



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E
INFORMÁTICA.**

PROCESO DE TITULACIÓN

ABRIL 2022 – SEPTIEMBRE 2022

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

LICENCIADO EN COMERCIO

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN
COMERCIO**

TEMA:

**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA
EMPRESA SUANFARMA DE LA CIUDAD DE BABAHOYO**

PERIODO 2021

EGRESADO:

ORTEGA TOMALÁ LINA EVELIN

TUTOR:

ING. JOSÉ NIVELA

AÑO 2022

CONTENIDO

RESUMEN	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
JUSTIFICACIÓN	7
OBJETIVOS	8
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	9
MARCO CONCEPTUAL	10
MARCO METODOLÓGICO	15
RESULTADOS	16
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	21
CONCLUSIONES	23
RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	27

RESUMEN

El propósito del presente trabajo de investigación es realizar un tratamiento del desempeño laboral en una empresa farmacéutica. Este conceptualmente se describe como aquellas acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las empresas. En la actualidad la gestión administrativa ha tildado al desempeño laboral como uno de los aspectos más significativos a la hora de crecer en el mundo de los negocios, por ello este estudio de caso indaga sobre como tener un buen desempeño laboral se relación con la adecuada gestión de la empresa san farma, la misma que está ubicada en la provincia de los Ríos en la ciudad de Babahoyo y se dedica a la venta de productos médicos y farmacéuticos.

Para demostrar esta relación se hizo necesario conocer la importancia del desempeño laboral con bases teóricas debidamente sustentadas, además se utilizó una metodología de tipo descriptivo que llevo a estudiar la población que está conformada por las personas que laboran en esta empresa farmacéutica, a los cuales se les aplico la técnica de encuesta con base a un cuestionario de preguntas que consintieron conocer la relación que existe entre estas variables investigadas.

Palabras claves: clima laboral, desempeño, gestión

ABSTRACT

The purpose of this research work is to carry out a treatment of work performance in a pharmaceutical company. This conceptually is described as those actions and behaviors executed by workers that help to achieve the objectives proposed for the success of companies. At present, administrative management has branded job performance as one of the most significant aspects when it comes to growing in the business world, so this case study investigates how having a good job performance is related to proper management. of the san farma company, which is located in the province of Los Ríos in the city of Babahoyo and is dedicated to the sale of medical and pharmaceutical products.

To demonstrate this relationship, it was necessary to know the importance of job performance with theoretical bases duly supported, in addition, a descriptive methodology was used that led to the study of the population that is made up of the people who work in this pharmaceutical company, who are I apply the survey technique based on a questionnaire of questions that allowed to know the relationship that exists between these variables investigated.

Keywords: work environment, performance, management

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las reglas comerciales cambian constantemente, lo que crea nuevos desafíos para todos los participantes en la economía a nivel mundial. Mantenerse competitivo significa sobre todo aceptar el cambio, construir nuevas brechas, mejorar el talento, tanto como las personas, y convertir un negocio con eje que le permita ser interactivo y estén centrado en las personas que forman parte de esa organización. Aunque un hombre trabaje para otra persona, su trabajo siempre se toma en serio. Sin embargo, hace no tantos años las grandes empresas han considerado que esta evaluación es insuficiente y, a menudo, utilizan un sistema de calificación de desempeño formal para evaluar la función que realizan dentro de la empresa los empleados.

Dado que la evaluación del desempeño en sí misma no es un objetivo final sino una herramienta para contar con el recurso humano capaz de cumplir con las metas que estable la empresa en este caso la empresa san farma, por ello, gracias a este sistema se pueden descubrir las complicaciones que puedan existir con el tema de supervisión e integración de los empleados en la empresa o en el puesto de trabajo en que están establecidos, en el caso se san farma debido a la observación se estableció que hay ausencia de motivación , lo cual desencadena un bajo potencial.

La empresa utiliza los resultados para decidir sobre cambios de carrera, asignación de incentivos económicos, capacitación de los empleados o necesidades motivacionales, además favorece a los empleados para así conocer las perspectivas de sus jefes sobre ellos y resolver problemas.

Anteriormente, las evaluaciones de desempeño en el lugar de trabajo se limitaban a un simple juicio de valor siendo este unilateral, que simplemente se fijaba en el comportamiento laboral de un trabajador. Pero con el pasar del tiempo, con el desarrollo

de la guía de recursos humanos, se crearon generaciones que trascendieron el modelo tradicional y obsoleto, al grado que hoy en día se pueden encontrar prototipos de evaluación de desempeño de cuarta generación.

En la empresa san farma no se ha tomado la importancia que se debe en cuanto a evaluar el rendimiento del personal que esta a cargo de la empresa, lo cual es una evidente forma de descuido en cuanto al desempeño, dejando como evidencia la falta de gestión administrativa en esta empresa.

