniendo resultados efectivos. Mediante la información recopilada se pudo evidenciar que los empleados se sienten satisfechos al momento de cumplir con sus responsabilidades y otros se sienten muy satisfechos.

Pregunta 14: ¿Las funciones y responsabilidades están claramente definidas en los puestos de trabajo?

Gráfica 7. *Funciones y responsabilidades*



Elaborado por: Las Autoras

Interpretación: Es crucial que las responsabilidades y funciones estén correctamente definidas ya que son tareas específicas que se espera que cada uno de los empleados las cumplan y ejecuten como es debido, permitirá que cada uno de ellos comprendan que es lo que se espera y qué deben lograr con los roles que tienen lo que evitará conflictos y asegurará una mejor productividad y eficiencia. A través de la información recopilada se pudo observar que en las empresas bananeras se encuentran mejorando responsabilidades y funciones, lo cual es fundamental que se dedique tiempo en comunicar a los empleados las responsabilidades de una manera muy clara.

Pregunta 15: En su opinión, ¿cómo podría la empresa fomentar la creatividad y la innovación para motivar a los empleados en la consecución de sus objetivos?

Tabla 8. *Creatividad e innovación en el cumplimiento de los objetivos*

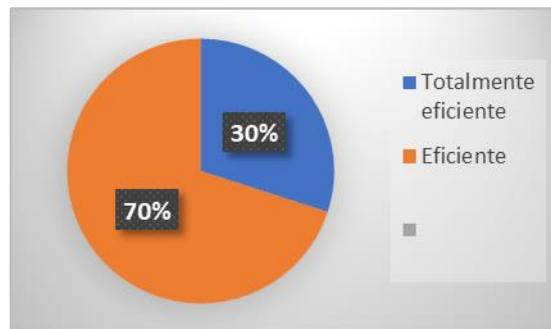
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Pausa activa	2	20,0	20,0	20,0
	Programas de capacitación	8	80,0	80,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras

Interpretación: En las empresas es fundamental fomentar la innovación para que los colaboradores obtengan nuevos conocimientos que les permita realizar sus tareas de una manera más eficiente para alcanzar los objetivos establecidos, ya que ayuda a que interactúen entre sí y puedan compartir las diferentes ideas. La capacitación es una de los programas más eficientes que toda empresa debería de aplicar constantemente sin dejar atrás a la pausa activa.

Pregunta 16: ¿Cómo evalúa la eficiencia de los procesos administrativos en la organización?

Gráfica 8. *Eficiencia en el proceso administrativo*



Elaborado por: Las Autoras

Interpretación: En las empresas, es crucial contar con un proceso administrativo eficiente, donde se debe cumplir con lo planificado permitiendo obtener una mejor productividad, pero para lograrlo es esencial analizar cada proceso para así poder identificar y analizar los posibles errores para corregirlos a tiempo mediante la aplicación de nuevas estrategias que permitan a la empresa de ser eficientes a llegar a ser totalmente eficientes.

Análisis de la tabla cruzada

Autores como León et al. (2020) mencionan que los métodos estadísticos que se utilizan en las tablas cruzadas son esenciales para poder resumir y mostrar los datos que son examinados por posibles conexiones que hay entre variables que se encuentran tanto en filas y columnas. Esta herramienta es importante para los investigadores porque explica la relación que hay entre fenómenos, dado que tiene como objetivo determinar la relación que hay. Por otro lado, si no la hay, se puede concluir que no existe un vínculo entre las variables. En el contexto de este proyecto integrador, debido a que la pregunta ¿Cómo

describiría el ambiente laboral en la empresa? está relacionada con ¿Cómo evaluaría el nivel de satisfacción de los empleados en relación con la gestión administrativa en la empresa?, se aplicó la tabla cruzada y se obtuvo que, si existe una significancia de resultados entre ambas, dado que si los empleados se encuentran en un buen ambiente laboral se van a sentir satisfechos a la hora de cumplir con sus responsabilidades.

Tabla 9. *Tabla cruzada*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error tip. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,860	,029	4,762	,001 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,885	,053	5,389	,001 ^c
N de casos válidos		10			

Elaborado por: Las autoras

4.2. Contratación teórica de resultados

Al realizar el presente proyecto integrador se puede verificar que existe una gran similitud entre el ambiente y la satisfacción laboral, dado que ambas destacan la importancia de la motivación, lo que permite obtener un mejor desempeño laboral para el éxito empresarial. Con los resultados obtenidos se pudo identificar que existe similitud con Cota (2017) ya que, de acuerdo a su artículo basado en el ambiente laboral, determina que debe de ser un lugar satisfactorio y agradable por lo que los empleados deben de sentirse apoyados y estimulados para que trabajen entre sí, ofreciéndoles una remuneración por el excelente desempeño que tienen. En base a la investigación de Jiménez y Jiménez, (2016) se determinó que mediante el cuestionario OPS que se aplicó, un clima laboral negativo si tiene un impacto desfavorable en la satisfacción laboral, debido a la mala gestión, condiciones inapropiadas de trabajo, el trato que reciben y los canales de supervisión. Mientras que en este proyecto integrador, se pudo demostrar que el ambiente laboral de cada una de las organizaciones es positivo, haciendo que los empleados se sientan satisfechos al realizar sus actividades de manera efectiva.

Desde la posición de Fernández y Ruiz (2022) se indicó que existe una relación altamente significativa con respecto a la satisfacción laboral, ya que demostraron estar contentos y comprometidos. Sin embargo, se destacó la posibilidad de seguir mejorando ya que el desempeño laboral está constantemente influenciado por la satisfacción en el trabajo. En

el contexto del proyecto, la comparación de resultados pudo demostrar que los empleados se sienten satisfechos al cumplir con cada una de las responsabilidades asignadas.

4.3.Propuesta integradora

Las empresas bananeras son esenciales para la economía de la ciudad de Machala, en las cuales se ha observado que la satisfacción laboral no es buena ni mala, al igual que el ambiente laboral; esto puede obstaculizar el desempeño de cada uno de los empleados para alcanzar los objetivos planteados. Por tal razón, la propuesta integradora tiene como objetivo plantear estrategias de motivación que contribuyan a mejorar el clima laboral, así como también al desempeño de los empleados.

Por lo tanto, se proponen las siguientes estrategias:

Tabla 10. *Estrategias para la mejora del ambiente laboral*

Estrategia	Descripción
Horarios flexibles	Respetar las horas de trabajo, días de descansos y vacaciones para mejorar la satisfacción de los empleados y así tener un ambiente laboral positivo.
Capacitaciones	Realizar capacitaciones constantemente a los integrantes de la organización para que adquieran nuevos conocimientos y competencias, facilitando el aprendizaje de sus colaboradores y así mejorar el desempeño laboral.
Mejorar el ambiente laboral	Proporcionar áreas de trabajo en buenas condiciones como: iluminación apropiada, climatización y asignación correcta de áreas para que los empleados se sientan a cómodos.
Reconocimiento por méritos	Reconocer el esfuerzo mediante incentivos económicos, reconocimiento en público y viajes pagados que hacen los trabajadores por cumplir con cada una de sus funciones por parte de los directivos.
Comunicación	Tener una comunicación activa entre los empleados y directivos para dar soluciones a los constantes cambios que se dan en la organización.
Ascenso de puesto	Considerar el desempeño de los empleados promoviendo el ascenso de puesto debido al desarrollo profesional, lo que inspira a otros empleados a esforzarse.

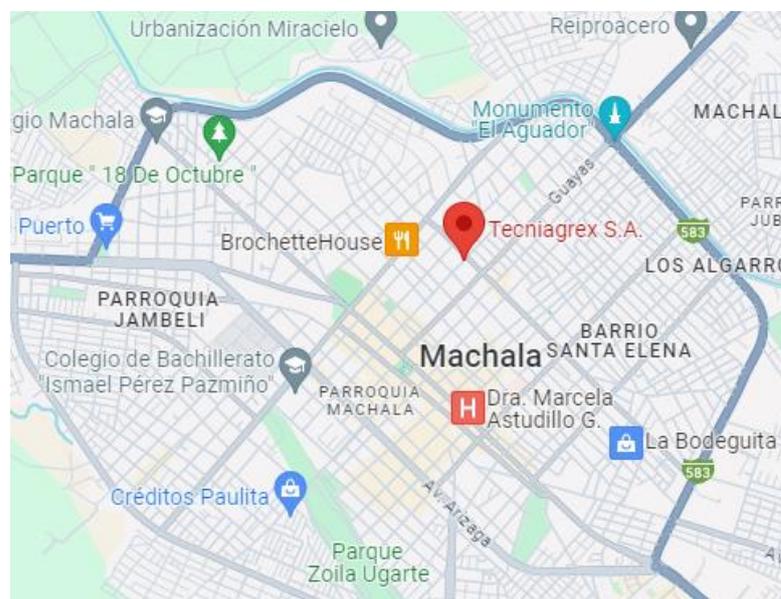
Elaborado por: Las autoras

4.4. Valoración de la factibilidad: Dimensiones

Autores como Ávila y Ortega (2021) mencionan que el estudio de la valoración de factibilidad ayuda a tomar decisiones que son acertadas considerando cada una de las dimensiones que están dentro de esto como la dimensión técnica, económica, social y ambiental, con el propósito de plantear estrategias para el éxito en la implementación de los proyectos. Mientras que Pacheco et al. (2011) argumentan que para llevar a cabo una evaluación que sea efectiva, es fundamental que se tenga una comprensión profunda y se debe tener en cuenta cada una de las posibles consecuencias que el proyecto puede tener en la sociedad y viceversa.

4.4.1. Dimensión técnica

Ávila y Ortega (2021) argumentan que es fundamental tener en cuenta aspectos como analizar y evaluar para ejecutar el proyecto de manera adecuada, como lo son las herramientas, insumo o equipos; es decir implica poder tener en claro cuáles son las necesidades para lo que se quiere lograr. Este proyecto integrador se focalizó en la ciudad de Machala, limitándose a las empresas del sector bananero, donde su enfoque recae en el diagnóstico del comportamiento organizacional en la gestión administrativa dentro de las organizaciones que se encuentran en el área central de la localidad, por lo que este estudio se realizó sin ninguna novedad.



Nota. Ilustración obtenida de Google Maps.

4.4.2. Dimensión económica

Como menciona Ávila y Ortega (2021), la viabilidad económica, implica poder determinar el presupuesto que se necesita para el proyecto, es decir, si hay suficientes recursos para hacerlo. Esta dimensión busca también determinar cuál es la probabilidad de que haya éxito o fracaso al momento de querer empezarlo. Considerando esta conceptualización, es posible mencionar que este proyecto es factible porque no se requiere una gran cantidad de recursos. El cuadro de costos que se planteó es una herramienta que permitió realizar una planificación financiera, por lo que las autoras de este proyecto tienen claro cuáles son los recursos que se requieren para poder mejorar el ambiente laboral, el comportamiento de los empleados y la satisfacción laboral, mediante la remodelación de las áreas, capacitación y reconocimiento por méritos.

Tabla 11. *Costos de la propuesta implementada*

Costos		
Estrategias	Descripción	Costo
Capacitación	Diseño de contenido	\$ 50,00
	Instructor	\$ 400,00
	Certificados	\$ 25,00
	Tecnología	\$ 120,00
	Servicios básicos (electricidad)	\$ 15,00
Total		\$ 610,00
Ambiente Laboral	Iluminación	\$ 100,00
	Climatización	\$ 300,00
	Asignación de áreas	\$ 100,00
Total		\$ 500,00
Reconocimiento Por Merito	Incentivo económico	\$ 150,00
	Reconocimiento en publico	\$ 10,00
	Viajes pagados	\$ 300,00
TOTAL		\$ 460,00
Total de costos		\$ 1.570,00

Elaborado por: Las autoras

4.4.3. Dimensión social

Según Gómez (2015) determina que el análisis social representa una orientación para el desarrollo sostenibles de la población, comunidad o empresa. También expresa un conjunto de comportamientos y pensamientos, producto de un análisis y comprensión, moldeado a las condiciones objetivas, económicas y sociales que afectan el desarrollo de algún proyecto de investigación. Dentro de este enfoque, se realizó un análisis sobre el diagnóstico del comportamiento organizacional y cómo influye en la gestión administrativa en las empresas bananeras en la ciudad de Machala, en el cual se beneficiarán los empleados de las empresas, aplicando diferentes estrategias de motivación que permitan mejorar las condiciones de trabajo, teniendo personas más comprometidas y contentas con lo que realizan. Así, tanto los empleados y sus familias como también el instructor, proveedor de insumos de tecnología y equipos de climatización, experimentan una mejor calidad de vida.

4.4.4. Dimensión ambiental

Según Romero et. al (2018) el análisis ambiental o estudio ambiental evalúa el efecto que provoca la ejecución de un proyecto, permitiendo establecer mecanismos confiables la hora de gestionar un proyecto. También ayuda a medir las condiciones ambientales del entorno en la que funciona una empresa o negocio para corregir impactos negativos. Dentro de la investigación se plantean medidas que no generan efectos ambientales adversos, por tal motivo no afecta al entorno natural de la ciudad de Machala.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Se analizó que el ambiente laboral es esencial dentro de la gestión administrativa permitiendo aumentar la productividad, como también la satisfacción de los colaboradores. Un entorno agradable asegura la colaboración y motivación de los empleados permitiendo mejorar el rendimiento y la eficacia en la administración. Por lo tanto, es crucial que los directivos de las empresas creen un entorno laboral positivo para que puedan desarrollar sus tareas de la mejor manera posible.

Se identificó que las principales actividades y funciones que realizan los empleados en la gestión administrativa es la organización y planificación, que son cruciales para un buen

comportamiento organizacional; es por esto que la colaboración que existe por parte de los departamentos y las responsabilidades definidas correctamente, son esenciales para una gestión exitosa; mostrando que destrezas como la interacción y la colaboración en grupo, contribuyen a mejorar la eficacia. Esto resalta la importancia que cuando las áreas colaboran entre sí, se obtienen múltiples beneficios en virtud de la empresa.

Se estableció que hay una conexión entre el proceso administrativo y el comportamiento organización donde la comunicación interna es fundamental, lo que permite transmitir información relevante para lograr tener una buena coordinación en las actividades y ayude a resolver problemas internos para fomentar un buen ambiente laboral.

Se pudo describir que los beneficios de un buen comportamiento organizacional son: mejor equilibrio entre trabajo y vida personal, desarrollo profesional y crecimiento y satisfacción laboral que son muy importantes a la hora de desarrollar las tareas. Por lo tanto, cuando los directivos motivan a los empleados se sienten comprometidos a cumplir con los objetivos y metas planteadas.

Se pudo proponer que las ideas creativas de motivación son incentivos que deben de ser considerados importantes por parte de los directivos, permitiendo que los empleados se sientan satisfechos y puedan desenvolverse de la mejor manera. Esto implica buscar que se reconozca el esfuerzo que tienen para alcanzar los objetivos establecidos.

5.2.Recomendaciones

Se debe de implementar un ambiente laboral muy positivo en la gestión administrativa, donde exista una interacción constantemente por parte de los directivos y empleados, comentando si se sienten cómodos en el área de trabajo y si disponen de los recursos adecuados para llevar a cabo sus actividades diariamente, así realizar periódicamente encuestas en base al clima laboral para así fácilmente poder identificar si existen áreas de mejora.

Se sugiere capacitar a los empleados para que obtengan nuevos conocimientos y habilidades que les permitan realizar correctamente las tareas en el proceso administrativo para obtener un buen comportamiento organizacional y si existen problemas, los puedan resolver rápidamente para cumplir con los objetivos planteados.

Los directivos deberían implementar acciones que permitan motivar a los empleados como: crecimiento y desarrollo profesional. Además, se sugiere que se establezca una comunicación interna para compartir información relevante de lo que ocurre en la empresa con los colaboradores y así evitar futuros problemas.

Para mejorar el comportamiento organizacional en la gestión administrativa se propone desarrollar ideas creativas que permitan motivar a los empleados a través de horarios flexibles, reconocimiento por méritos, ascenso de puesto, viajes pagados, incentivos económicos, representar a la empresa en eventos importantes y espacios de concentración. Esto conlleva a mejorar el desempeño y la satisfacción laboral.

5.3.Referencias

- Aira , M. R. (2016). LAS INSTITUCIONES Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. *Redalyc*, 11(33), 99 - 111. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78245566005>
- Alvarado, M. (21 de Junio de 2022). *Vistazo*. Obtenido de <https://www.vistazo.com/portafolio/provincia-el-oro-nuevos-sectores-economicos-desarrollo-EB2012530>
- Arias Gonzáles, J. L., Covinos Gallardo, M. R., & Cáceres Chávez, M. (Julio de 2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 237 - 247. Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73/46>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (Junio de 2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Redalyc*, 63(2), 201-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Asca Agama, P. G., Ramos Huamán, O. d., Espinoza Casco, R. J., & Espinoza Gálvez, R. (2021). Administrative management in procurement processes in a public sector entity. *Redalyc*, 5(3), 1-10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5736/573669774005/573669774005.pdf>
- Ávila, V., & Ortega, J. (2021). Factibilidad de implementación de un punto de comercialización de muebles de mandera. *Dialnet*, VII(3), 1173-1206. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8326176.pdf>
- Baque, L., Viteri, D., Álvarez, L., & Izquierdo, A. (2020). Plan de negocios para emprendimientos de los actores y organizaciones de economía popular y solidaria. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 120-125. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-120.pdf>
- Bauce, G. (Diciembre de 2016). ¿Por qué el Problema de investigación? *Redalyc*, 47(1-2), 1. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04772016000100012
- Bravo, C. C., Sarmentero Bon, I., Gómez Figueroa, O., & Falcón, O. (Enero de 2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Scielo*, 39(1), 92 - 100. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rrii/v39n1/rrii10118.pdf>
- Cabanas, E., & Sánchez González, J. C. (2016). Inverting the pyramid of needs: Positive psychology's new order for labor success. *Redalyc*, 28(2), 108 (párr.1) 110 (párr.2-6) . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72745361001.pdf>
- Cabanas, E., & Sánchez González, J. C. (2016). Inverting the pyramid of needs: Positive psychology's new order for labor success. *Redalyc*, 28(2), 107-113. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72745361001.pdf>
- Campos Rocafuerte, H., Espinoza Toalombo, W., Espinoza Toalombo, R., & Zambrano Burgos, M. (Marzo de 2016). EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1 - 12. Obtenido de https://sga.unemi.edu.ec/media/evidenciasiv/1_1_228_ART.pdf
- Capa Benítez, L. B., Capa Benítez, X. d., & Ollague Valarezo, J. K. (2018). ESTRUCTURA DE CAPITAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS BANANERAS DE LA PROVINCIA DE EL ORO. *Scielo*, 10(2),

- 294-303. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-304.pdf>
- Capa Benítez, L., Alaña Castillo, T., & Benítez Narváez, R. M. (Mayo de 2016). IMPORTANCIA DE LA PRODUCCIÓN DE BANANO ORGÁNICO. CASO: PROVINCIA EL ORO, ECUADOR. *Scielo*, 8(3), 64 - 71. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s2218-36202016000300008&script=sci_arttext
- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A., & Castagnola, C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(3), 80 - 89. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887983>
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7887983.pdf>
- Chávez, M., Castelo, Á., & Villacis, J. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *Revista Científica Ciencias Económicas y Empresariales*, 5(18), 16-29. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/198/323>
- Conde Cardona, Y. A., Correa Correa, Z., & Delgado Hurtado, C. (Diciembre de 2010). Aprendizaje organizacional, una capacidad de los grupos de investigación en la universidad pública. *Redalyc*(44), 25 - 39. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225017586002.pdf>
- Córdova, J., García, N., Ruicón, V., & Merino, M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(3), 295-305. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8526458>
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8526458.pdf>
- Cota Luevano, J. A. (1 de Mayo de 2017). MÉTODO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA DOCENTE DE UN CENTRO DE BACHILLERATO TECNOLÓGICO DE CD. OBREGÓN, SONORA. *Redalyc*, 39-45. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5116/511653854004/html/>
- de la Lama Zubirán, P., de la Lama Zubirán, M., & de la Lama García, A. (Julio de 2022). El proyecto de investigación y su relación con el descubrimiento científico. *Redalyc*, 12(23), 59 - 73. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5709/570971314005/570971314005.pdf>
- Donawa, Z. A. (Junio de 2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. *Redalyc*, 1(9), 58-73. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360739003/571360739003.pdf>
- Díaz, V. P., & Calzadilla, A. (16 de Agosto de 2015). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *14*(1), 115-121. Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/article/view/4597>
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/article/view/4597/3273>
- Egas, E., & Yance, K. (2018). Estrategias de comunicación interna para fortalecer la identidad corporativa de una empresa de seguridad ubicada en la ciudad de Guayaquil - Ecuador. *Revista Espacios*, 39(24), 20 (párr.25). Obtenido de <http://ww.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p20.pdf>
- Espinoza, E. E. (Mayo de 2020). El objetivo en la investigación. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 206 - 215. Obtenido de <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/290/319>

- Espinoza-Santeli, M. G., & Jiménez Vera, A. A. (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Redalyc*, 21(36), 261-284. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1872/187258177011/187258177011.pdf>
- Fernández, E., & Ruíz, A. (31 de Diciembre de 2022). Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de Universidad San Gregorio de Portoviejo. *Scielo*(52), 20-36. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n52/2528-7907-rsan-1-52-00020.pdf>
- Flores, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitari*, 13(1), 102-122. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Foncubierta Rodríguez, M., & Sánchez Montero, J. M. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Redalyc*, 9(18), 239-257. doi:<https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- García. (2017). LAS EMPRESAS AGROPECUARIAS Y LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA. *Redalyc*, 21(40), 583-594. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/141/14152127007.pdf>
- García, J., Reding, A., & López, J. (Diciembre de 2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Redalyc*, 2(8), 217-224. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733226007.pdf>
- Gobierno Provincial De El Oro. (2015). *Transportes y obras públicas*. Obtenido de https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/10/LITERAL_K_PROYECTO_175200000.0000.374939.pdf
- Gómez Murillo, I. d., Vargas Santillán, M. A., Peñafiel Navarrete, J. A., & Alvarado Cadena, P. M. (Junio de 2020). Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador. *Dialnet*, 6(2), 1-20. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7467926>
- Gómez, F. (2015). La dimensión social: un proceso sinérgico en la interacción universidad-comunidad a través de la función de extensión. *Investigación y Postgrado*, 30(1), 103-123. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872015000100006&lng=es&tlng=es.
- Gonzalez, J. (20 de Septiembre de 2017). El Oro concentra el 41% de las fincas. *El Comercio*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/eloro-fincas-banano-exportacion.html>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de Gestión Administrativa para el Desarrollo Empresarial del Hotel Barros en la Ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción. *Redalyc*, 163-173. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591592.pdf>
- Hernández. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Scielo*, 37(3), 1-3. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002

- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Herszenbaun, M. (2022). Método analítico y la carencia de síntesis en “El conocer analítico” de la Ciencia de la lógica de Hegel. *18(2)*, 12-102. Obtenido de <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/nit/article/view/6199>
<https://revistas.unne.edu.ar/index.php/nit/article/view/6199/5876>
- Jiménez , D., & Jiménez , E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia Unemi*, 9(18), 26-34. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5826/582663825005.pdf>
- Khademizadeh, S. (Septiembre de 2019). Status and ranking of factors affecting job motivation from the viewpoint of librarians of special libraries of Ahvaz city, Iran. *Redalyc*, 30(3), 1-17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3776/377665579005/377665579005.pdf>
- León, A., Loor, A., Araujo, A., & Ramírez, D. (6 de Noviembre de 2020). Factores determinantes de la economía popular y solidaria en el sector asociativo. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/366/3662044006/html/index.html>
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/366/3662044006/>
- Leyva Haza, J., & Guerra Véliz, Y. (Julio de 2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *Scielo*, 241-260. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v12n3/2077-2874-edu-12-03-241.pdf>
- Limas Suárez, S. J., & Sierra Forero, L. E. (2023). Use of Social Networks as an Administrative Management Tool in the Business Sector*. *Redalyc*, 9(19), 1-24. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6381/638174353009/638174353009.pdf>
- Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivacion laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444>
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8890444.pdf>
- Madero Gómez, S. M., & Rodríguez Delgado, D. R. (Diciembre de 2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Redalyc*, 13(1), 95-107. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4419/441958284007/441958284007.pdf>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci_arttext
<https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Madero, S. (Septiembre de 2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Scielo*, 29, 1-18. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194 <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Margarth , G., Romero, N., & Tinedo, Y. (Enero de 2011). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas. *Redalyc*, 6(18), 102 - 128. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78218453007>
- Márquez, L., Viteri, M., Useche, L., & Cuétara, L. (2021). Proceso administrativo y sostenibilidad empresarial del sector hotelero de la parroquia Crucita, Manabí-

- Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 368-385. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927671>
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7927671.pdf>
- Martín, U., & González, Y. (Mayo de 2019). Metodología cualitativa para enfocar la mirada cuantitativa: la experiencia de los pretest cognitivos aplicados a la Encuesta de Salud del País Vasco. *Redalyc*(43), 137-158. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2971/297166564006/297166564006.pdf>
- Medina, B., Palacios, W., & Vergel, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta. *Revista Boletín Redipe*, 10(6), 305 - 317. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8116466>
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8116466.pdf>
- Molina Sabando, L. A., Briones Véliz, Í. B., & Arteaga Coello, H. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Redalyc*, 2(4), 1-13. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802885.pdf>
- Molina Sabando, L. A., Briones Véliz, Í. B., & Arteaga Coello, H. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Redalyc*, 2(4), 1-13. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802885.pdf>
- Molina Sabando, L., Briones Véliz, Í., & Arteaga Coello, H. (7 de Junio de 2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Redalyc*, 2(4), 498 - 510. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802885.pdf>
- Montes del Castillo, Á., & Montes Martínez, A. (Enero de 2014). Guía para proyectos de investigación. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*(20), 91 - 126. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4761/476147260005.pdf>
- Morejón, M. E. (15 de Junio de 2018). Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública. *Dialnet*, 16(29), 1 - 16. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7428977>
- Mosteiro , M., & Porto , A. (2017). La investigación en educación. *Scielo*, 13-40. Obtenido de <https://books.scielo.org/id/yjxdq/pdf/mororo-9788574554938-01.pdf>
- Moya, D., Copara, D., Amores, J., Muñoz, M., & Pérez, Á. (Junio de 2022). Caracterización de agentes de consumo energético en el sector residencial del Ecuador basada en una encuesta nacional y en los sistemas de información geográfica para modelamiento de sistemas energéticos. *Redalyc*, 13(2), 68-97. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5722/572270009005/572270009005.pdf>
- Naranjo, P. (Diciembre de 2015). Introducción al Neuromarketing. *Redalyc*, 2(2), 1-15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=688273460003>
- Otero Iglesias, J., Irene , B., & Prieto Márquez, G. Á. (Septiembre de 2006). El objetivo en el contexto de la dirección estratégica, el proceso docente y la investigación científica. *Redalyc*, 32(3), 1 - 13. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/214/21420864014.pdf>
- Pacheco Tandazo, V., Carrera Burneo, P., & Almeida Ferri, K. (15 de Junio de 2011). PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA EVALUACIÓN DE LA FACTIBILIDAD DE PROYECTOS. *Redalyc*, 21-46. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2233/223318904002.pdf>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral, Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177 - 192. Obtenido de

- https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Piza, N., Amaiquema, F., & Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Revista Conrado*, 15(70), 455-459. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-455.pdf>
- Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *18*(46), 1-27. Obtenido de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuacont/article/view/23681/20965>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Revista Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 46-53. Obtenido de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/download/2141/2263>
- Ramos Montiel, R. R., Cabrera Cabrera, G. E., Urgiles Urgiles, C. D., & Jara Centeno, F. E. (2018). Aspectos metodológicos de la investigación. *Revista Científica de Investigación actualización del mundo de las Ciencias*, 2(5), 194-211. Obtenido de <https://www.reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/111/112>
- Ramos, C. (2020). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN. *Dialnet*, 9(3), 1-5. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf>
- Reis, J. d. (Marzo de 2009). O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. *Redalyc*, 44(1), 5-16. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=223417526001>
- Romero, O., Sánchez, A., & Correa, H. (2018). *Plan de negocios. Un enfoque práctico en el sector comercio*. Machala: UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12497/4/PlanDeNegociosUnEnfoquePracticoEnElSectorcomercio.pdf>
- Saavedra, J., & Delgado, J. (Diciembre de 2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Revista Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510 - 1523. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>
- Saavedra, J., & Delgado, J. (Julio de 2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina*, 4(2), 1510-1523. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>
- Sergueyevna Golovina, N., & Mosher Valle, E. L. (Diciembre de 2013). Teorías motivacionales desde la perspectiva de comportamiento del consumidor. *Redalyc*, 9(26), 5-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78228464001.pdf>
- Soledispa, J., Pionce, J., & Sierra, M. (10 de Febrero de 2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dialnet*, 8(1), 280-294. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391>
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383391.pdf>
- Solorio, C. D. (2014). Hacia una teoría de la recepción del objeto de estudio en la investigación social. *Redalyc*, 20(1), 160 - 170. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73731653012>
- Sousa, V., Driessnack, M., & Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 15(3), 1. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?lang=es#:~:text=Dise%C3%B1os%20no%20experimentales%20son%20usados,modelos%20utilizados%20apenas%20la%20observaci%C3%B3n>

- Superintendencia de Compañías, Valores y seguros. (2022). Obtenido de <https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/ranking/reporte.html>
- Tantalean, I. (2022). La Naturaleza de la Empresa: su teleología desde las Ciencias de la Administración, el Derecho y la Economía. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 52(136), 262-287. Obtenido de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/7517>
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/7517/6768>
- Valle, A. (2022). La Investigación Descriptiva con Enfoque Cualitativo en Educación. 1-56. Obtenido de <https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content/uploads/2022/04/28145648/GUIA-INVESTIGACION-DESCRIPTIVA-20221.pdf>
- Vasquez, G., Parrales, D., & Morales, V. (2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. *Revista Publicando*, 8(31), 258-278. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8050362>
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8050362.pdf>
- Velázquez, B., Ponce, V., & Franco, M. (2016). La Gestión Administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 10(2), 15-20. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5603313>
- Wilk, J. (2016). El humorismo como uno de los mecanismos unificadores para el pueblo en la época del socialismo real en Polonia. *Redalyc*, 8(18), 102-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3381/338147802006.pdf>

5.4. Anexo

5.4.1. Encuesta

Esta presente encuesta tiene como objetivo analizar comportamiento organizacional de las empresas bananeras de la ciudad de Machala, para comprender su influencia en la gestión administrativa para proponer mejoras específicas.

1. ¿Cómo describiría la colaboración entre los diferentes departamentos en cuanto a la gestión administrativa?

- a) Totalmente colaborativa
- b) Muy colaborativa
- c) Colaborativa
- d) Poco colaborativa
- e) No hay colaboración

2. ¿Cómo le gustaría que se reconozcan sus logros en el trabajo?

- a) Reconocimiento público en reuniones
- b) Incentivos económicos
- c) Viajes pagados
- d) Ascenso de puesto
- e) Representar a la empresa en eventos internacionales

3. ¿Cómo calificaría la importancia de las tareas administrativas en el contexto de su trabajo?

- a) Totalmente importante
- b) Muy importante
- c) Importante
- d) Poco importante
- e) Nada importante

4. ¿Qué habilidades considera más esenciales para llevar a cabo eficientemente sus funciones administrativas?

- a) Organización y planificación ()
- b) Comunicación efectiva ()
- c) Adaptabilidad ()
- d) Trabajo en equipo ()
- e) Toma de decisiones ()

- 5. ¿Cómo percibe la distribución de responsabilidades en su área de trabajo?**
- a) Equitativa.
 - b) Requiere ajustes.
 - c) Desigual.
 - d) No estoy seguro/a.
 - e) No hay distribución de las responsabilidades
- 6. ¿Cómo describiría el nivel de motivación de los empleados en la organización?**
- a) Totalmente alto
 - b) Muy Alto
 - c) Alto
 - d) Bajo
 - e) Muy bajo
- 7. ¿Cómo evaluaría la comunicación interna en la organización en términos de eficacia para facilitar el proceso administrativo?**
- a) Totalmente efectiva
 - b) Muy efectiva
 - c) Efectiva
 - d) Poco Efectiva
 - e) Nada efectiva
- 8. ¿Qué importancia le da al reconocimiento y la recompensa como elementos claves de un buen comportamiento organizacional en la organización?**
- a) Totalmente importante.
 - b) Muy Importante
 - c) Importante.
 - d) Poco importante
 - e) Muy poco importante
- 9. ¿Qué tipo de incentivos cree que serían más efectivos para motivar a los empleados?**
- a) Recompensa por mérito ()
 - b) Ascenso de puesto ()
 - c) Capacitación ()
 - d) Horarios flexibles ()
 - e) Reconocimiento público ()

10. ¿Considera que la comunicación interna en la empresa es efectiva para transmitir objetivos y metas?

- a) Totalmente efectiva
- b) Muy Efectiva
- c) Efectiva
- d) Poco efectiva
- e) Nada efectiva

11. ¿Cuáles son, desde su perspectiva, los beneficios específicos que los empleados pueden experimentar al trabajar en un entorno con un buen comportamiento organizacional?

- a) Mejor equilibrio entre trabajo y vida personal. ()
- b) Desarrollo profesional y crecimiento. ()
- c) Mayor satisfacción laboral. ()
- d) Mayor flexibilidad en la gestión del tiempo y tareas. ()
- e) Mayor motivación y compromiso. ()

12. ¿Cómo describiría el ambiente laboral en la empresa?

- a) Totalmente bueno
- b) Muy Bueno
- c) Bueno
- d) Malo
- e) Muy malo

13. ¿Cómo evaluaría el nivel de satisfacción de los empleados en relación con la gestión administrativa en la empresa?

- a) Totalmente satisfecho
- b) Muy satisfecho
- c) Satisfecho
- d) Poco satisfecho
- e) Nada satisfecho

14. ¿Las funciones y responsabilidades están claramente definidas en los puesto de trabajo?

- a) En algunos casos.
- b) Depende del nivel jerárquico.
- c) Se ha mejorado recientemente.
- d) Necesitan ser revisadas.

e) No están definidas

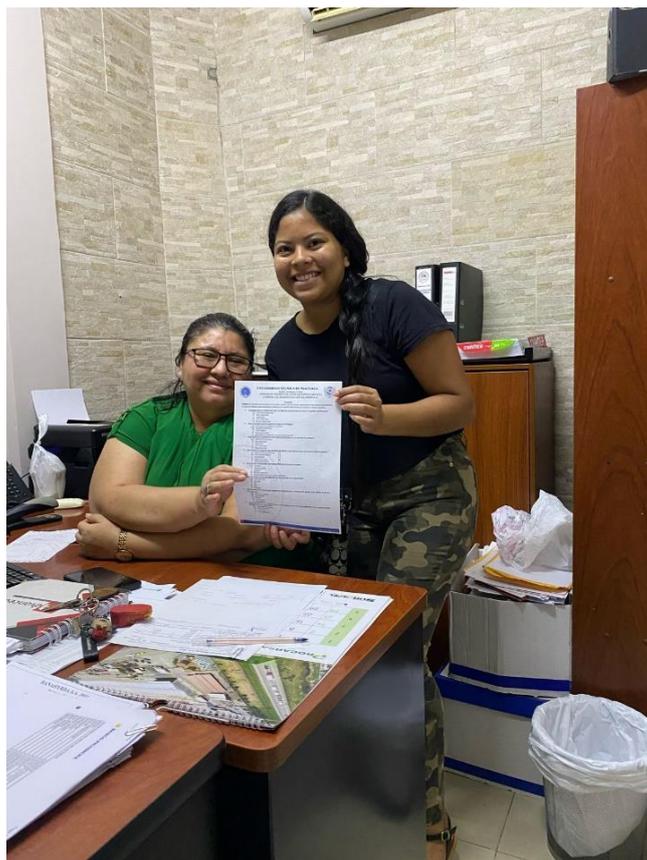
15. En su opinión, ¿cómo podría la empresa fomentar la creatividad y la innovación para motivar a los empleados en la consecución de sus objetivos?

- a) Espacios de concentración
- b) Programas de capacitación
- c) Tiempo dedicado a nuevos proyectos
- d) Promover la autonomía

16. ¿Cómo evalúa la eficiencia de los procesos administrativos en la organización?

- a) Totalmente eficientes
- b) Muy Eficientes
- c) Eficientes
- d) Ineficientes
- e) Muy ineficientes

5.4.2. Encuesta in situ a las empresas bananeras de la ciudad de Machala



5.4.3. Artículos científicos

REFERENCIA 1

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7467926.pdf>

Dom. Cien., ISSN: 2477-8818
Vol. 6, núm. 2, abril-junio 2020, pp. 955-974

REVISTA CIENTÍFICA
GOBIERNO DE LAS CIENCIAS

Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador

 DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1203>

Ciencias económicas y empresariales
Artículo de investigación

Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador
Organizational behavior of companies public and private of Ecuador
Comportamento organizacional das empresas público e privado do Equador

Ivonne del Pilar Gómez-Murillo ^I
ivogomez1979@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-2149-4922>

María Antonieta Vargas-Santillán ^{II}
mariavargassantillan1964@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-9764-3608>

Johanna Alexandra Peñafiel Navarrete ^{III}

Por otra lado Robbins & Judge (2013) nos dice que el comportamiento organizacional es un campo de estudio lo que hace referencia a un área de

957

Vol. 6, núm. 2, abril-junio 2020, pp. 955-974

Ivonne del Pilar Gómez Murillo, María Antonieta Vargas Santillán, Johanna Alexandra Peñafiel Navarrete, Patricia Marcela Alvarado Cadena

Dom. Cien., ISSN: 2477-8818
Vol. 6, núm. 2, abril-junio 2020, pp. 955-974



Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador

especialidad específica que contiene un grupo de conocimiento común. El comportamiento organizacional hace un análisis de tres determinantes claves los cuales son: los individuos, grupos y la estructura con el único fin de que las organizaciones trabajen de una manera más rápida. Incluyendo también el comportamiento de acuerdo al puesto de trabajo que posea un individuo.

Según Gómez et. al (2020) mencionan que, el comportamiento organizacional es fundamental porque se enfoca en el estudio de cómo mejorar el desempeño humano, por lo que se considera muy importante en el éxito empresarial. Obtener un diagnóstico del comportamiento de los empleados es esencial, pero para ello, es necesario comprender el comportamiento de las personas en la empresa en general, así como en grupos de trabajo y de forma individual.

REFERENCIA 2

<https://www.redalyc.org/journal/5736/573669774005/573669774005.pdf>

Administrative management in procurement processes in a public sector entity

Asca Agama, Pompeyo Gabriel; Ramos Huamán, Olga María del Carmen; Espinoza Casco, Roque Juan; Espinoza Gálvez, Rogelio

Administrative management in procurement processes in a public sector entity
Journal of business and entrepreneurial studies, vol. 5, núm. 3, 2021
Universidad de Oriente, México

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573669774005>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Chiavenato (2017) planning is an administrative function that is done in advance to know the objectives to be achieved, it is a model for the future. The sub-category, organization, defined by Münch, (2014) is how a company is managed to function in a simple way and that the processes have fluidity for those who work, here the **functions**, procedures, systems and categories are defined to achieve the objectives of the company. The organization is a process where the structure of an organization is defined.

la planificación es una función administrativa que se hace con antelación para conocer los objetivos a alcanzar, es un modelo de futuro. La subcategoría organización, definida por Münch, (2014) es cómo se gestiona una empresa para que funcione de manera sencilla y que los procesos tengan fluidez para quienes trabajan, aquí se definen las funciones, procedimientos, sistemas y categorías para alcanzar los objetivos de la empresa. La organización es un proceso donde se define la estructura de una organización. ☆

De acuerdo con Asca et. al (2021) manifiestan que, la gestión administrativa es importante ya que implica la planificación y supervisión de una actividad con el único objetivo de obtener los recursos necesarios y alcanzar las metas específicas, es así que es necesario identificar las funciones administrativas ya que es crucial para realizar correctamente las tareas. Limas y Sierra (2023) argumentan que, se concentra en el análisis y diagnóstico

REFERENCIA 3

<https://www.redalyc.org/journal/6381/638174353009/638174353009.pdf>

Use of Social Networks as an Administrative Management Tool in the Business Sector*

Limas Suárez, Sonia Janneth; Sierra Forero, Libia Esperanza
Use of Social Networks as an Administrative Management Tool in the Business Sector*
Revista CEA, vol. 9, núm. 19, e2307, 2023
Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia
Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=638174353009>
DOI: <https://doi.org/10.22430/24223182.2307>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

a goal that every company strives for. Finally, Duque Jaramino and Villa Enciso (2016) point out that the information and knowledge age has led to the development of strategies, tools, and applications that help companies manage their internal and external activities, which is consistent with the findings of this study. They also state that social networks allow businesses to collect information on user behavior, which they can use for data analysis and synthesis and strategy formulation. This is demonstrated in this study by their intended use in the formulation of strategies to improve processes and their management.

Señalan que la era de la información y el conocimiento ha propiciado el desarrollo de estrategias, herramientas y aplicaciones que ayudan a las empresas a gestionar sus actividades internas y externas, lo cual es consistente con los hallazgos de este estudio. También afirman que las redes sociales permiten a las empresas recopilar información sobre el comportamiento de los usuarios, que pueden utilizar para el análisis y síntesis de datos y la formulación de estrategias. Así lo demuestra en este estudio su uso previsto en la formulación de estrategias para mejorar los procesos y su gestión. ☆

tareas. Limas y Sierra (2023) argumentan que, se concentra en el análisis y diagnóstico tanto interno como externo de una empresa, para mejorar su desempeño. Se enfoca también en los procesos estratégicos y de gestión, lo que proporciona a las empresas una ventaja competitiva y promueve su sostenibilidad en el entorno empresarial. Autores

REFERENCIA 4

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802885.pdf>

Dom. Cien., ISSN: 2477-8818
Vol. 2, núm. 4, oct., 2016, pp. 498 - 510



Ciencias económicas y empresariales

Comunicación corta

El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas

Organizational behavior and its importance for business administration

Comportamento organizacional e sua importância para a administração de empresas

Mg. Lizandro A. Molina-Sabando¹, Mg. Ítalo B. Briones-Véliz², Ing. Helen S. Arteaga-Coello³

lizandro.molina@gmail.com, ibbriones@yahoo.com, hsac3181@hotmail.com

¹,²Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador, ³Universidad San Gregorio de Portoviejo, Portoviejo, Ecuador

El comportamiento organizacional puede definirse como la conducta o el quehacer de individuos, grupos o estructuras que inciden en la eficiencia y eficacia de las instituciones. Podrían plantearse tres niveles de análisis del comportamiento organizacional: desde la gerencia hacia los trabajadores (jerárquico), desde los trabajadores hacia la gerencia y hacia ellos mismos (relacional) y un tercer nivel lo constituiría la proyección de la empresa, incluido gerencia y trabajadores, hacia la sociedad (social).

Autores como Molina et al. (2016) mencionan que, que el comportamiento organizacional engloba las acciones y los comportamientos que tienen las personas de la empresa, en general, en grupos de trabajo y de forma individual, y como esto influye en el desempeño y éxito de la organización. Lo que implica analizar la manera en la que se comunican, el nivel de liderazgo y cuáles son los estímulos que impulsan a los empleados a cumplir con sus

obligaciones. Es importante abordar estos tres niveles de manera integral para así comprender y mejorar el comportamiento organizacional.

REFERENCIA 5

Revista SCIELO <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v12n3/2077-2874-edu-12-03-241.pdf>



EDUMECENTRO 2020;12(3):241-260
ISSN 2077-2874
RNPS 2234

Santa Clara jul.-sep.

ARTÍCULO DE REVISIÓN

Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica

Research object and field of action: components of the scientific research design

Julio Leyva Haza^{1*} <https://orcid.org/0000-0002-6616-7095>

Yusimí Guerra Véliz¹ <https://orcid.org/0000-0002-1711-5686>

¹ Universidad Central "Marta Abreu" de las Villas. Facultad de Educación Infantil. Villa Clara.

"El objeto de estudio es la resultante de la intersección entre el problema que instala la necesidad de avanzar a través de un proceso de investigación y los conceptos, sus definiciones y relaciones que otorgan sentido al objeto y que hacen a su interpretación y comprensión".⁽¹⁶⁾ Esta relación entre el problema de investigación y su presencia en el objeto de estudio de la ciencia en la que se investiga es característico de cualquier investigación científica y es lo que justifica, desde el punto de vista científico, la realización de una investigación.

Leyva y Guerra (2020) mencionan que, el objeto del estudio consiste en la convergencia del problema que señala la necesidad de progresar a través de una investigación y los conceptos, definiciones y relaciones que dan significado al objetivo de estudio y que contribuyen a su interpretación y comprensión. Esta relación fundamental entre el problema de investigación y su incorporación en el área científica que se está investigando es una característica común en todas las investigaciones científicas. |

REFERENCIA 6

Revista Redalyc <https://www.redalyc.org/pdf/737/73731653012.pdf>



Omnia
ISSN: 1315-8856
revistaomnia@gmail.com
Universidad del Zulia
Venezuela

Solorio Pérez, Carlos David
Hacia una teoría de la recepción del objeto de estudio en la investigación social
Omnia, vol. 20, núm. 1, enero-abril, 2014, pp. 159-170
Universidad del Zulia
Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73731653012>

Pensar en un objeto de estudio implica una intención de indagar. Al abordar un objeto de estudio en una investigación se debe tomar en cuenta el proceso de recepción, mediante el cual el sujeto entra en relación con una realidad que objetivamos; de manera que al reflexionar sobre la propia intencionalidad y capacidad de indagar, se llegue a la mejor comprensión del objeto.

Por otro lado, al abordar un objeto de estudio en una investigación, es importante tener la intención de indagar; esta intención permite entrar en relación con la realidad que se está estudiando, y a su vez, objetivarla. Reflexionar sobre la intencionalidad y capacidad de indagar conlleva a una mejor comprensión del objeto de estudio (Solorio, 2014).

REFERENCIA 7

Revista Scielo <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n3/rus08316.pdf>

08

Fecha de presentación: agosto, 2016
Fecha de aceptación: septiembre, 2016
Fecha de publicación: septiembre, 2016

IMPORTANCIA DE LA PRODUCCIÓN DE BANANO ORGÁNICO. CASO: PROVINCIA EL ORO, ECUADOR

**IMPORTANCE OF ORGANIC BANANA PRODUCTION. CASE: EL ORO PROVINCE,
ECUADOR**

MSc. Lenny Beatriz Capa Benítez¹
E-mail: lennyca27@hotmail.com
MSc. Tania Patricia Alaña Castillo¹
E-mail: taniapatricia_2@hotmail.com
MSc. Robinson Miguel Benítez Narváez¹
E-mail: robinsonbenitez@hotmail.com
¹Universidad Metropolitana. República del Ecuador.

¿Cómo referenciar este artículo?

Capa Benítez, L. B., Alaña Castillo, T. P., & Benítez Narváez, R. M. (2016). Importancia de la producción de banano orgánico. Caso: provincia El Oro, Ecuador. *Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 8 (3). pp. 64 -71. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>

RESUMEN

Se realiza una investigación documental que argumenta la importancia de producir banano bajo condiciones de agricultura orgánica, cuestión que además de favorecer el comercio de la fruta, influye positivamente sobre la mano de obra de

Aguilar, Blancas & Yulá (2012), afirman que Machala cuenta con una apta región, que es capaz de generar gran comercio basado en la producción agrícola, centrada en el cultivo de banano. En cuanto a la producción orgánica Ecuador presenta novedades con respecto al cultivo convencional lo que hace imperativo el cambio a la producción orgánica en un futuro cercano o por lo menos que se comiencen a hibridar los primeros cultivos.

Capa et al. (2016) mencionan que, tiene una zona que puede potenciar un importante movimiento comercial basado en la producción agrícola, principalmente enfocado en el cultivo de banano. Por ello, es que el objeto de la investigación del presente trabajo se centra en las empresas bananeras de la ciudad de Machala. |

REFERENCIA 8

Revista Scielo http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04772016000100012



artículos búsqueda de artículos
[sumario](#) [anterior](#) [próximo](#) [autor](#) [materia](#) [búsqueda](#)

[Revista del Instituto Nacional de Higiene Rafael Rangel](#)
versión impresa ISSN 0798-0477
INHRR vol.47 no.1-2 Caracas dic. 2016

¿Por qué el Problema de investigación?
Why the research problem?
Gerardo J. Bauce¹

1 Profesor Jubilado de Estadística y Metodología de la investigación. Escuela de Nutrición y Dietética. Facultad de Medicina. Universidad Central de Venezuela. Correo: gbauce@hotmail.com Telf. 0416-4154859

1 Retired teacher of statistics and research methodology. School of Nutrition and Dietetics. Faculty of Medicine. Central University of Venezuela. E-mail: gbauce@hotmail.com Phone: 0416-4154859

Como podemos observar, en la figura anterior, se visualiza que para llegar al planteamiento del problema, es necesario que se consulte la opinión de los expertos en el tema en el cual estamos interesados insertar la investigación, revisar la bibliografía, así como las publicaciones de artículos relacionados con el tema a investigar; al respecto, Hernández (2010) (1), afirma que □ las experiencias individuales, materiales escritos, materiales audiovisuales, □□ constituyen fuentes para generar ideas de investigación. Así mismo, el observar la realidad de los hechos o acontecimientos que tienen que ver con lo que vamos a investigar, para así disponer de un bagaje de información útil, para el planteamiento del problema.

Sin embargo, ocurre que al principio, la persona tiene una idea no muy clara de lo que quiere investigar, y cuando consulta a los expertos, revisa materiales, (impresos o audiovisuales) e indaga sobre antecedentes del problema, consigue la información que necesita para ampliar su idea y por consiguiente profundiza en el área de estudio donde se enmarca su idea, logra así conocer más acerca del tema a investigar y ello le facilita formular el planteamiento.

Comenzar una investigación con un planteamiento claro del problema es fundamental, y para lograrlo es necesario consultar a expertos en el tema, revisar bibliografía relevante y explorar publicaciones relacionadas con la investigación. A veces, al inicio del proceso, es normal tener una idea vaga de que se quiere investigar. Sin embargo, al consultar a expertos, revisar materiales y buscar antecedentes, es posible obtener la información necesaria para ampliar y profundizar en el área de estudio, lo cual facilita formular un planteamiento más sólido. Este proceso de indagación y exploración del tema es esencial para desarrollar una investigación bien fundamentada (Bauce, 2016).

55

REFERENCIA 9

<https://www.redalyc.org/journal/5709/570971314005/570971314005.pdf>

Parfrasear

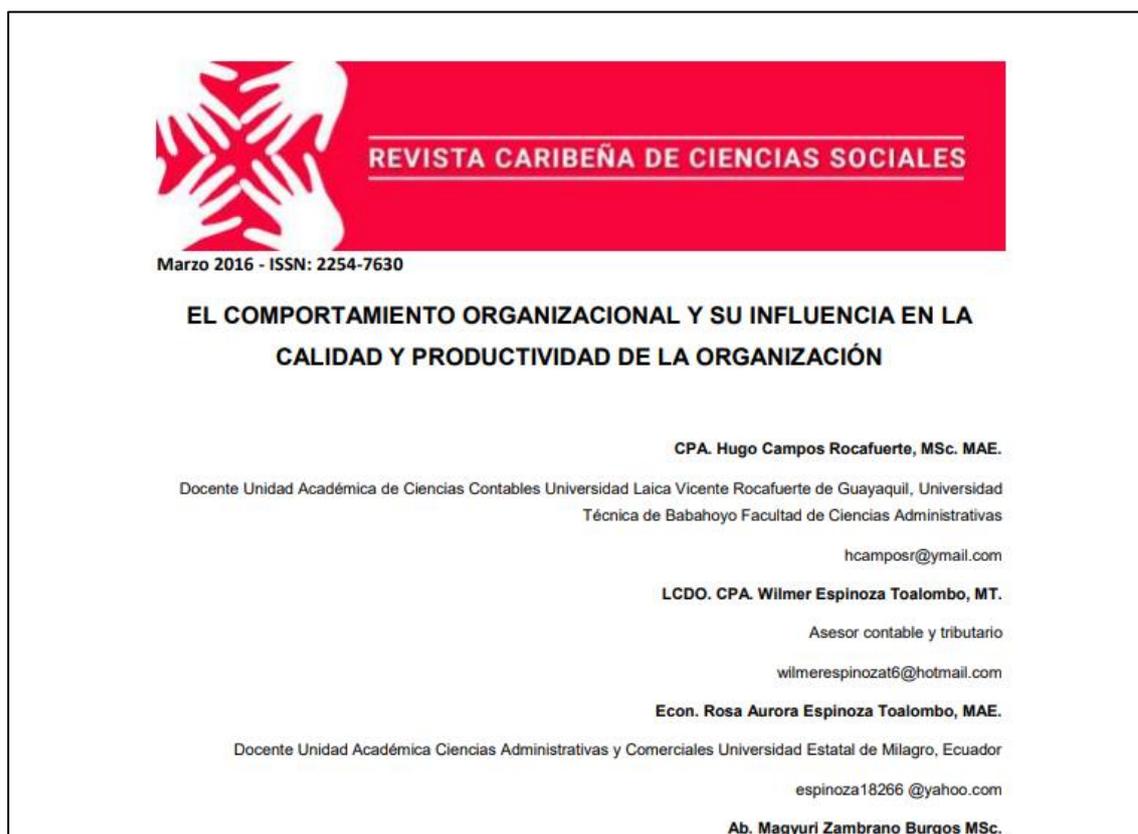
	<p>Horizonte de la Ciencia ISSN: 2304-4330 ISSN: 2413-936X horizontedelaciencia@gmail.com Universidad Nacional del Centro del Perú Perú</p>
<p>de la Lama Zubirán, Paula; de la Lama Zubirán, Marco A.; de la Lama García, Alfredo E. El proyecto de investigación y su relación con el descubrimiento científico Horizonte de la Ciencia, vol. 12, núm. 23, 2022, Julio-Diciembre, pp. 59-73 Universidad Nacional del Centro del Perú Huancayo, Perú</p> <p>DOI: https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1464</p> <p>Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570971314005</p>	

En la actualidad es tan común este inicio (plantear un problema) para casi cualquier investigador que usualmente se omiten las razones de este proceder. Y es que si no existe un problema o incógnita suficientemente compleja y provocativa a resolver, es posible afirmar que no hay causa o motivo para efectuar un trabajo de investigación. Bachelard (1974, p. 16) lo percibe con toda claridad: "Ante todo es necesario saber plantear problemas. Y dígase lo que se quiera, en la vida científica los problemas no se plantean por sí mismos".

Además, Zubirán et al. (2022) mencionan que, la identificación y exploración de un problema o pregunta es un aspecto crucial de cualquier esfuerzo de investigación. Sin un problema suficientemente complejo y que invite a la reflexión, se puede argumentar que hay poca razón o motivación para llevar a cabo una investigación. Si parten de un problema o una pregunta claramente definidos, los investigadores pueden sugerir objetivos, justificar la importancia de su trabajo y contribuir a los conocimientos existentes. En general, reconocer la importancia de la identificación del problema sienta unas bases sólidas para cualquier proyecto de investigación.

REFERENCIA 10

https://sga.unemi.edu.ec/media/evidenciasiv/1_1_228_ART.pdf



El comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se investiga el impacto en que individuos se involucran en los mismos objetivos de la empresa mediante la motivación y liderazgo para alcanzar la eficacia.

Desde el punto de vista de Rocafuerte et al. (2016) señalan que, el comportamiento organizacional estudia y entiende cómo los individuos se involucran en los objetivos de una empresa y cómo este compromiso afecta a su eficiencia. Se investiga la manera en que la motivación y el liderazgo influyen en este proceso para alcanzar los resultados deseados, es decir, incluye el análisis de sus actitudes, motivaciones, emociones y el comportamiento grupal e individual.

REFERENCIA 11

<https://www.redalyc.org/pdf/4761/476147260005.pdf>



Universitas, Revista de Ciencias Sociales
y Humanas
ISSN: 1390-3837
trublo@ups.edu.ec
Universidad Politécnica Salesiana
Ecuador

Montes del Castillo, Ángel; Montes Martínez, Alberto
Guía para proyectos de investigación
Universitas, Revista de Ciencias Sociales y Humanas, núm. 20, enero-junio, 2014, pp. 91-
126
Universidad Politécnica Salesiana
Cuenca, Ecuador

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476147260005>

Este es uno de los apartados principales de un proyecto de investigación. En él se trata de responder a la pregunta: “por qué” se propone la investigación que se pretende hacer. Algunos alumnos, e incluso profesores, dan por supuesto que la investigación que quieren llevar a cabo tiene sentido, por la simple razón de que a ellos se les ha ocurrido y que no es necesario justificar nada. Como si esto fuera razón suficiente para iniciar una investigación. En realidad no es así.

La justificación de la investigación consiste en responder a la pregunta “por qué” se propone hacer esta investigación y no otra. Qué razones la justifican. Éstas, las razones, pueden ser de distinto tipo. Hay razones científicas, sociales, políticas, académicas, personales o profesionales. Se trata de justificar la investigación que se propone. Algunos investigadores, alumnos y profesores, consideran que todo lo que se les ocurre investigar tiene sentido. Y otros más

Autores como Montes y Montes (2014) definen a la justificación como explicar el motivo por el cual se elige realizar un estudio en particular en lugar de otros. Es importante establecer razones que respaldan dicha investigación, las cuales pueden ser de cualquier tipo, es decir, se centra en fundamentar el sentido de la investigación propuesta. Algunos consideran que cualquier tema de investigación que se les ocurra tiene algún tipo de sentido o validez.

REFERENCIA 12

<http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/290/319>

ISSN: 2631-2662

Fecha de presentación: enero, 2020

Fecha de aceptación: marzo, 2020

Fecha de publicación: mayo, 2020

EL OBJETIVO EN LA INVESTIGACIÓN

THE OBJECTIVE OF THE INVESTIGATION

Eudaldo Enrique Espinoza Freire¹
E-mail: eespinoza@utmachala.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0537-4760>
¹ Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Espinoza Freire, E. E. (2020). El objetivo en la investigación. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(2), 206-215.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo está dirigido a contribuir a la actualización de los conocimientos, de los docentes, sobre cómo plantear el objetivo de una investigación. Para su ejecución se revisó una bibliografía actualizada, entre ellas, revistas con publicaciones sobre el tema en cuestión, tesis de grado y resultados de investigaciones. En el procesamiento de la información se emplearon los métodos de análisis y síntesis. El documento que se presenta

ABSTRACT

The objective of this work is aimed at contributing to the updating of knowledge, of teachers, on how to set the objective of an investigation. For its execution, an updated bibliography was reviewed, among them, journals with publications on the subject in question, degree thesis and research results. In the processing of the information, the methods of analysis and synthesis were used. The document presented contains updated information on the algo-

En esta dirección Martínez, Briones & Cortés (2015), indican que, con los objetivos de investigación, lo que se busca es encontrar respuestas a determinadas interrogantes, a través de la aplicación de procedimientos científicos. Estos procedimientos han sido desarrollados con el propósito de aumentar el grado de certeza de que la información reunida será de interés para la interrogante que se estudia y que, además, reúne las condiciones de realidad y objetividad.

Los objetivos de la investigación encuentran respuestas a preguntas específicas a través de la aplicación de los procedimientos científicos. Estos son diseñados para poder incrementar el nivel de certeza donde la información que ha sido recopilada será relevante para la interrogante que se va a estudiar, lo que logrará cumplir con los criterios de objetividad y realidad. Los objetivos de la investigación deben definirse con claridad, es decir, deben de servir como guía en todo el proceso de investigación lo que ayuda a los investigadores a mantenerse todo el tiempo enfocados (Espinoza, 2020).

REFERENCIA 13

<https://www.redalyc.org/pdf/214/21420864014.pdf>



Los objetivos generales nacen directamente del problema a investigar y la parte de este que se pretende solucionar, constituyen los propósitos de mayor alcance que guían el estudio, su carácter general se expresa en el hecho de que podrían concebirse distintos caminos para seguirlos o sea un mismo objetivo general puede ser abordado de distintas maneras.

Autores como Otero et al. (2006) argumentan que, el objetivo general se deriva del problema de investigación, sirve como propósito general que brinda la orientación al estudio. Por lo que existen varios métodos o enfoques para lograrlo, es decir, representa lo que el investigador quiere lograr a través de la investigación ya que es una guía para todo el estudio, dando así un sentido y enfoque a la investigación y ayudando así a poder definir también cuál es la intención de la misma. El presente proyecto tiene como objetivo general analizar

REFERENCIA 14

<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73/46>



Ciencia Latina
Revista Multidisciplinar

Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación

José Luis Arias Gonzáles

joseariasgon6@gmail.com

Mitsuo Roger Covinos Gallardo

covinosmitsuo.905@gmail.com

Milagros Cáceres Chávez

milagros_c1@hotmail.com

Los objetivos específicos se pueden formular de distintas formas, dependiendo del alcance de investigación, el diseño y la situación problemática del estudio, la forma correcta de redactar los objetivos es siguiendo un orden lógico que se alinea con el desarrollo del trabajo de investigación. Para Caballero (2014), los objetivos específicos “son enunciados propocionales desentrañados en etapas de un objetivo general” (p. 149), deben ser: Cualitativos, conductuales y específicos, Behar (2008), refiere que, la cantidad de los objetivos específicos que se formulen depende de lo que se necesita para lograr el objetivo de investigación o están orientados a lograr cada etapa del desarrollo de la investigación, similar idea tiene Bernal (2006), los objetivos específicos son las etapas o pasos que se deben realizar para lograr el objetivo general; por otro lado, Barragán, Salman, Aillón, Córdova, Langer, Sanjinés y Rojas (2011), mencionan que, se debe evitar disgregar los objetivos específicos del objetivo general y que estos deben relacionarse con el objetivo general por medio de sus dimensiones.

Según Arias et al. (2020) manifiestan que, los objetivos específicos se pueden formular de varias formas, puede depender del alcance que tenga la investigación o la problemática que se estudia. La forma correcta de redactarlos es tener un orden lógico que se alinee juntos con el trabajo de investigación. Es así que, los objetivos que se planteen van a depender de lo que el objetivo general necesite para poder lograr el objetivo de la investigación. El presente

REFERENCIA 15

<http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii10118.pdf>



Ingeniería Industrial/ISSN 1815-5936/Vol. XXXIV/No. 1/enero-abril/2018/p. 92-100

ARTÍCULO ORIGINAL
DIRECCIÓN

Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional

Procedure for the study of Organizational Behavior

Columba Consuelo-Bravo^I, Ileana Sarmentero-Bon^{II}, Olga Gómez-Figueroa^{II}, Odalys Falcón^{II}

^I ESPAM MFL Manabí, Ecuador

E-mail: columbabravo@hotmail.com

^{II} Universidad Matanzas Camilo Cienfuegos, Matanzas, Cuba

E-mail: ileana.sarmenteros@umcc.cu, olga.gomez@umcc.cu, odalys.falcon@umcc.cu

Recibido: 29/03/2017

Aprobado: 16/10/2017

El CO aplica los conocimientos obtenidos acerca de los individuos, los grupos y el efecto de las estructuras sobre el comportamiento, a fin de que las organizaciones puedan trabajar con mayor eficacia. En la actualidad hay muchos desafíos y oportunidades donde los investigadores utilizan los conceptos del CO.

Bravo et al. (2018) mencionan que, el comportamiento organizacional es la observación de las actitudes y el rendimiento de las personas dentro de las organizaciones, ya que se enfoca en el trabajo de los empleados, analizando un impacto positivo o negativo en la eficacia y productividad en la organización. El objetivo principal del comportamiento organizacional

REFERENCIA 16

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7428977>

Buscar | Revistas | Tesis | Congresos

Comportamiento organizacional. Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública

Morejón Santistevan, Maryury Elizabeth ^[1]

[1] Universidad Estatal del Sur de Manabí ⓘ

Localización: Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública, ISSN 0718-0241, Vol. 16, N°. 29, 2018

Idioma: español

[Texto completo \(pdf\)](#)

Dialnet Métricas: 4 Citas

Resumen

En este trabajo se propone una revisión de los aportes académicos científicos relacionados con la temática de la administración pública, para ello se atiende a los criterios que permiten detallar la administración pública y el comportamiento organizacional, a su vez se analizan los comportamientos que emergen de la interrelación de los grupos de trabajo, esto entonces permite avanzar hacia la obtención del logro de los objetivos planificados para ser alcanzados en el tiempo estipulado, por lo tanto la administración pública conduce a la gestión que se efectúa en las organizaciones del estado, así mismo, es oportuno tomar en consideración el comportamiento dentro de la organización en el desarrollo de las diversas actividades, requiriendo en varias ocasiones de la participación de otras ciencias como: la sociología y la psicología; utilizando los aspectos concernientes al clima organizacional y cultura organizativa importantes en una organización independientemente del ámbito público o privado.

Se considera que todo comportamiento requiere en primera instancia de una selección consiente o no consiente de las diversas acciones, entre las que efectivamente puedan ser realizables para el que actúa y también para el grupo de personas que participan, así se denote autoridad e influencia pasando a la utilización del término selección sin que resulte algo deliberado, es importante considerar la opinión de uno de los pensadores del comportamiento administrativo, Simon (1982) señala que el individuo sigue ciertas líneas de acción y después hay una disminución o total renuncia a las otras líneas de acción que pueden en ciertas ocasiones presentarse, así con el proceso selectivo simplemente se requiere de una acción establecida reflejada y orientada hacia una finalidad.

productividad en la organización. El objetivo principal del comportamiento organizacional es analizar la influencia que se genera entre las personas, los equipos y la estructura de una organización (Morejón, 2018) para que ayude a entender las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización. |

REFERENCIA 17

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78245566005>



Negotium
E-ISSN: 1856-1810
revistanegotium@gmail.com
Fundación Miguel Unamuno y Jugo
Venezuela

Aira, María Rosella
LAS INSTITUCIONES Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Negotium, vol. 11, núm. 33, 2016, pp. 99-111
Fundación Miguel Unamuno y Jugo
Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78245566005>

El Comportamiento Organizacional brinda unos muy útiles instrumentos para muchos niveles de análisis; como contribuir con los administradores a estudiar las conductas de los individuos en una organización, la comprensión de la complejidad de las relaciones interpersonales; el examen de la dinámica de las relaciones dentro de grupos pequeños, ya sea formales e informales, la coordinación de esfuerzos en las relaciones intergrupales, y, hasta el análisis de los sistemas integrales con relaciones interorganizacionales.

El comportamiento organizacional es importante en las empresas ya que provee herramientas muy valiosas para comprender a una organización en su totalidad, como también, ayuda a todos los administradores a poder investigar cada una de las conductas que tienen los empleados y así comprender las relaciones interpersonales (Aira, 2016); en cambio, autores

REFERENCIA 18

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78218453007>



como Margarth et al. (2011) manifiestan que, el comportamiento organizacional necesita de la participación absoluta de los directivos o gerentes para poder influir en los empleados, porque si están bien preparados y capacitados en los roles que tienen en la organización tienen un mejor desarrollo de manera individual y grupal, logrando así rápidamente una mayor productividad y mucho más eficiencia y eficacia.

El comportamiento organizacional exige, para ser eficaz, una participación activa de los gerentes. Son ellos quienes han de determinar los objetivos, elegir las intervenciones para lograr estos objetivos y llevar a cabo las intervenciones. Los gerentes pueden formular sus objetivos en términos de mejoras en la producción, en la eficacia, en la satisfacción, en la flexibilidad y en el desarrollo, por separado o en combinación. Los gerentes pueden poner en práctica una o más intervenciones para el desarrollo de la organización en función de los objetivos propuestos.

REFERENCIA 19

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225017586002.pdf>

	<p>Cuadernos de Administración ISSN: 0120-4645 cuadernosadm@correounivalle.edu.co Universidad del Valle Colombia</p>
---	--

Conde Cardona, Yenni A.; Correa Correa, Zamanda; Delgado Hurtado, Carolina
Aprendizaje organizacional, una capacidad de los grupos de investigación en la universidad pública
Cuadernos de Administración, núm. 44, julio-diciembre, 2010, pp. 25-39
Universidad del Valle
Cali, Colombia

* Nivel de aprendizaje individual: es la mejora que se obtiene cuando las personas repiten un proceso y adquieren habilidad, eficiencia o practicidad a partir de su propia experiencia. (Montes, Pérez, y Vázquez, 2003).

* Nivel de aprendizaje grupal: es un proceso de elaboración conjunta donde el conocimiento no se da como algo acabado, sino más bien como un proceso de construcción por parte de los integrantes del grupo.

* Nivel de aprendizaje organizacional: es el proceso mediante el cual las organizaciones crean y adquieren conocimiento; cambio de comportamientos colectivos, como

Como señalan Conde et al. (2010), el primer nivel es la Macroperspectiva, se refiere a la organización como un todo, a lo que se centra en la conducta en general de la misma; es un proceso en donde las organizaciones adquieren conocimientos y analizan cómo es el desempeño de la organización y como obtiene ventajas competitivas mediante la implementación de estrategias. El segundo nivel es la Perspectiva intermedia, la misma que se centra en el comportamiento de cada grupo de trabajo de la organización, es decir se basa en la dinámica y cuál es la conducta del comportamiento en pequeños grupos de trabajo, ya que busca que estos equipos de trabajo socialicen e incentiven a la cooperación para aumentar la productividad haciendo que cada una de las aptitudes de los empleados mejoren lo que es el desempeño colectivo.

También consideran que, la Microperspectiva en cambio analiza el comportamiento de cada miembro de la organización, pues se enfoca en la personalidad, las diferencias y la motivación que tiene cada miembro en el área de trabajo. La aptitud de cada persona influye mucho en su desempeño y sobre todo en la productividad de la organización. Estos tres niveles siempre estarán interconectados ya que entre ellos se influyen mucho, ya que, si el comportamiento individual influye en el comportamiento de los equipos de trabajo, los equipos de trabajo terminan afectando a la organización en general.

REFERENCIA 20

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444>

<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8890444.pdf>



La motivación laboral para Atoche, es "la fuerza o impulso interno que nos mueve a realizar una determinada tarea, para lo cual ocupamos de manera voluntaria nuestros recursos físicos y mentales hasta lograr la meta deseada" (2019: 16). Sin embargo, para Peña y Villón es visto desde una perspectiva externa indicando que es "el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo" (2018: 185). Para efectos de esta investigación se tomará a la motivación laboral como factor interno y al clima organizacional como factor externo.

De acuerdo con Macías y Vanga (2021), la motivación es un impulso que conduce a emprender tareas específicas, en donde se emplean voluntariamente los recursos físicos y mentales para poder alcanzar objetivos o metas planteadas. La motivación no solo se da en el ámbito laboral, sino también en todos los momentos de un individuo, donde depende de nuestro comportamiento y fuerzas para cumplir lo que se ha propuesto alcanzar.

REFERENCIA 21

<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>

<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/download/2141/2263>

Inicio > Vol. 23, Núm. 3 (2020) > Puma

LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Miguel Puma

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. El enfoque de investigación fue cuantitativo, el diseño fue no experimental y el nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 80 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, cantidad que fue obtenida mediante un muestreo probabilístico. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el Cuestionario de Motivación elaborado por Sulca (2015) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional adaptado por Rivera (2010). Los resultados hallados indican que existe una correlación positiva alta entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. El coeficiente de correlación rho de Spearman de es 0,739 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Finalmente se concluye que mientras los trabajadores presenten altos niveles de motivación laboral, su compromiso hacia la labor que realizan será mayor.

TEXTO COMPLETO:

PDF

DOI: <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>

En la actualidad toda organización busca que sus trabajadores se encuentren motivados y comprometidos con la labor que realizan puesto que son ellos los que realizan cotidianamente una serie de acciones, de modo que esta permita alcanzar sus objetivos y en definitiva su misión. Como se sabe, “cuando una persona se encuentra motivada, se orienta hacia la meta, persiste y sobrepasa las dificultades que limitan su camino hacia el logro de dicha meta” (Pérez, 2014).

La motivación en el comportamiento organizacional para Puma y Estrada (2020), es un conjunto de factores que influyen en una persona, que se origina desde su interior y hace que se comporten de una manera determinada para lograr una meta. Sin embargo, Peña y Villon

REFERENCIA 22

https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181

https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159

Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.

DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

OAI-PMH: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/oai

Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional

Autores: Humberto Coromoto Peña Rivas
Universidad Estatal Península de Santa Elena, **UPSE**

hpenari@upse.edu.ec; hcpr100271@gmail.com

La Libertad, Ecuador

Sabina Gisella Villón Perero

Universidad Estatal Península de Santa Elena, **UPSE**

svillonp@upse.edu.ec; sabinagisella@hotmail.es

La Libertad, Ecuador

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo analizar la influencia de la motivación en el talento humano y determinar los factores que tienen mayor impacto en el desempeño laboral. La investigación se desarrolló en base a una

Generalmente, el éxito organizacional se construye con esfuerzo y dedicación, y para lograrlo la motivación constituye una meta concreta en el arduo trayecto hacia el éxito, y este logro ocasiona un desgaste enérgico para el trabajador.

se comporten de una manera determinada para lograr una meta. Sin embargo, Peña y Villón (2018), comentan que, hoy en día, la motivación es la manera más efectiva de fomentar un sentido de compromiso y lograr que cada miembro del equipo obtenga resultados positivos que contribuyan a los objetivos establecidos de la organización.

REFERENCIA 23

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887983>

<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7887983.pdf>

<p>La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú</p> <p>Will the training have any relation to job performance at the Perú National Institute of Child Health</p> <p>Victor Raul Castagnola Sanchez* Giuliana Marina Castagnola Rossini** Andrea del Carmen Castagnola Rossini*** Carlos German Castagnola Sanchez****</p> <p>RESUMEN</p> <p>El presente artículo tiene por objetivo hacer una correlación sobre la capacitación y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN. Inicialmente se plantean algunos antecedentes relacionados con el desempeño laboral y capacitación; posteriormente se realiza una conceptualización de la capacitación como una manera de formación en la institución, y finalmente, se enfatiza en la capacitación como base de la institución. Se concluyó que existe evidencia para afirmar que la Capacitación se relaciona significativamente con el</p>	<p>JOURNAL OF BUSINESS and entrepreneurial studies ISSN: 2576-0971</p> <p> https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.69</p> <p>Atribución/Reconocimiento-NoComercial- CompartirIgual 4.0 Licencia Pública Internacional — CC BY-NC-SA 4.0 https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es</p>
---	---

La capacitación es el proceso en el que una empresa busca que sus empleados obtengan habilidades y destrezas necesarias para el desempeño en el cargo donde se impulsa el aprendizaje de sus colaboradores, a diferencia del entrenamiento que se imparte en conceptos específicos, herramientas y técnicas para las personas dentro de la organización, y así mejorar y medir actuación de procesos a lo largo de la empresa. Carlos Parra, C. y Rodríguez, F. (2016) que es un proceso que brinda retroalimentación e influye en el desarrollo de capacidades y habilidades del trabajador, tiene como finalidad apoyar en la toma de decisiones para realizar ascensos, aumento de sueldo o despido”. También nos dice Espinoza, et.al (2016). El desempeño laboral es la acción de ejecutar y cumplir con un compromiso en un cargo o puesto laboral, teniendo en cuenta los conocimientos que cada persona tienen de su labor. Según el autor Louffat (2013) señala “Es un procedimiento técnico que mide en forma constante la efectividad del trabajador hacia los objetivos planteado.

De acuerdo con Castagnola et al. (2020) la capacitación es el proceso en el cual la empresa busca que sus empleados adquieran nuevas habilidades y competencias necesarias para desempeñar en el puesto y facilitar el aprendizaje de sus colaboradores. Por tal motivo

REFERENCIA 24

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8116466>

<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8116466.pdf>

La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial

Medina Delgado, Byron ^[1]; Palacios Alvarado, Wlamyr ^[1]; Vergel Ortega, Mawency ^[1]

[1] Universidad Francisco de Paula Santander 

Localización: Boletín Redipe, ISSN-e 2256-1536, Vol. 10, N°. 6, 2021 (Ejemplar dedicado a: Education socio-emotional, inclusive, and concept of education), págs. 305-317

Idioma: español

Títulos paralelos:

Job training as a tool for business improvement

[Texto completo \(pdf\)](#)

La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial

Job training as a tool for business improvement

Byron Medina Delgado¹

Wlamyr Palacios Alvarado²

Mawency Vergel Ortega³

El recurso humano con más experiencia en la empresa o con alto conocimiento, es aquel que tiene conocimiento y puede generar innovación, un personal preparado y con un alto conocimiento en sus obligaciones dentro de la empresa es el que puede generar una competitividad en el mercado y en la empresa por hacer mejor las cosas (Colciencias, 2005). Por tal motivo, es

Medina et al. (2021) enfatizan que los empleados con mayor experiencia o conocimiento en la empresa, son aquellos que poseen cognición y pueden generar innovaciones gracias a las capacitaciones constantes que la empresa realiza en su beneficio.

REFERENCIA 25

<https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188->

[62662019000100194&script=sci_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci_arttext)

<https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>



ACTA
UNIVERSITARIA
Multidisciplinary Scientific Journal

| VOLUMEN 29 | 2019 |
ISSN online 2007-9621
<http://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores

Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction

Sergio Manuel Madero Gómez^{1*}
¹Departamento de Gestión y Liderazgo, Campus Monterrey, Tecnológico de Monterrey.
*Correo electrónico: smadero@tec.mx
*Autor de correspondencia

Resumen

Actualmente, las empresas deben diseñar estrategias de atracción y retención para apoyar a sus colaboradores a ser productivos y encuentren, a través de las compensaciones que reciben, una fuente de ingresos estable que satisfaga sus necesidades económicas. El siguiente trabajo de investigación tiene como finalidad conocer la preferencia y el impacto que tienen los factores de la teoría de Herzberg sobre la satisfacción de los trabajadores. En esta investigación de tipo cuantitativa, con alcance descriptivo y correlacional, se diseñó un cuestionario con 25 ítems y se aplicó en una muestra a conveniencia de 423 personas que trabajan en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, México. Se destaca que los esquemas de reconocimiento al desempeño (MD = 4.64 DS = 0.77) y la autonomía para tomar decisiones (MD = 4.64 DS = 0.68) son los aspectos no monetarios más relevantes, mientras que el aguinaldo (MD = 4.69 DS = 0.62) es el aspecto monetario más importante.

Palabras clave: Teoría de Herzberg; satisfacción laboral; motivación; incentivos monetarios; incentivos no monetarios.

Ambiente de trabajo (*work environment*): Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que, de alguna manera influyen, sobre su conducta.

Reconocimiento al desempeño (*performance appreciation*): Es el reconocimiento al buen desempeño de los empleados por parte de la alta gerencia para reforzar el sentimiento de triunfo del empleado por el alcance de los resultados esperados.

El ambiente laboral es un conjunto de cualidades, atributos o características que hay en el entorno de trabajo donde los empleados perciben, sienten o experimentan, logrando que se sientan cómodos a la hora de realizar sus actividades, lo cual no debe de influir en su comportamiento de alguna manera; en cambio ascender de puesto significa avanzar un nivel más en la organización por un buen desempeño laboral, demostrando que las capacitaciones que brinda la empresa ayudan a mejorar las habilidades de los empleados (Madero, 2019).

Las recompensas por méritos, son reconocimientos por parte de directivos de la organización, que promuevan incentivar a los empleados a enforzarse más para lograr el desempeño esperado; los horarios flexibles permiten respetar las horas establecidas de trabajo, sus días de descanso y vacaciones para que puedan tener un buen desempeño laboral (Madero, 2019). Por otro lado, Egas y Yance (2018) mencionan que la comunicación

REFERENCIA 26

<http://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p20.pdf>

REVISTA  **ESPACIOS**

HOME Revista ESPACIOS ▼ ÍNDICES ▼ A LOS AUTORES ▼

Vol. 39 (N° 24) Año 2018 • Pág. 20

Estrategias de comunicación interna para fortalecer la identidad corporativa de una empresa de seguridad ubicada en la ciudad de Guayaquil - Ecuador

Internal communication strategies to strengthen the corporate identity of a security company located in the city of Guayaquil - Ecuador

Estefania Yanina EGAS Cruz ¹; Kerlly Teresa YANCE Jácome ²

Recibido: 25/01/2018 • Aprobado: 12/02/2018

La comunicación organizacional está orientada para todos los empleados de la empresa, sin importar su rango jerárquico. Como parte de esta investigación es necesario señalar que la persecución de que los canales comunicativos ya sean verticales u horizontales al interior de las organizaciones de seguridad, es que persigan la meta esencial, la cual es de comunicar.

Por otro lado, Egas y Yance (2018) mencionan que la comunicación organizacional está dirigida a todos los empleados de la empresa, independientemente de su rango. En una empresa la comunicación es la herramienta decisiva que da soluciones para los constantes cambios que estas enfrentan todos los días.

REFERENCIA 27

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391>

<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8383391.pdf>

Dom. Cien., ISSN: 2477-8818
Vol. 8, núm. 1, Febrero Especial, 2022, pp. 280-294



La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2571>

Ciencias Económicas y Empresariales
Artículo de Investigación

La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas

Administrative management, is a key factor for the productivity and competitiveness of micro-enterprises

Gestão administrativa, fator chave para a produtividade e competitividade das microempresas

Xavier Enrique Soledispa-Rodríguez ^I
xavier.soledispa@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-8754-9159>

Jennifer Mercedes Pionce-Choez ^{II}
pionce-jennifer1999@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-1853-4820>

María Cristina Sierra-González ^{III}
sierra-maria0785@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-5259-1362>

Para cumplir este rol se necesita de un buen direccionamiento, según, Raffino María (2020) mencionan que la gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos. Su capacidad de

282

Vol. 8, núm. 1, Febrero Especial 2022, pp. 280-294

Xavier Enrique Soledispa Rodríguez, Jennifer Mercedes Pionce Choez, María Cristina Sierra González

Dom. Cien., ISSN: 2477-8818
Vol. 8, núm. 1, Febrero Especial, 2022, pp. 280-294



La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas

controlar y coordinar las acciones y los distintos roles que se desempeñan dentro de la empresa permite prevenir problemas y alcanzar los objetivos.

De acuerdo con Soledispa et al. (2022) la gestión administrativa son las actividades colectivas que se llevan a cabo para gestionar una organización mediante la ejecución correcta de tareas, esfuerzos y recursos, donde tengan la aptitud de controlar y coordinar las acciones de los diferentes roles que se desempeñan dentro de la empresa, ayudando a prevenir problemas y alcanzar objetivos. Teniendo en cuenta a Saavedra y Delgado (2020)

REFERENCIA 28

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>



Ciencia Latina
Revista Multidisciplinar

Satisfacción laboral en la gestión administrativa

Janina Saavedra Meléndez
psicologasaavedra@hotmail.com

José Manuel Delgado Bardales
jmdelgadob@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo

La gestión administrativa necesita de estrategias que permita direccionar la organización, pues eso ayuda al cumplimiento de metas, la dirección, organización, control y planificación deben ser utilizados adecuadamente.

prevenir problemas y alcanzar objetivos. Teniendo en cuenta a Saavedra y Delgado (2020) sostienen que, la gestión administrativa debe ser capaz de llevar a cabo estrategias en la organización, permitiendo ayudar alcanzar los objetivos y metas planteadas. Según Chávez

REFERENCIA 29

<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/198/323>



Revista Científica
temas académicos y empresariales

ISSN: 2588-090X

FIPCAEC (núm. 18) Vol. 5, Año 5
Abril-Junio 2020, pp. 16-29

DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i18.198>

La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador

Administrative management from the processes of agricultural companies in Ecuador

Gestão administrativa a partir dos processos de empresas agrícolas no Equador

Marco Mauricio Chávez-Haro ¹

En la misma línea, Anzola (2002) expresa que “la gestión administrativa consiste en realizar acciones en conjunto con todos los órganos involucrados en la realización de los procesos dentro de una organización, y sus actividades son hechas a través de las fases del proceso administrativo.” De manera similar, Reynoso (2017) señala que “existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es imposible hablar de esa labor empresarial, estos son: planeación, organización, dirección y control.” Por su parte, Márquez (2000: p.330) manifiesta que “el proceso administrativo en las empresas agropecuarias, al igual que en otro tipo de empresas, comprende las funciones gerenciales de planificación, organización, control y dirección.” Todo lo cual va a derivar en el logro de los objetivos planificados en función de resultados productivos favorables.

organización, permitiendo ayudar alcanzar los objetivos y metas planteadas. Según Chávez et al. (2020) la definen como la ejecución de acciones de todos los órganos de la organización, con el desarrollo de las diferentes fases del proceso administrativo, considerándola importante porque permite lograr una administración eficaz.

REFERENCIA 30

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

04

Fecha de presentación: abril, 2020
Fecha de aceptación: junio, 2020
Fecha de publicación: julio, 2020

MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL DEL HOTEL BARROS EN LA CIUDAD DE QUEVEDO

**ADMINISTRATIVE MANAGEMENT MODEL FOR THE BUSINESS DEVELOPMENT OF
HOTEL BARROS IN QUEVEDO CITY**

Sergio Sixto González Rodríguez¹
E-mail: uq.sergiogonzalez@uniandes.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4668-1190>
Danilo Augusto Viteri Intriago¹
E-mail: direccionquevedo@uniandes.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7153-4980>
Aída Margarita Izquierdo Morán¹
E-mail: uq.aidaizquierdo@uniandes.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2692-2762>
Guillermo Omar Verdezoto Cordova¹
E-mail: nq.guillermoovc24@uniandes.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7447-8862>
¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.

El proceso administrativo según, Cruz & Jiménez (2013), es un conjunto de fases o pasos a seguir para darle solución a un problema administrativo, en él encontraremos problemas de organización, dirección y la solución a esto es tener una buena planeación, un estudio previo y tener los objetivos bien claros, para poder hacer del proceso lo menos trabado posible.

González et al. (2020) mencionan que, el proceso administrativo son etapas a seguir en la solución de un problema que se encuentran en la organización, realizando un plan y una investigación clara donde los objetivos queden establecidos, permitiendo realizar el proceso sin problemas. Según Vásquez et al. (2021) sostienen que, es un problema para las empresas,

REFERENCIA 31

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8050362>

<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8050362.pdf>



CC BY NC SA

R E V I S T A
Publicando
I S S N 1 3 9 0 - 9 3 0 4



**PROCESO ADMINISTRATIVO: FACTOR DETERMINANTE EN
EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LAS MIPYMES**

*ADMINISTRATIVE PROCESS: DETERMINING FACTOR IN THE
ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT OF MSMES*

Gary Orlindo Arturo Vasquez Ponce¹, Darío Hernán Parrales Pilozo², Verónica Elizabeth Morales Chávez³

1,2,3 - Universidad Estatal del Sur de Manabí, Manabí, Ecuador

1. Email: gary.vasquez@unesum.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6850-5166>

2. Email: parrales-dario6436@unesum.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1300-9568>

3. Email: morales-veronica1776@unesum.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6803-3560>

Recibido: 11/05/2021 Aceptado: 23/07/2021

Para Citar: Vasquez Ponce, G. O. A., Parrales Pilozo, D. H., & Morales Chávez, V. E. (2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. *Revista Publicando*, 8(31), 258-278. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>

En la actualidad la gerencia administrativa se presenta ante un constante cambio e innovación por el cual es necesario la aplicación y desarrollo de herramientas capaces de sistematizar e integrar los procesos administrativos para mostrar así una visualización eficiente de lo que en realidad hacen las empresas. Por tal motivo el proceso administrativo y el desarrollo organizacional, son importantes para que sobrevivan las empresas en el tiempo permitiéndoles ser más competitivas y llevándolas a adaptarse a las nuevas tendencias del mercado (Marlene N. Solís Sierra, 2018).

sin problemas. Según Vásquez et al. (2021) sostienen que, es un problema para las empresas, porque se trabaja sobre la base, para buscar el mejor uso de los recursos, considerando que cuando se usa de la mejor manera los resultados son mejores. Teniendo en cuenta a Márquez

REFERENCIA 32

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927671>

<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7927671.pdf>



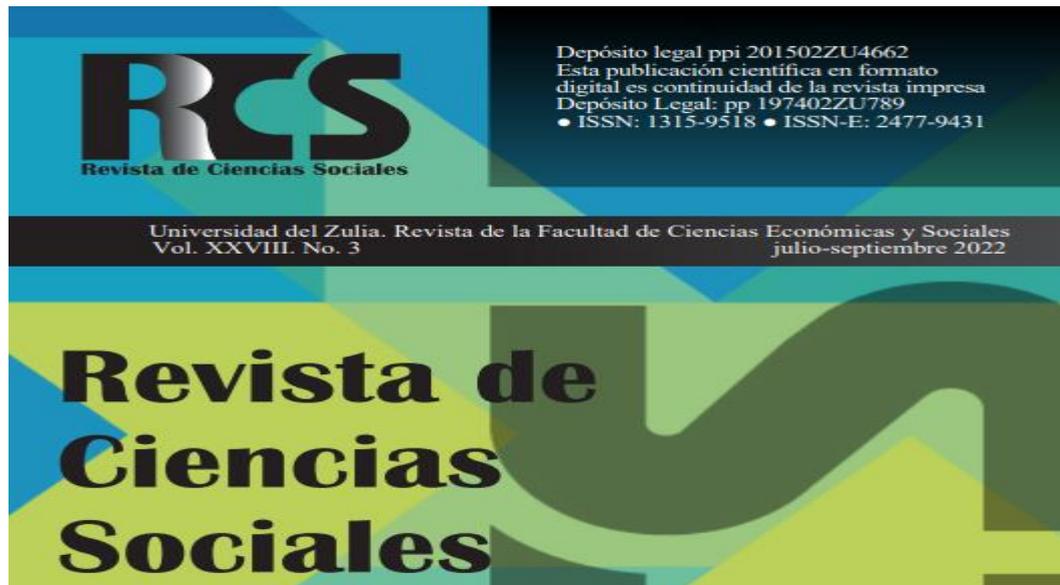
En la actualidad, estos principios y funciones se han fusionado para formar lo que en teoría se define como proceso administrativo, y según Chiavenato (2006), "es el nombre que se le adjudica al conjunto de funciones de la administración, e incluye: planear, organizar, dirigir y controlar (p.131). Igualmente, los autores Hernández y Palafox (2012), definen el proceso administrativo como "el instrumento teórico básico que le permite al administrador profesional comprender la dinámica del funcionamiento de una empresa (organización). Sirve para diseñarla, conceptualizarla, manejarla, mejorarla" (p.165).

et al. (2021) señalan que, el proceso administrativo emplea las funciones de planear, organizar, dirección y control de manera sistemática, integrada y compleja para lograr los objetivos planteados.

REFERENCIA 33

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8526458>

<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8526458.pdf>



1. Planeación: Es el procedimiento que contribuye a formular los planes institucionales para establecer sus objetivos, los procedimientos y recursos para alcanzarlos, mediante las políticas, directrices y reglas.

2. Organización: Determinados los planes y los objetivos se diseña y desarrolla la estructura organizacional, mediante la acción de distribuir el personal, los medios y materiales para establecer de manera óptima y transparente las actividades que cada colaborador va a realizar, las cuales sean ejecutadas de modo óptimo.

3. Dirección: A esta dimensión también se le conoce como motivación, estimulación, liderazgo, que reside en fomentar que los integrantes de la entidad actúen de manera que sus labores apoyen al beneficio de los objetivos, específicamente se pretende trabajar estrechamente con los colaboradores.

4. Control: Esta actividad mantiene a la entidad en la ruta adecuada, contribuyendo a que no se desvíe de sus fines, mediante la medición del desempeño actual, comparándolo con las normas establecidas, y recursos correctivos ante el desempeño deficiente.

Desde el punto de vista de Córdova et al. (2022) la planeación es el proceso que ayuda a desarrollar planes donde se identifiquen los objetivos, procedimientos y recursos para lograr metas a través de directrices; en la organización se diseña y desarrolla la estructura organizacional, a través de la asignación de personas, medios y recursos para el desarrollo transparente de las actividades designadas a cada miembro de la organización para ejecutarlas de manera óptima; la dirección se encarga de la motivación y liderazgo para incentivar a los miembros de la organización, en el cual su trabajo ayude a cumplir objetivos de la empresa; el control se encarga de verificar las actividades de acuerdo a lo planificado, con el fin de corregir algún problema y que no se desvíe de los objetivos.

REFERENCIA 34

<https://www.redalyc.org/journal/4419/441958284007/441958284007.pdf>

	<p>CienciaUAT ISSN: 2007-7521 ISSN: 2007-7858 Universidad Autónoma de Tamaulipas</p>
<p>Madero-Gómez, Sergio M.; Rodríguez-Delgado, Daniela Rachel Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo CienciaUAT, vol. 13, núm. 1, 2018, Julio-Diciembre, pp. 95-107 Universidad Autónoma de Tamaulipas</p>	
<p>DOI: https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014</p>	
<p>Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441958284007</p>	

Douglas McGregor identificó dos actitudes en las personas, que pudo analizar y relacionar con aspectos del comportamiento humano y de la motivación, que posteriormente se conocieron como la teoría X y la teoría Y, las cuales tienen características contrastantes, como por ejemplo: ¿Acaso necesitas ser amenazado para aumentar tu productividad laboral? o ¿Realizas las actividades de tu puesto de trabajo porque te gustan, porque son un deseo de hacerlas bien y te generan placer saber que las hiciste?

cias subyacentes, que adoptan un enfoque de mando y control a la administración, basado en un punto de vista negativo de la naturaleza humana, los supuestos de la teoría X fueron predominantes en los sistemas y organizaciones del mundo antiguo. Un ejemplo respecto a este tema es el ejército y la burocracia del imperio romano, donde el estilo de supervisión era caracterizado por un control cercano y brutal, la motivación y moral se volvió dependiente de las recompensas extrínsecas, en su mayoría representado por el pago de ciertos incentivos y bonos (Gent, 1984). Este tipo de administración generó problemas y conflictos, contribuyendo a la desintegración social ya la disolución del imperio. La teoría X favorece la práctica de un estilo de liderazgo autoritario, donde el énfasis recae principalmente en la productividad, el trabajo justo, la restricción a la opinión y a la recompensa por el desempeño. Refleja una creencia de las personas para evitar el trabajo, donde la administración debe de contrarrestar esa actitud en sus empleados, por medio de prácticas con mayor control y vigilancia. Asume que los trabajadores son tímidos, y que siempre están listos para mencionar alguna excusa si no se cumple con algún objetivo, apenas satisfacen sus necesidades básicas, y no aspiran a aumentar la productividad.

Por su parte, Larsson y col. (2007), mencionaron los supuestos más significativos de dicha teoría, que se pueden enumerar de la siguiente manera: a) a las personas les desagrada trabajar y lo evitarían de ser posible; b) la mayoría de la gente debe ser obligada, controlada y amenazada a trabajar para lograr los objetivos organizacionales; c) el promedio de las personas prefieren ser dirigidas, tratan de evitar la responsabilidad, tienen pequeñas ambiciones, su prioridad es la seguridad y la quieren antes que otras cosas. Mientras que Hellriegel y Slocum (2009: 271), señalaron que: "debido a los sentimientos irracionales, las personas son básicamente incapaces de una autodisciplina y de tener dominio de sí mismas", y se espera que en dife-

rentes situaciones y ocasiones sean dirigidas por un superior o por el ideal de cumplir una regla o alcanzar una meta.

En lo que respecta a la teoría Y, Hellriegel y Slocum (2009: 272), la definen como: "el conjunto de propuestas y creencias que adoptan un enfoque de liderazgo y empoderamiento (*empowerment*) a la administración, basado en un punto de vista positivo de la naturaleza humana". Algunos aspectos relacionados con el soporte de la teoría Y, consisten en ayudar a que los administradores vean a sus colaboradores como personas que quieren "sobresalir, deseosos y capaces de hacer y actuar independientemente, y que pueden responder bien a tareas o encargos de orden mayor" (Head, 2011). Larsson y col. (2007) y McGregor (2007: 65), indicaron que la teoría Y señala que el esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como jugar o descansar, que los castigos no son la única forma de motivar a las personas a cumplir los objetivos de la compañía.

El compromiso con los objetivos es la base para llegar a los logros. El promedio de las personas aprende, dentro de sus propias condiciones, no sólo para aceptar, sino para buscar mayor responsabilidad y la capacidad de ejercitar un alto grado de imaginación, ingenuidad y creatividad en la resolución de problemas dentro de la organización. Estas ideas buscaban "crear oportunidades, liberar el potencial, quitar obstáculos, estimular el crecimiento, dar guía" (McGregor, 1985: 48), tanto a los directivos, ejecutivos, empleados administrativos, o bien en general, a todas las personas. Pero no se pretendía que en las empresas que se aplicaba el modelo de la teoría X, transitaran al modelo de la teoría Y, y que se lograra el cambio de un día para otro, sino que las empresas modificaran gradualmente su forma de ver a los empleados; ni viceversa, pues las personas estaban acostumbradas a ser dirigidas y controladas en sus trabajos, ya que todas las necesidades, fuera de lo físico y de lo seguro, se debían atender en otro lugar que no fuera en el lugar de trabajo. Se requiere el cambio y la participación tanto del

De acuerdo con Madero y Rodríguez (2018) mencionan que, Douglas McGregor identificó dos actitudes y características muy diferentes por lo cual llamó la teoría X y la teoría Y. La teoría X es un estilo autoritario, ya que los empleados se encuentran constantemente bajo control y supervisados, para así poder eliminar las malas actitudes de los mismos, ya que son reservados, evitan totalmente la responsabilidad y cuando no alcanzan sus metas recurren a excusas, únicamente se dedican a satisfacer sus necesidades pero no a la empresa en general y sobre todo no hay importancia en querer incrementar la productividad de la

empresa, por ello es que es una teoría que se enfoca en la eficiencia laboral, siendo estos limitados a dar sus opiniones.

En cuanto a la teoría Y, sostienen que, se enfoca en los empleados que verdaderamente quieren destacar y que quieren crecer personal y laboralmente, teniendo la iniciativa de actuar por si solos; son capaces de realizar sus tareas sin ningún inconveniente y si de ser el caso buscan ayuda de sus supervisores, pero jamás dejan de lado sus actividades y se encargan también de ejecutarlas correctamente y en el tiempo para el que está previsto, buscando resaltar; en las empresas se espera que se acojan a la teoría Y.

REFERENCIA 35

<https://www.redalyc.org/pdf/3381/338147802006.pdf>



Son dos las razones que nos han motivado a elegir la propuesta de Maslow como base teórica del trabajo. En primer lugar, y tomando en cuenta que uno de los objetivos principales de la ideología socialista fue respetar y satisfacer las necesidades de su sociedad, utilizar una herramienta que demuestre la jerarquía existente entre las diferentes necesidades del ser humano será de gran ayuda para comprender la realidad vivida en la Polonia Popular. Por ello, la utilización de la Pirámide es sumamente apropiada.

La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow respeta y atiende las necesidades de los individuos que forman parte de la organización, es decir, refleja la jerarquía de las distintas necesidades humanas (Wilk, 2016), dado que los individuos primero tienen que

Fue el psiquiatra y psicólogo estadounidense, impulsor de la psicología humanista, Abraham Maslow, quien introdujo por primera vez el concepto de *Pirámide de Necesidades*. Según Maslow (1943), los seres humanos tienen un deseo innato para autorrealizarse. No obstante, para llegar al nivel de autorrealización, el ser humano debe cubrir otras necesidades, desde las más fundamentales que el psicólogo denominó «deficitarias» (fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento) hasta las más sublimes pertenecientes al «desarrollo del ser» (deseo de desarrollarse como persona, autorrealización). La diferencia entre unas y otras se debe a que las necesidades «deficitarias» se refieren a una carencia, mientras que las de «desarrollo del ser» hacen referencia a la tarea (quehacer) del individuo. En otras palabras, Maslow afirma que existe una jerarquía de las necesidades humanas. Satisfacer las necesidades deficitarias es importante para evitar consecuencias o sentimientos desagradables. Las necesidades del «desarrollo del ser», por otro lado, son importantes para el desarrollo personal, y ya no tienen que ver con el déficit de algo, sino con el deseo de desarrollarse como persona.

Los cuatro primeros milagros del chiste arriba mencionado, se relacionan con dos niveles básicos de la Pirámide de Necesidades: el fisiológico y el de seguridad. El nivel fisiológico incluye las necesidades vitales para la supervivencia, como la alimentación o el descanso, mientras que el segundo se orienta a la seguridad personal, la estabilidad y la protección. Aquí se encuentran entre otros: la seguridad física, de salud, familiar, de empleo, de ingresos y recursos. Siendo el socialismo una ideología política y social que busca que todos los bienes y trabajos, así como las tareas y los derechos de una sociedad sean repartidos igualitariamente entre sus miembros, el estado socialista polaco garantizaba, en teoría, a sus ciudadanos cubrir todas estas necesidades. En realidad, y

Los individuos deben de satisfacer necesidades que van desde las más básicas que se las denomina como carenciales que deben de ser satisfechas para poder evitar consecuencias desfavorables o incluso la experimentación de sensaciones incómodas, las cuales son necesidades fisiológicas, seguridad o protección, pertenencia y de reconocimiento o valoración hasta la necesidad más alta que es la autorrealización, que es denominada como el desarrollo del individuo haciendo referencia a cada una de las tareas que este realiza; es importante porque influye mucho en el desarrollo de los individuos. El nivel fisiológico se refiere a las necesidades que son muy esenciales para la supervivencia, como el descanso, alimentación, salud, respiración, hidratación mientras que el nivel de la seguridad se basa en asegurar la integridad personal, la estabilidad y la protección, es decir, la necesidad de sentirse seguro y protegido (Wilk, 2016).

REFERENCIA 36

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=688273460003>

	<p>ACADEMO E-ISSN: 2414-8938 investigacion@ua.edu.py Universidad Americana Paraguay</p>
<p>Naranjo, Pablo Introducción al Neuromarketing ACADEMO, vol. 2, núm. 2, diciembre-, 2015 Universidad Americana</p>	
<p>Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=688273460003</p>	

Como cité anteriormente, esta primera concepción nace de los estudios de Abraham Maslow, tal vez el padre de la determinación y comprensión de la motivación de un comprador humano, y que desarrolla en su obra *Una teoría sobre la motivación humana* (1943) su conocida Pirámide de las Necesidades. En su teoría psicológica, Maslow expresa que un ser humano promedio pasa por diferentes etapas en la determinación de cuáles son las necesidades que debe satisfacer para su buen desarrollo fisiológico, personal y social, como también en que orden de prioridad o jerarquía. Es así como en la estructura piramidal reflejada en la figura 1, podemos visualizar que, en la base, las necesidades fisiológicas, o básicas, deben ser satisfechas antes de saltar a las siguientes, que son seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización. Como la práctica del marketing ha demostrado, no siempre se debe satisfacer completamente una capa para saltar a la otra, pero si cada capa (layer en inglés) debe ser desarrollada con alguna profundidad, para poder entonces concentrar la motivación del individuo hacia una nueva capa o estrato superior.

distintas necesidades humanas (Wilk, 2016), dado que los individuos primero tienen que satisfacer las necesidades fisiológicas para obtener un óptimo desarrollo, por lo tanto no podrán saltarse a las otras necesidades sin antes haber satisfecho la primera (Naranjo, 2015).

REFERENCIA 37

<https://www.redalyc.org/pdf/727/72745361001.pdf>



Psicothema
ISSN: 0214-9915
psicothema@cop.es
Universidad de Oviedo
España

Cabanas, Edgar; Sánchez-González, José-Carlos
Inverting the pyramid of needs: Positive psychology's new order for labor success
Psicothema, vol. 28, núm. 2, 2016, pp. 107-113
Universidad de Oviedo
Oviedo, España

Available in: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72745361001>

status of first-order psychological constructs, Maslow did not only help to consolidate the post-Taylorist idea that the management of the motivational, emotional and social assets of workers was of great economic utility for organizations, but also supported the managerial claim that the organization was one of the most privileged scenarios to which individuals must be committed in order to subsequently achieve self-realization.

Mientras que desde el punto de vista de Cabas y Sánchez (2016) señalan que, también se centra en las necesidad y felicidad de las personas. Maslow respaldó la idea de los gerentes, de que la organización es crucial para los empleados, ya que pueden alcanzar la autorrealización mediante su trabajo. Cuando estos se sienten satisfechos, son más eficientes, teniendo mayor responsabilidad en sus tareas y experimentan menos agotamiento laboral y emocional.

REFERENCIA 38

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=223417526001>



necessidades de pertença e amor —entendidas como o compartilhamento de afeto com pessoas em um círculo de amizade e intimidade. Embora a sexualidade possa fazer parte desse contexto de intimidade, o conceito de amor não se reduz ao de sexo. O comportamento sexual é multideterminado e pode ser enfocado na ótica das necessidades fisiológicas;

necessidades de estima —compreendem a imagem que a pessoa tem de si (autoestima ou autorrespeito) e o desejo de obter a estima dos outros. Maslow divide essas necessidades em dois conjuntos. No primeiro, ele situa o desejo de realização, adequação, maestria e competência, que possibilita confiança com relação ao mundo, independência e liberdade. No segundo conjunto ele situa a busca de reputação ou prestígio, *status*, dominância, reconhecimento, atenção, importância ou apreciação. A base desse conjunto de necessidades é encontrada na teoria psicanalítica adleriana, e a influência

psicopatológica da falta de gratificação dessas necessidades é exemplificada com estudos de neuróticos de guerra;

necessidades de autorrealização ou autoatualização —compreendem a ideia, defendida por muitos autores (como Jung, 1987, por exemplo), de que as pessoas têm um potencial interno que necessita tornar-se ato. Maslow dedica dois capítulos à autorrealização, nos quais mostra dados colhidos a partir de análises biográficas de figuras históricas, estudo de pessoas contemporâneas de destaque e jovens que pareciam estar se desenvolvendo rumo à autoatualização;

La necesidad de asociación o de pertenencia y amor, se refiere al anhelo humano de la conexión, vínculos de amistad, familiar e incluso romántico y son fundamentales para el bienestar emocional de los individuos ya que buscan ser aceptados y formar parte de un grupo, lo que implica dar y recibir afecto constante. La necesidad de estimación busca la valoración y el reconocimiento social por parte de otras personas como también del individuo mismo, lo que a la vez implica sentirse en una posición importante en la sociedad. Mientras que la necesidad de autorrealización es el punto máximo donde cada persona desea alcanzar en la vida, anhelan convertirse en la mejor versión de sí mismos. Esto conlleva a encontrar las metas personales, desarrollar habilidades y crecer tanto laboral como personalmente, logrando así, vivir de manera plena (Reis, 2009).]

REFERENCIA 39

<https://www.redalyc.org/journal/5045/504560640004/504560640004.pdf>



RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía
ISSN: 1390-6291
ISSN: 1390-8618
revistaretos@ups.edu.ec
Universidad Politécnica Salesiana
Ecuador

Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales»

Foncubierta-Rodríguez, María-José; Sánchez-Montero., Juan-Manuel
Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales»
RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, vol. 9, núm. 18, 2019
Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador
Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=504560640004>
DOI: <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
2019. Universidad Politécnica Salesiana
2019. Universidad Politécnica Salesiana

En cuanto a las motivaciones, no se han encontrado estudios que hayan incluido cuestiones similares a las aquí planteadas, localizadas en la era digital. No obstante, investigaciones de los últimos años, como la de Shannon (2017), confirman que la comunicación honesta y abierta entre compañeros, así como el reconocimiento de la labor bien hecha, son dos de los motivadores más potentes (en este caso, en el sector

satisfacción y motivación en los individuos (Madero, 2019). Autores como Foncubierta y

Sánchez (2019) afirman que, tanto el reconocimiento por el trabajo y la comunicación entre los individuos, son dos motivadores muy efectivos en el lugar de trabajo.

REFERENCIA 40

<https://www.redalyc.org/journal/3776/377665579005/377665579005.pdf>

	<p>Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud ISSN: 2307-2113 Editorial Ciencias Médicas</p>
<p>Khademizadeh, Shahnaz Status and ranking of factors affecting job motivation from the viewpoint of librarians of special libraries of Ahvaz city, Iran Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud, vol. 30, no. 3, e1413, 2019, July-September Editorial Ciencias Médicas</p>	
<p>Available in: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=377665579005</p>	

hygiene (extrinsic) factors of job motivation influences mentality of people (intrinsic factors) on their job. According to *Herzberg*,⁽¹⁰⁾ the better is situation of hygiene factors, it has more positive impact on the mentality and self-confidence of an individual.

It also indicates that when individuals seek more for learning new things and opportunities for their growth and progress in the organization, with appropriate relegation of responsibilities to them, the opportunities are provided so that they can emerge their personal talents, learn new things, and feel growth. These measures are important in enhancing employee motivation and satisfaction with their working conditions. Therefore,

Cuando los factores de higiene se mejoren con las estrategias, mucho mejor será la mentalidad de las personas. Además, cuando las personas están en busca de aprender, avanzar, se les asigna tareas con menos responsabilidad para que pueden muy fácilmente desarrollar sus habilidades personales adquiriendo conocimientos. Esto mejora la motivación y la satisfacción de los empleados, por lo tanto, lograr identificar cada uno de los factores que inciden en la motivación puede facilitar el entorno laboral que se busca (Khademizadeh, 2019).

REFERENCIA 41

<https://www.redalyc.org/pdf/782/78228464001.pdf>

	<p>Negotium E-ISSN: 1856-1810 revistanegotium@gmail.com Fundación Miguel Unamuno y Jugo Venezuela</p>
<p>Sergueyevna Golovina, Natalia; Mosher Valle, Elmer Luis Teorías motivacionales desde la perspectiva de comportamiento del consumidor Negotium, vol. 9, núm. 26, septiembre-diciembre, 2013, pp. 5-18 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela</p>	
<p>Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78228464001</p>	

Resulta interesante para la mercadotecnia la teoría de McClelland, donde la motivación se enfoca en tres tipos: logro, poder y afiliación. Igual que la teoría de Maslow, tiene mucha aplicación para explicar el comportamiento del consumidor.

El logro se define como el deseo de una persona de alcanzar altos estándares de ejecución en aquellas actividades en que se implique, bien sea en relación a otras personas o en relación a sí mismo. Puesto en relación con el consumo responsable, tras la conducta de reciclaje puede estar ya no tanto la búsqueda de premios o castigos, ni siquiera la comparación de hacer las cosas mejor que otros, sino el verse a sí mismo como dominando la regla de las "tres Rs": reducir, reutilizar, reciclar (Arana, Meilán, Gordillo, & Carro, 2010).

Citando a ~~Sergueyevna~~ y ~~Mosher~~ (2013) indican que, la teoría de las tres necesidades de McClelland, es similar a la de Maslow. Se basa en tres niveles de motivación como el logro, poder y afiliación como motores claves del comportamiento humano. Esta teoría se ha utilizado para entender y motivar a cada uno de los empleados de la organización; las personas con necesidad de logro son incentivadas mediante la asignación de tareas que son desafiantes, pero a la vez les permite desarrollar conocimientos tanto laborales como personales.

REFERENCIA 42

<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360739003/571360739003.pdf>

	<p>NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas ISSN: 0121-5698 ISSN: 2357-4933 rev_novum_fadman@unal.edu.co Universidad Nacional de Colombia Colombia</p>
<p>Donawa Torres, Zoraima Aurelia Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas, vol. 1, núm. 9, 2019, -Junio, pp. 58-73 Universidad Nacional de Colombia Colombia</p>	
<p>Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571360739003</p>	

1.2.1 Necesidad de logro

Robbins y Judge (2013) señalan que dentro de la teoría de las necesidades de McClelland, la necesidad de logro es el impulso por sobresalir, por tener éxito con respecto a un conjunto de

estándares. Es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas (Chiavenato, 2009). La necesidad de logro, es la medida en que un individuo siente un fuerte deseo de desempeñar bien tareas desafiantes y de cumplir sus normas personales de excelencia, acotan Jones y George (2010).

Entre las características que se presentan en los empleados con impulsos de necesidades hacia el logro, pueden estar Según Davis y Newstrom (2001):

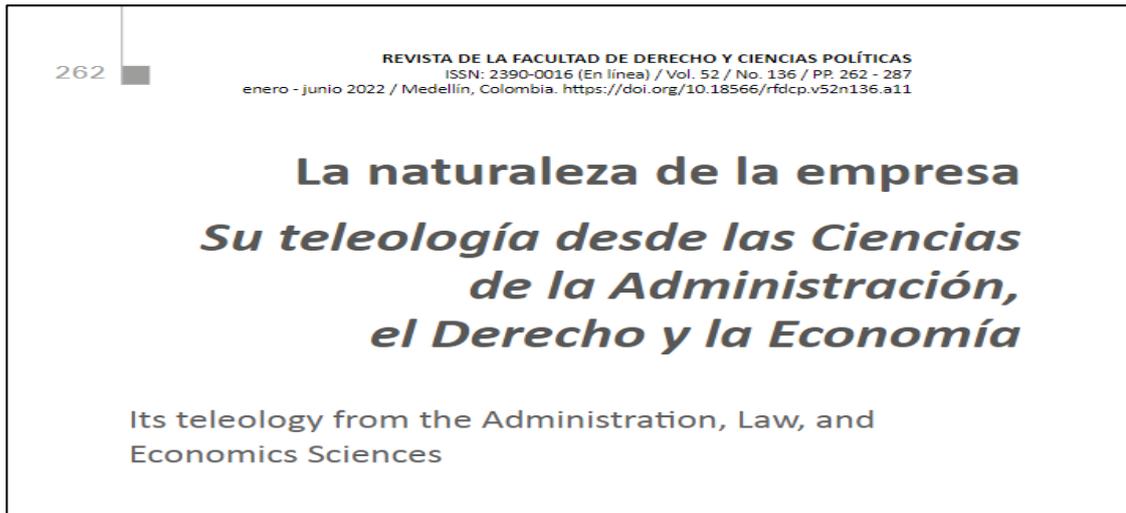
- Trabajan más duro, cuando perciben que recibirán reconocimiento por sus esfuerzos. En este sentido, Górdon (1997) considera que los individuos se afanan por alcanzar los objetivos demostrando su competencia.

Es así que entonces, la necesidad de logro se refiere a que el individuo tiene deseo de destacar, cumplir las metas desafiantes, deseo de superación, y cumplir con los estándares de éxito; tienen el objetivo de desempeñarse de manera sobresaliente en las tareas que tenga en frente. Existen características de las personas que tienen impulsos hacia el logro y son: Cuando las personas trabajan más duro de lo normal porque saben que se les reconocerá por los esfuerzos que han dado; cuando son capacitados; les gusta por sí mismos resolver problemas y asumen toda su responsabilidad; cuando reciben ordenes de los empleadores; siempre quieren alcanzar el éxito total; y sobre todo porque se desempeñan muy bien en su área de trabajo (Donawa, 2019).

REFERENCIA 43

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/7517>

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/7517/6768>



La definición de empresa por el diccionario de la lengua española, no es muy precisa, ya que solo la considera como una *unidad económica de producción*, algo alejado de la realidad. La Empresa, es una organización económica y jurídica, que desarrolla actividades de consumo, producción y distribución de bienes y servicios, satisfaciendo las necesidades de un determinado mercado, a través de una contraprestación; el precio. Su finalidad puede ser lucrativa o no lucrativa (Tantalean, 2021).

Una empresa es una organización que se dedica a la actividad de consumo, producción y distribución de venta de bienes y servicios (Tantalean, 2022), por esta razón Baque et al,

REFERENCIA 44

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-120.pdf>

14

Fecha de presentación: abril, 2020
Fecha de aceptación: junio, 2020
Fecha de publicación: julio, 2020

PLAN DE NEGOCIO

PARA EMPRENDIMIENTOS DE LOS ACTORES Y ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

BUSINESS PLAN FOR THE ENTERPRISES OF POPULAR AND SOLIDARITY ECONOMY ACTORS AND ORGANIZATIONS

Lisenia Karina Baque Villanueva¹
E-mail: uq.liseniabaque@uniandes.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7886-8094>

Danilo Augusto Viteri Intriago¹
E-mail: direccionquevedo@uniandes.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7153-4980>

Lyzbeth Kruscthalia Álvarez Gómez¹
E-mail: uq.lyzbethalvarez@uniandes.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2387-984X>

Aída Margarita Izquierdo Morán¹
E-mail: uq.aidaizquierdo@uniandes.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2692-2762>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Baque Villanueva, L. K., Viteri Intriago, D. A., Álvarez Gómez, L. K., & Izquierdo Morán, A. M. (2020). Plan de negocio para emprendimientos de los actores y organizaciones de economía popular y solidaria. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 120-125.

La empresa es una actividad humana organizada, que emplea medios humanos y materiales con el objetivo o fin de obtener un beneficio, si la actividad tiene como objetivo principal conseguir beneficios económicos, y en el desarrollo de las mismas se adquieren responsabilidades (frente al estado, los ciudadanos, consumidores) estamos hablando de empresa en el sentido económico y con esto se define lo que es la Empresa.

distribución de venta de bienes y servicios (Tantalean, 2022), por esta razón Baque et al, (2020) sostienen que se utiliza el recurso humano y materiales para obtener beneficios. Por

REFERENCIA 45

<https://www.redalyc.org/pdf/141/14152127007.pdf>

	<p>Revista Mexicana de Agronegocios ISSN: 1405-9282 salomon@santana.uson.mx Sociedad Mexicana de Administración Agropecuaria A.C. México</p>
<p>García Pérez, Sara Lilia LAS EMPRESAS AGROPECUARIAS Y LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Revista Mexicana de Agronegocios, vol. 40, enero-junio, 2017, pp. 583-594 Sociedad Mexicana de Administración Agropecuaria A.C. Torreón, México</p>	
<p>Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14152127007</p>	

En resumen, se puede afirmar que los precios y las ganancias en las empresas agropecuarias fluctúan de forma drástica debido a que la oferta no se ajusta a la demanda. Se presenta una oferta temporal para una demanda permanente. Esa condición influye también en los precios, así como en las prácticas de mercadeo, ya que presupone la existencia de intermediarios que están dispuestos a comprar, almacenar, transportar o transformar los productos para entregarlos al consumidor a medida que él lo requiera (Guerra, 1998). Partiendo de lo anterior, es preciso reconocer que las empresas agropecuarias satisfacen de recursos naturales para alimentar al ser humano y representan su sostén de vida, sin embargo en México representan únicamente el 0.48% de las empresas del país que proporcionan los alimentos a una población de 119.9 millones de personas [Consejo Nacional de Población (CONAPO), 2015].

Conforme lo descrito, las empresas agropecuarias satisfacen de recursos naturales alimenticios al país, de acuerdo a Guajardo (2012), el valor que tienen los alimentos para cualquier nación es vital, pues de eso depende fundamentalmente la existencia de la población y por consecuencia, cualquier pueblo en el mundo se interesa por la autonomía y autosuficiencia alimentaria. Asimismo, las empresas agropecuarias representan las unidades económicas que explotan los recursos naturales con los que cuenta el país y por lo tanto, éstas representan la economía interna del país, la abundancia y escasez del mismo.

(2020) sostienen que, se utiliza el recurso humano y materiales para obtener beneficios. Por lo cual la presente investigación se enfoca en las empresas productoras de banano debido a que juegan un papel fundamental en el suministro de recursos naturales alimentarios, es decir, el valor de los alimentos es vital para el país, ya que garantiza la supervivencia de los seres humanos, es por ello que se utilizan responsablemente estos recursos existentes dado que refleja las condiciones económicas que tienen un país (García, 2017).

REFERENCIA 46

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-304.pdf>

44

Fecha de presentación: octubre, 2017
Fecha de aceptación: diciembre, 2017
Fecha de publicación: febrero, 2018

ESTRUCTURA DE CAPITAL

EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS BANANERAS DE LA
PROVINCIA DE EL ORO

**CAPITAL STRUCTURE IN THE SMALL AND MEDIUM BANANA COMPANIES OF
THE PROVINCE OF EL ORO**

Dra. C. Lenny Beatriz Capa Benítez¹

E-mail: lennyca27@hotmail.com

MSc. Ximena del Rosario Capa Benítez²

E-mail: ximena.capa@ute.edu.ec

Dr. C. José Kennedy Ollague Valarezo³

E-mail: Jollague37@hotmail.com

¹ Universidad Metropolitana. República del Ecuador.

² Universidad Tecnológica Equinoccial. República del Ecuador.

³ Universidad Técnica de Machala. República del Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Capa Benítez, L. B., Capa Benítez, X. R., & Ollague Valarezo, J. K. (2018). Estructura de capital en las pequeñas y medianas empresas bananeras de la provincia de El Oro. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 294-303. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

La provincia se caracteriza por su intensa producción bananera, cultivo favorecido por las excelentes condiciones climáticas y ecológicas de la llanura occidental de la provincia. Las principales áreas de cultivo están situadas en los cantones Machala, Pasaje, Santa Rosa y Arenillas, aunque las mayores concentraciones están en Machala, de ahí que se haya seleccionado como objeto de estudio práctico.

Ríos (Alvarado , 2022), Capa et. al (2018) mencionan que, El Oro tiene una condición climática muy buena que favorece al cultivo de banano. Cada año en la ciudad se celebra la

REFERENCIA 47

<https://www.reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/111/112>



El objetivo general de los aspectos metodológicos para investigar en ciencias sociales, involucra contribuir, desde el lado práctico de la metodología, con instrumentos en el cumplimiento de algunas fases significativas en el proceso de investigación. Por lo cual Sampieri (2009) indica que la metodología de la investigación se le designa “al conjunto de procedimientos y técnicas que se aplican de manera ordenada y sistemática en la realización de un estudio” (p. 38).

Para Maldonado (2008) la metodología de la investigación hace referencia “a los pasos y procedimientos que se han seguido en una indagación determinada, para designar modelos concretos de trabajo que se aplican en una disciplina y/o situación problema”. (p. 42). Según

Con base a los señalamientos de los autores, puede deducirse que la metodología de la investigación concentra estrategias y pasos que el investigador debe emplear para alcanzar los objetivos previstos; orientando el proceso para solucionar un problema. El método investigativo representa el camino a seguir para acercarse a la realidad que investiga, donde organiza sus inquietudes e interrogantes para formular la problemática, y a partir de allí generar un nuevo conocimiento.

Desde el punto de vista de Ramos et. al (2018) mencionan que la metodología en un proyecto es fundamental. para llevar a cabo la investigación y cumplir los objetivos planteados, mediante un conjunto de procedimientos y técnicas donde se aplican de manera ordenada y sistemática aplicado a la disciplina o la problemática. En este proceso el investigador se centra en estrategias y pasos que un investigador debe utilizar para obtener resultados confiables de manera sistemática y rigurosa.

REFERENCIA 48

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591592.pdf>



Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento

DOI: 10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
URL: <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
EDITORIAL: Saberes del Conocimiento
REVISTA: RECIMUNDO
ISSN: 2588-073X
TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de Revisión
CÓDIGO UNESCO: 5802 Organización y Planificación de la Educación
PAGINAS: 163-173



Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)
Educational research methodologies (descriptive, experimental, participatory, and action research)
Metodologias de pesquisa educacional (descritiva, experimental, participativa e de ação)

La investigación descriptiva se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad.

Carlos Sabino define a la investigación descriptiva en su obra El proceso de investigación (1992) como "el tipo de investigación que tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utiliza criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes" (Martínez, 2018).

El propósito de la investigación descriptiva es poder detallar lo que está sucediendo a fondo de alguna situación que está pasando, es decir, describe aspectos que son importantes tener en cuenta, por lo que siempre ofrece datos muy ordenados.

REFERENCIA 49

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf>

CienciAmérica (2020) Vol. 9 (3)
ISSN 1390-9592 ISSN-L 1390-681X



LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN

The scope of an investigation
O escopo de uma investigação

Carlos Ramos Galarza ¹ 

¹ Docente titular principal de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Científico del Centro de investigación en Mecatrónica y Sistemas Interactivos MIST de la Universidad Tecnológica Indoamérica
Correo: caramos@puce.edu.ec, carlosramos@uti.edu.ec

Investigación Explicativa

En este alcance de la investigación se busca una explicación y determinación de los fenómenos. En el contexto cuantitativo se pueden aplicar estudios de tipo predictivo en donde se pueda establecer una relación causal entre diversas variables, por ejemplo, estudios de modelos explicativos basados en ecuaciones estructurales donde propone una teoría que busque una comprensión de un fenómeno. Por otro lado, los estudios experimentales, en los cuales se pueda generar una manipulación intencionada de la variable independiente, pueden permitir comprobar hipótesis que expliquen el comportamiento de un determinado fenómeno.

(htt6)Mientras que la segunda tiene la finalidad de poder explicar muy bien el fenómeno como también comprenderlo y definirlo, es decir, poder entender las causas que lo provocan y por qué ocurre. En este proyecto se utilizarán ambas investigaciones ya que se describirá

Así mismo se aplica el nivel explicativo ya que tiene la intención de exponer el fenómeno y poder comprenderlo totalmente. Esto implica poder diferenciar cada una de las razones que lo desencadena y entender los motivos (Ramos, 2020), por lo tanto, se identificará cada una

REFERENCIA 50

<https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content/uploads/2022/04/28145648/GUIA-INVESTIGACION-DESCRIPTIVA-20221.pdf>



La investigación descriptiva puede desarrollarse con un enfoque cuantitativo o cualitativo; no obstante, en este texto, nos vamos a enfocar en el enfoque cualitativo. Desde esta perspectiva, nos centramos en describir con detalle una realidad educativa acotada, una situación determinada, o la actuación, el sentir o las percepciones de un grupo de personas en un contexto puntual. Según Guevara et al., "El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas" (2020, p. 171).

El objetivo de que una investigación sea descriptiva es que pueda llegar a comprender situaciones, mentalidades, comportamientos, entre otras, mediante un detalle o descripción de las personas, momentos, actividades y objetos.

REFERENCIA 51

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/article/view/4597>

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/article/view/4597/3273>

Artículos de reflexión

Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud

Scientific Articles, Types of Scientific Research and Productivity in Health Sciences

Artigos científicos, tipos de investigação e produtividade científica nas ciências da saúde

Víctor Patricio Díaz-Narváez PhD¹, Aracelis Calzadilla Núñez MD²

Recibido: 27 de marzo de 2015 • Aceptado: 16 de agosto de 2015

Doi: [dx.doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10](https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10)

Para citar este artículo: Díaz-Narváez VP, Calzadilla-Núñez A. Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las ciencias de la salud. Rev Cienc Salud. 2016;14(1): 115-121. doi: [dx.doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10](https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10)

Como consecuencia, el primer tipo de investigación es la exploratoria, y se emplea esencialmente cuando el objeto de investigación se presenta ante los científicos como algo totalmente nuevo o insuficientemente conocido; por tanto, los estudios exploratorios tienen como

exploratorio también es aplicado en este proyecto por lo que autores como Díaz y Calzadilla (2015) manifiestan que es utilizado cuando a una persona le parece algo nuevo o poco conocido el objeto de estudio, dado que se indaga y presenta propuestas para incentivos al

REFERENCIA 52

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?lang=es#:~:text=Dise%C3%B1os%20no%20experimentales%20son%20usados,modelo%20utiliza%20apenas%20la%20observaci%C3%B3n.>



La investigación cuantitativa suele tratar de cuantificar las relaciones entre variables: la(s) variable(s) *independiente* (s) o predictora(s) y la(s) variable(s) *dependiente* (s) o de resultado). En términos generales, los diseños de investigación cuantitativa se clasifican en *no experimentales* o *experimentales* (Tabla 1). Los diseños no experimentales se utilizan para describir, diferenciar o examinar asociaciones, en lugar de relaciones directas, entre variables, grupos o situaciones. No hay asignación aleatoria, grupos de control ni manipulación de variables, ya que estos diseños utilizan únicamente la observación. Los diseños no experimentales más comunes son los estudios *descriptivos* o *correlacionales*.

Los diseños no experimentales no tienen asignación aleatoria, manipulación de variables ni grupos de comparación. El investigador observa lo que ocurre naturalmente sin intervenir de ninguna manera. Hay muchas razones para emprender diseños no experimentales. En primer lugar, una serie de características o variables no están sujetas ni son susceptibles de manipulación experimental o aleatorización. Además, algunas variables no pueden o no deben manipularse por razones éticas. En algunos casos, ya se han producido variables independientes, por lo que no es posible controlarlas.

Desde la perspectiva de Sousa et. al (2007) el diseño no experimental se emplea para describir, diferenciar o analizar conexiones en lugar de describir vínculos directos entre variables. Este diseño carece de manipulación de variables debido a que se basa en la observación, donde se observa lo que ocurre sin intervenir. En este proyecto la investigación tiene índole no experimental donde no se necesita involucrar a las variables, para crear otras maneras factibles de obtener resultados.

REFERENCIA 53

<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuacont/article/view/23681/20965>

Artículos

El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales*

Use of Deductive and Inductive Methods to Increase the Efficiency in the Acquisition and Processing of Digital Evidence

O uso dos métodos dedutivo e indutivo para aumentar a eficiência do processamento de aquisição de evidências digitais

Bayron José Prieto Castellanos ^a
Pontificia Universidad Javeriana, Colombia

bprieto@cdiligence.co

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9780-2100>

DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi>

Fecha de recepción: 21 Abril 2017

Fecha de aprobación: 15 Junio 2017

Fecha de publicación: 15 Diciembre 2017

Resumen:

Por su parte, el método deductivo —que en términos de sus raíces lingüísticas significa *conducir* o *extraer*— está basado en el razonamiento, al igual que el inductivo. Sin embargo, su aplicación es totalmente diferente, ya que en este caso la deducción intrínseca del ser humano **permite** pasar de principios generales a hechos particulares. Lo anterior se traduce esencialmente en el análisis de los principios generales de un tema específico: una vez comprobado y verificado que determinado principio es válido, se procede a aplicarlo a contextos particulares (Bernal Torres, 2006).

El método deductivo se basa en situaciones de carácter general hacia situaciones muy particulares. Este método se fundamenta en bases teóricas específicas y avanza hacia situaciones particulares (Prieto, 2017), para lo cual analizaremos el Comportamiento

REFERENCIA 54

<https://revistas.unne.edu.ar/index.php/nit/article/view/6199/5876>



NUEVO ITINERARIO
REVISTA DE FILOSOFIA

Método analítico y la carencia de síntesis en “El conocer analítico” de la Ciencia de la lógica de Hegel

Analytic Method and Lack of Synthesis in “The analytic Knowing” in Hegel’s Science of Logic

Herszenbaun Miguel**
herszen@hotmail.com
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.
Universidad
Pedagógica Nacional. Universidad de Buenos Aires

analítico. El método analítico consiste, como se dijo, en la descomposición del objeto a indagar con la finalidad de poder exponer sus componentes más simples y más fáciles de concebir. En el terreno de la

a lo desconocido. **Puede que** esto deba ser entendido en el sentido de que en él se va de lo que se conoce de manera más inmediata (el fenómeno en cuestión) a lo que es más elevado y requiere de una conceptualización más compleja (los principios generales que rigen a este y otros fenómenos). Frente a esto, el

El método analítico implica desglosar el objeto de estudio para poder presentar sus elementos o partes más básicas y comprensibles, es así que se logra interpretar que este método pasa de lo que se entiende inmediatamente a niveles más complejos que requieren una conceptualización más compleja (Herszenbaun, 2022), para ello se analizaran cada una de

REFERENCIA 55

<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-455.pdf>

Fecha de presentación: julio, 2019, Fecha de Aceptación: septiembre, 2019, Fecha de publicación: octubre, 2019

60

MÉTODOS Y TÉCNICAS EN LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. ALGUNAS PRECISIONES NECESARIAS

METHODS AND TECHNIQUES IN QUALITATIVE RESEARCH. SOME NECESSARY DETAILS

Narcisa Dolores Piza Burgos¹
E-mail: npiza@utb.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2415-5221>

Francisco Alejandro Amaiquema Marquez¹
E-mail: famaiquema@utb.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5411-6282>

Gina Esmeralda Beltrán Baquerizo¹
E-mail: gbeltran@utb.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4061-5195>
¹ Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Piza Burgos, N. D., Amaiquema Marquez, F. A., & Beltrán Baquerizo, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Revista Conrado*, 15(70), 455-459. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

RESUMEN

La metodología de la investigación cualitativa tiene gran relevancia en la investigación científica aunque sus métodos y técnicas son usados con mayor frecuencia en las ciencias del comportamiento social y humano. En este trabajo se presentan las bases conceptuales generales del enfoque cualitativo y su metodología con el propósito de valorar métodos y

ABSTRACT

The qualitative research methodology has great relevance in scientific research although its methods and techniques are used more frequently in the sciences of social and human behavior. This paper presents the general conceptual bases of the qualitative approach and its methodology with the purpose of assessing methods and techniques of wide

Los métodos cualitativos de investigación están compuestos por un grupo de técnicas que utilizan una variedad de herramientas para recopilar datos y construir una teoría fundamentada.

En la elección de las técnicas a utilizar el investigador tiene un papel esencial que debe valorar las características del escenario en que se desarrolla la investigación, las características de las personas, y las limitaciones de tiempo y recursos que puedan existir.

De acuerdo con Piza et al. (2019) el método de investigación cualitativa es un conjunto de técnicas que utilizan una variedad de herramientas para recopilar datos y construir una teoría fundamentada. El investigador juega un papel crucial a la hora de elegir las técnicas a utilizar; debe evaluar las características del entorno en el que se desarrollará el estudio, las características del personal y las limitaciones de tiempo y recursos que puedan existir. Esta investigación se caracteriza porque se implementa el comportamiento organizacional en la gestión administrativa a través del proceso administrativo.

REFERENCIA 56

<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

RIDU REVISTA DIGITAL DE INVESTIGACIÓN
EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
ISSN 2223-2516

ARTÍCULO DE REVISIÓN

Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos

Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus
Fundamentos epistémicos da pesquisa qualitativa e quantitativa: consensos e dissensos

Fabio Anselmo Sánchez Flores* <https://orcid.org/0000-0002-0144-9892>
Departamento de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, Cusco – Perú

La investigación bajo el enfoque cuantitativo se denomina así porque trata con fenómenos que se pueden medir (esto es, que se les puede asignar un número, como por ejemplo: número de hijos, edad, peso, estatura, aceleración, masa, nivel de hemoglobina, cociente intelectual, entre otros) a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos, su propósito más importante radica en la descripción, explicación, predicción y control objetivo de sus causas y la predicción de su ocurrencia a partir del desvelamiento de las mismas, fundamentando sus conclusiones sobre el uso riguroso de la métrica o cuantificación, tanto de la recolección de sus resultados como de su procesamiento, análisis e interpretación, a través

El método cuantitativo se enfoca de fenómenos que pueden ser medidos, es decir, a aquellos que se le puede asignar un número, por ejemplo: niños, edad, peso, altura, etc. mediante el uso de técnicas estadísticas para analizar los datos recopilados. El objetivo más importante es describir, explicar, predecir y controlar objetivamente las razones de su aparición y las bases para predecir su aparición. Sus conclusiones se basan en los resultados, el uso riguroso de métricas o cuantificación durante la recogida y procesamiento de acuerdo a Flores (2019). Por tal motivo se realizará una encuesta a la

REFERENCIA 57

<https://vocero.uach.mx/index.php/debates-por-la-historia/article/view/792>

Enfoques metodológicos en la investigación
histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa

Methodological approaches in historical research:
quantitative, qualitative and comparative

Arturo Alexander Sánchez Molina*
Angélica Murillo Garza**

* *Egresado de la Escuela Normal Superior "Profr. Moisés Sáenz Garza", Monterrey, México. Tiene estudios de Licenciatura en Educación Secundaria con Especialidad en Historia; ha realizado tres posgrados: Especialidad en la Enseñanza de las Ciencias Sociales, Maestría en Docencia y Maestría en Enseñanza de la Historia de México. Correo electrónico: alexandermolina9337@gmail.com*
● <https://orcid.org/0000-0001-8348-6883>

** *Profesora-investigadora en la Escuela Normal Superior "Profr. Moisés Sáenz Garza", Monterrey, México. Es doctora en Ciencias de la Educación; investigadora Perfil PRODEP; ha formado parte de diferentes Consejos Editoriales en revistas de*

Existen diferentes instrumentos de los que se apoyan los investigadores para la recogida de datos para su posterior análisis y sistematización en el informe. Como bien señala Monje (2011) "Toda la información obtenida se va a concentrar en los instrumentos que el historiador/investigador utiliza para recolectarla y registrarla" (p. 25). Algunos instrumentos que sugiere el autor son los formularios, las pautas o guías de observación, las pruebas psicológicas, las escalas de opiniones y actitudes, así como listas de control, entre otros.

Los tipos de instrumentos de investigación permiten seleccionar el instrumento adecuado para obtener la información necesaria de acuerdo a su investigación. Los investigadores se apoyan en diferentes herramientas para recolectar datos para su posterior análisis y sistematización de informes, donde toda la información obtenida se concentrará en los instrumentos utilizados por los historiadores u investigadores para recopilarla y registrarla según mencionan Sánchez y Murillo, (2022).

REFERENCIA 58

https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/457/609



Partiendo de la definición de Hernández Sampieri (2019) de población la cual se refiere al universo total, de sujetos sobre los que se investiga y muestra como la parte o subconjunto de sujetos que se seleccionan previamente de la población para realizar un estudio. La

De acuerdo con Cavagnaro y Carvajal, (2021) la población se refiere al rango total de sujetos finitos o infinitos que comparten las mismas características similares o comunes, que serán investigados y muestreados, como parte o subconjunto de sujetos previamente seleccionados para el estudio, la población. Si embargo la población y universo tienen las

REFERENCIA 59

<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>



Revista Alergia México

ISSN: 0002-5151

revista_alergia@gmail.com

Colegio Mexicano de Inmunología Clínica
y Alergia, A.C.

México

Arias-Gómez, Jesús; Villasís-Keever, Miguel Ángel; Miranda Novales, María Guadalupe
El protocolo de investigación III: la población de estudio
Revista Alergia México, vol. 63, núm. 2, abril-junio, 2016, pp. 201-206
Colegio Mexicano de Inmunología Clínica y Alergia, A.C.
Ciudad de México, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>

POBLACIÓN DE ESTUDIO

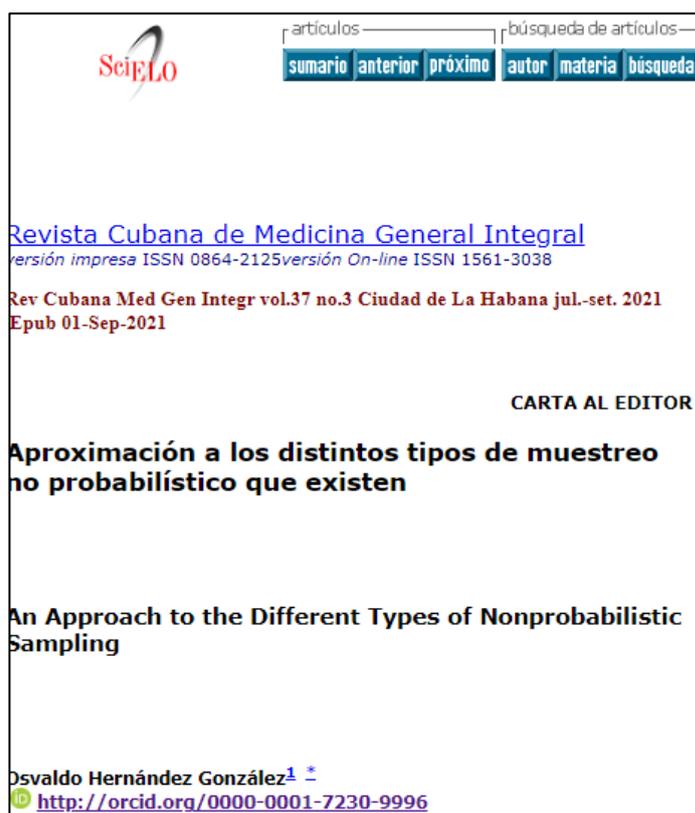
La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios prede-

terminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.; para estos últimos, podría ser más adecuado utilizar un término análogo, como *universo de estudio*.

De acuerdo a Arias et. al (2016) definen que la población objeto de estudio es el conjunto de casos estudiados, es definido, acotado y accedido y servirá como base para la selección de la muestra. Es importante resaltar que cuando se hace referencia a una población de estudio, ésta no se limita a humanos, sino que también puede incluir animales, muestras biológicas, registros, objetos, familias, organizaciones, etc. Con respecto a este proyecto, según la Superintendencia de Compañías en la Provincia de El Oro en la ciudad de Machala hay 170 empresas bananeras activas, lo cual representa a la población objeto de estudio que se analiza en este proyecto. |

REFERENCIA 60

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002



The screenshot shows the top part of a Scielo article page. At the top left is the Scielo logo. To its right are navigation buttons: 'artículos', 'búsqueda de artículos', 'sumario', 'anterior', 'próximo', 'autor', 'materia', and 'búsqueda'. Below this is the journal title 'Revista Cubana de Medicina General Integral' with its ISSN information. The issue information is 'Rev Cubana Med Gen Integr vol.37 no.3 Ciudad de La Habana jul.-set. 2021 Epub 01-Sep-2021'. The article title is 'CARTA AL EDITOR' followed by 'Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen'. Below that is the English title 'An Approach to the Different Types of Nonprobabilistic Sampling'. At the bottom, the author's name 'Osvaldo Hernández González' is listed with an ORCID link.

Muestreo no probabilístico

- Muestreo por conveniencia: La muestra se elige de acuerdo con la conveniencia de investigador, le permite elegir de manera arbitraria cuántos participantes puede haber en el estudio.

La muestra por conveniencia que realiza el investigador le da total libertad para elegir arbitrariamente el número de participantes que quiere que haya en el estudio (Hernández, 2021). Por lo tanto, en este proyecto se realizó una muestra por conveniencia

REFERENCIA 61

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>

	<p>https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/issue/archive</p> <p>Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA</p> <p><i>Publicación semestral, Vol.9, No. 17 (2020) 51-53</i></p>	 ISSN: 2007-4913
<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>Data collection techniques and instruments</p> <p><i>Sandra Luz Hernández Mendoza^a, Danae Duana Avila^b</i></p>		

En toda investigación es necesario llevar a cabo la recolección de datos, de esta manera este es un paso fundamental para tener éxito en la obtención de resultados. El llevar adecuadamente la recolección de

La recolección de datos es considerada como la medición es una precondition para obtener el conocimiento científico. [2]

El instrumento de recolección de datos está orientado a crear las condiciones para la medición. Los datos son conceptos que expresan una abstracción del mundo real, de lo sensorial, susceptible de ser percibido por los sentidos de manera directa o indirecta, donde todo lo empírico es medible. [1]

Por lo que las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación.

Según Hernández y Duana, (2020) la recopilación de dato es necesaria en cualquier investigación y es un paso fundamental para obtener resultados exitosos, también se considera un requisito previo para el conocimiento científico. El propósito de un instrumento de adquisición de datos es crear las circunstancias necesarias para la evaluación. Los datos se presentan de una forma abstracta, que expresa el mundo real y los sentidos y pueden ser recibidos directo o indirectamente por los sentidos, en la que todas las experiencias son mensurables. Por lo tanto, las técnicas de recopilación de datos incluyen procedimientos y actividades que permiten a los investigadores obtener información necesaria para responder las preguntas de investigación.

REFERENCIA 62

<https://www.redalyc.org/journal/5722/572270009005/572270009005.pdf>



Enfoque UTE
ISSN: 1390-6542
enfoque@ute.edu.ec
Universidad Tecnológica Equinoccial
Ecuador

Moya, Diego; Copara, Dennis; Amores, Jorge; Muñoz, Manolo; Pérez-Navarro, Ángel
Caracterización de agentes de consumo energético en el sector residencial
del Ecuador basada en una encuesta nacional y en los sistemas de
información geográfica para modelamiento de sistemas energéticos
Enfoque UTE, vol. 13, núm. 2, 2022, -Junio, pp. 68-97
Universidad Tecnológica Equinoccial
Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.29019/enfoqueute.801>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=572270009005>

El uso de la **encuesta** es común en los trabajos de investigación dado que es una herramienta muy útil al momento de recopilar información. Mediante los datos que se obtienen de dicha herramienta se logra otorgar atributos a los agentes para su posterior caracterización. El empleo de la encuesta consta de un desarrollo o proceso hasta llegar a proporcionar cualidades a los diversos agentes. En un inicio se procedió a definir las características que poseerán los distin-

Citando a Moya et. al (2022) definen que las encuestas son utilizadas muy a menudo en la investigación porque son una herramienta muy útil para recopilar datos, los cuales permiten atribuir cualidades que contribuyen a su posterior caracterización. Un elemento clave al utilizar esta herramienta es que garantiza que las preguntas formuladas sean consistentes con la información requerida para el estudio. Por otro lado, Martín y González (2019) afirman

REFERENCIA 63

<https://www.redalyc.org/journal/2971/297166564006/297166564006.pdf>



EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales
ISSN: 1139-5737
ISSN: 2174-0682
empiria@poll.uned.es
Universidad Nacional de Educación a Distancia
España

Martín, Unai; González-Rábago, Yolanda
Metodología cualitativa para enfocar la mirada cuantitativa: la experiencia de los pretest cognitivos aplicados a la Encuesta de Salud del País Vasco
EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales, núm. 43, 2019, Mayo-, pp. 137-158
Universidad Nacional de Educación a Distancia
Madrid, España

DOI: <https://doi.org/10.5944/empiria.43.2019.24302>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297166564006>

La investigación por encuesta parte del supuesto de que podemos obtener información sobre las características de una determinada población preguntando a una parte o a la totalidad de esa población. Sin embargo, este supuesto no es

la información requerida para el estudio. Por otro lado, Martín y González (2019) afirman que mediante las investigaciones que se realizan por encuestas se pueden obtener datos sobre las peculiaridades de una población determinada haciendo preguntas tales como alternativas

REFERENCIA 64

<http://portal.amelica.org/ameli/journal/366/3662044006/html/index.html>



Revista
entorno

Artículos

Factores determinantes de la economía popular y solidaria en el sector asociativo

Determining factors of social and solidarity economy in the co-operative sector

ID Lady Andrea León-Serrano llady@utmachala.edu.ec
Universidad Técnica de Machala , Ecuador

ID Jerson Antonio Loor-Reyes llady@utmachala.edu.ec
Investigador Independiente , Ecuador

ID Rubén Alberto Araujo-Cobarrubio
llady@utmachala.edu.ec
Universidad del Zulia , Venezuela

ID Andrés David Ramírez-Asanza
llady@utmachala.edu.ec
Universidad Técnica de Machala, Ecuador

Entorno

Los procedimientos estadísticos con tablas **cruzadas** permiten estructurar, resumir y mostrar datos para determinar si existe alguna relación entre la variable de la fila y de la columna, son un instrumento de carácter cuantitativo fundamental para el analista social, ya que le proporciona una técnica de lectura rápida de las relaciones entre fenómenos. Se trata de determinar si existe relación (asociación) entre las variables y cómo es esta relación, o si, por el contrario, no se da; y entonces podemos hablar de independencia entre las variables (López-Roldán, y

Autores como León et al. (2020) mencionan que los métodos estadísticos que se utilizan en las tablas cruzadas son esenciales para poder resumir y mostrar los datos que son examinados por posibles conexiones que hay entre variables que se encuentran tanto en filas y columnas. Esta herramienta es importante para los investigadores porque explica la relación que hay entre fenómenos, dado que tiene como objetivo determinar la relación que hay. Por otro lado, si no la hay, se puede concluir que no existe un vínculo entre las variables. En el contexto de

REFERENCIA 65

<https://www.redalyc.org/journal/5116/511653854004/html/>

	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA		Ciencias administrativas REVISTA DIGITAL FCE - UNLP <small>ISSN 2254 - 2728</small>
Artículos Científicos			
MÉTODO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA DOCENTE DE UN CENTRO DE BACHILLERATO TECNOLÓGICO DE CD. OBREGÓN, SONORA			
METHOD TO EVALUATE THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE TEACHING AREA OF A TECHNOLOGICAL BACHELOR CENTER OF OBREGON, SONORA			
<hr/>			
Jesús Alberto Cota Luevano cotaluevano@gmail.com Instituto Tecnológico de Sonora, México			
MÉTODO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA DOCENTE DE UN CENTRO DE BACHILLERATO TECNOLÓGICO DE CD. OBREGÓN, SONORA. Ciencias Administrativas, núm. 10, pp. 39-45, 2017 Universidad Nacional de La Plata			

Los resultados anteriores muestran un clima organizacional agradable que ha permitido tener un ambiente de trabajo favorable para cada uno de los docentes. Ellos perciben que la dirección los apoya y les estimula a conseguir un trabajo en equipo y apoyarse entre sí, permitiéndoles, al mismo tiempo, cierto grado de autonomía y existiendo normas claras de actuación y admitiéndose nuevas propuestas. Este clima laboral ha ocasionado eliminar la deserción del personal hacia otras fuentes de empleo; todo esto es debido a la remuneración por la labor realizada, la comunicación con el coordinador y el llevar a cabo labores destacadas. Se debe tener en cuenta que el hecho de haber realizado la encuesta de clima ya crea en los colaboradores ciertas expectativas de mejoras laborales.

Con los resultados obtenidos se pudo identificar que existe similitud con Cota (2017) ya que, de acuerdo a su artículo basado en el ambiente laboral, determina que debe de ser un lugar satisfactorio y agradable por lo que los empleados deben de sentirse apoyados y estimulados para que trabajen entre sí, ofreciéndoles una remuneración por el excelente desempeño que tienen. En base a la investigación de Jiménez y Jiménez, (2016) se determinó

REFERENCIA 66

<https://www.redalyc.org/pdf/5826/582663825005.pdf>



En los niveles de satisfacción de los trabajadores, presentaron resultados homogéneos situándose como no satisfactorios.

En ellos se evaluó y se llegó a la conclusión que los empleados no están satisfechos con la forma de dirección así como de las condiciones de trabajo ya que falta por mejorar en el trato recibido así como en establecer mejores canales de supervisión.

La relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores, es no satisfactorio ya que en los dos resultados (OPS y S10/12) la satisfacción de un trabajador es la interiorización de sus necesidades versus lo que la empresa demanda de él.

Se determinó que el nivel no satisfactorio, está presente en forma general en los trabajadores, porque la esencia de un buen clima laboral está determinada por las oportunidades que se crean para los trabajadores y le corresponde a la empresa de que estas oportunidades se den. Son estas las razones

desempeño que tienen. En base a la investigación de Jiménez y Jiménez, (2016) se determinó que mediante el cuestionario OPS que se aplicó, un clima laboral negativo si tiene un impacto desfavorable en la satisfacción laboral, debido a la mala gestión, condiciones inapropiadas de trabajo, el trato que reciben y los canales de supervisión. Mientras que en este proyecto

REFERENCIA 67

<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n52/2528-7907-rsan-1-52-00020.pdf>

REVISTA
SAN GREGORIO

<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v0i52.2160>
Artículo Original

Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de Universidad San Gregorio de Portoviejo
Relationship between satisfaction and job performance of the administrative staff of Universidad San Gregorio de Portoviejo

Autores
Evelynn Patricia Fernández Mieles. <https://orcid.org/0000-0003-2120-585X>
Universidad San Gregorio de Portoviejo
epfernandez@sangregorio.edu.ec

Andrea Lissette Ruíz Vélez. <https://orcid.org/0000-0002-8938-0163>
Universidad San Gregorio de Portoviejo
alruiz@sangregorio.edu.ec

Fecha de recibido: 2022-04-26
Fecha de aceptado para publicación: 2022-11-29
Fecha de publicación: 2022-12-31

De estos resultados se puede deducir que el **compromiso** de los empleados para dar lo mejor de sí, se relaciona con el nivel de satisfacción que poseen trabajando en la institución, lo que crea empleados empoderados y conformes. El nivel de compromiso se genera porque se tiene claro cuál

32

Revista San Gregorio, 2022, No.52. Diciembre (20-36) ISSN 1390-7247, e-ISSN 2528-7907

es el rol, que metas y recursos tiene la organización en donde se trabaja para poder ser eficientes con lo que hay.

Desde la posición de Fernández y Ruiz (2022) se indicó que existe una relación altamente significativa con respecto a la satisfacción laboral, ya que demostraron estar contentos y comprometidos. Sin embargo, se destacó la posibilidad de seguir mejorando ya que el desempeño laboral está constantemente influenciado por la satisfacción en el trabajo. En el

REFERENCIA 68

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8326176.pdf>

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología
Año VII, Vol. VII, N° 3, Edición Especial III, 2021
Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721
ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X
Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), Santa Ana de Coro, Venezuela

Vilma Janeth Ávila-Ávila; Juan Carlos Ortega-Castro

[DOI 10.35381/cm.v7i3.670](https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.670)

Factibilidad de implementación de un punto de comercialización de muebles de madera

Feasibility of implementing a point of sale of wooden furniture

Vilma Janeth Ávila-Ávila
vilma_avila_23@est.ucacu.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-7783-0297>

Juan Carlos Ortega-Castro
jortegac@ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca
Ecuador.
<https://orcid.org/0000-0001-6496-4325>

Un estudio de factibilidad constituye la base sobre la cual los directivos quienes tienen la responsabilidad de aprobar las inversiones toman las decisiones considerando los valores de los indicadores, con el fin de determinar la mejor estrategia para la ejecución de su decisión, tomando en cuenta las prioridades y el financiamiento disponible, es decir, un estudio de factibilidad es el ante sala de éxito en la implantación de un proyecto

Autores como Ávila y Ortega (2021) mencionan que el estudio de la valoración de factibilidad ayuda a tomar decisiones que son acertadas considerando cada una de las dimensiones que están dentro de esto como la dimensión técnica, económica, social y ambiental, con el propósito de plantear estrategias para el éxito en la implementación de los proyectos. Completar. Mientras que Pacheco et al. (2011) argumentan que para llevar a cabo

REFERENCIA 69

<https://www.redalyc.org/pdf/2233/223318904002.pdf>

	<p>Gestión Turística ISSN: 0717-1811 gestionturistica@uach.cl, revistagestionturistica@gmail.com Universidad Austral de Chile Chile</p>
<p>Pacheco Tandazo, Verónica; Carrera Burneo, Patricia; Almeida Ferri, Katalina PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA EVALUACIÓN DE LA FACTIBILIDAD DE PROYECTOS DE TURISMO COMUNITARIO. Caso de estudio: Comunidades Huaorani, Achuar y Shiwiar de la Amazonia Ecuatoriana Gestión Turística, núm. 15, enero-junio, 2011, pp. 21-46 Universidad Austral de Chile Valdivia, Chile</p>	
<p>Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=223318904002</p>	

indiquen a la comunidad las posibilidades del logro del proyecto. Antes de iniciar con éste es necesario **evaluarlo** para tomar la decisión de llevarlo a cabo o no. Para la evaluación de los proyectos de desarrollo es necesario tener una visión integral, se evalúa no solo la factibilidad financiera, sino en el impacto social, ambiental y organizacional que el proyecto puede causar en una comunidad, o viceversa, cómo las características de organización social, económica y ambiental de la comunidad pueden afectar al proyecto. Cada proyecto tiene objetivos propios y son únicos en su

proyectos. Completar. Mientras que Pacheco et al. (2011) argumentan que para llevar a cabo una evaluación que sea efectiva, es fundamental que se tenga una comprensión profunda y se debe de tener en cuenta cada una de las posibles consecuencias que el proyecto puede tener en la sociedad y viceversa. |

REFERENCIA 70

https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872015000100006



artículos búsqueda de artículos

sumario anterior próximo autor materia búsqueda

[Investigación y Postgrado](#)
versión impresa ISSN 1316-0087

Investigación y Postgrado vol.30 no.1 Caracas abr. 2015

**La dimensión social: un proceso sinérgico en la interacción
universidad-comunidad a través de la función de extensión**

Fremiot Gámez*
fremiotg@gmail.com
(UPEL-IPMJMSM)

* **Fremiot Gámez.** Doctor en Ciencias de la Educación (UNESR). Profesor Asociado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Miranda □J.M. Siso Martínez□ (UPEL-IPMJMSM).
Universidad de Adscripción: Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Miranda □J.M. Siso Martínez□ (UPEL-IPMJMSM).

RESUMEN

La universidad, a través de la función de extensión, debe desarrollar acciones

Dimensión Social representa un enfoque que propicia un desarrollo sostenido y sustentable de la comunidad por su capacidad potencial para: a) Analizar el funcionamiento óptimo del ser y la comunidad; b) Activar al individuo

La Dimensión Social tiene un significado relevante, ya que en ella se expresa el conjunto de ideas y comportamientos, propios de la comunidad, producto del proceso de interpretación y comprensión de una realidad que está determinada por las condiciones **objetivas**, sociales y económicas que influyen en su modo de vida.

Según Gómez (2015) determina que el análisis social representa una orientación para el desarrollo sostenibles de la población, comunidad o empresa. También expresa un conjunto de comportamientos y pensamientos, producto de un análisis y comprensión, moldeado a las condiciones objetivas, económicas y sociales que afectan a la realidad y vida en la implementación de un proyecto de investigación. Dentro de este enfoque, se llevó a cabo un

REFERENCIA 71

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12497/4/PlanDeNegociosUnEnfoquePracticoEnElSectorcomercio.pdf>



El análisis ambiental o también interpretado como estudio ambiental, establece mecanismos confiables para manejar las variables ambientales de un proyecto, además de medir el impacto que ocasione su ejecución (Sánchez y Gándara, 2011).

Es un instrumento de gestión que facilita la valoración de las condiciones ambientales del entorno donde opera la empresa, se valoran los potenciales impactos que puede ocasionar el negocio; así como también corregir los impactos negativos (Blas Jiménez , 2014).

Según Romero et. al (2018) el analisis ambiental o estudio ambiental evalúa el efecto que provoca la ejecución de un proyecto, permitiendo establecer mecanismos confiables la hora de gestionar un proyecto. Tambien ayuda a medir las condiciones ambientales del entorno en la que funciona una empresa o negocio para corregir impactos negativos. Dentro de la investigacion se pudo comprobar que no genera efectos ambientales adversos, por tal motivo no afecta al entorno natural de la ciudad de Machala.