Como bien sabemos aún existen empresas que ignoran esta herramienta de desempeño laboral o muchas que las implementan de forma inadecuada y por lo tanto no se obtiene una medición concisa y certera, es por ello que existe una gran falta de determinación del desempeño de los trabajadores de la organización, y debido a ello que se ha vuelto imprescindible aplicar evaluaciones de desempeño en los empleados, pero primero debe existir el conocimiento a la empresa de esta herramienta para mantener una herramienta adecuada que le permita evaluar los puestos de trabajo que existen en san farma, y encontrar formas de asegurar el buen desempeño de sus funciones y reducir las grietas entre sus perfiles que demanda el puesto y el perfil que maneja el empleado.

JUSTIFICACIÓN

Este estudio establecerá la evaluación del desempeño laboral como una herramienta adecuada para la implementación de indicadores de desempeño de los trabajadores en la empresa, que se utiliza para formular planes y políticas de mejora de los recursos humanos, ya que los empleados y trabajadores se han convertido en uno de los activos más valiosos de la empresa.

Se puede alegar que la indagación es relevante porque con los resultados adquiridos se transportará a la reflexión y debate de la problemática vivida y evidenciada para así posteriormente contribuir al estudio y fomentar en el futuro se sigan realizando investigaciones parecidas o similares.

La utilidad de Esta encuesta reflexionará sobre los resultados obtenidos, y realizará los cambios inevitables que favorezcan a perfeccionar el proceso de evaluación del desempeño en la empresa san Farma.

Este estudio pretende contribuir a futuras investigaciones que se realicen a nivel nacional sobre el desempeño laboral como instrumento y elemento fundamental en el progreso de una empresa.

OBJETIVOS

Objetivo general

Diagnosticar el desempeño laboral de los trabajadores y como afecta a la gestión que realiza de la empresa San Farma en la ciudad de Babahoyo.

Objetivos específicos

1. Definir la importancia del desempeño laboral en la empresa Sanfarma
2. Determinar cómo la motivación influye en la gestión de la empresa Sanfarma.
3. Establecer cómo las habilidades sociales influyen en el desempeño de los trabajadores

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

El presente Estudio de caso, se realiza siguiendo la línea de investigación propuesta por la universidad técnica de Babahoyo en la facultad de administración finanzas e informática, siendo esta de Gestión financiera administrativa, tributaria, auditoría y de control; considerando una Sublínea de Marketing y comercialización para la carrera de comercio.

La línea de investigación tiene una relaciona con el tema propuesto para el estudio de caso, a origen de que se despliega una indagación minucioso acerca del desempeño laboral, explorando cómo esta temática incide en la empresa Sanfarma en la ciudad de Babahoyo, al mismo tiempo observando el impacto mercantil que acarrea.

El desempeño laboral es un elemento fundamental que las empresas deben conocer que permitirá conocer y solucionar problemas que posiblemente estén ocasionando pérdidas en caso de no estar contar con el desempeño adecuado en el área de trabajo en la cual los colaboradores se desenvuelven.

Esta investigación busca conocer el desempeño laboral identificando los factores que son parte del proceso organizacional, atendiendo la características y aspectos cognitivos y afectivos que influyen en el proceso de la gestión para conseguir los mejores resultados y obtener un correcto uso de la administrativo de la empresa Sanfarma en la ciudad de Babahoyo la misma que se relaciona con la línea de investigación.

MARCO CONCEPTUAL

El desempeño se define como “acciones o comportamientos observables entre los empleados que se relacionan con los objetivos de la organización y se puede medir en función de las habilidades y la contribución de cada persona a la empresa. Algunos investigadores opinan que la definición de desempeño debe complementarse con una descripción de lo que se espera de los empleados, así como una orientación continua hacia un desempeño efectivo. La gestión del desempeño se define como "el proceso mediante el cual una empresa garantiza que los empleados trabajen de acuerdo con los objetivos de la organización", así como las prácticas mediante las cuales se identifica y revisa el trabajo, se desarrollan competencias y se distribuyen recompensas en las organizaciones. (Pérez Montejó, 2017)

El principal motivo que justifica demasiado interés de estudiar este término por parte de las organizaciones es poder entender y explicar varios aspectos que inciden en el crecimiento y efectividad de las empresas, es por ello que resulta imprescindible conocer el desempeño laboral. (Bautista Cuello , Cienfuegos Fructus, & David Aguilar, 2020)

El desempeño del empleado siempre ha sido considerado la base para el desarrollo efectivo y exitoso de la empresa en todo momento; Por ello, los responsables de recursos humanos ahora están muy interesados en los aspectos que permitan no solo medir, sino también mejorar y perfeccionar, en este sentido, el desempeño corresponde a acciones o comportamientos que observamos en los empleados que están relacionados con las metas organizacionales de una empresa y pueden medirse en términos de la habilidad y contribución de cada persona que labore para la empresa. (Pedraza, Amaya , & Conde, 2019)

El desempeño laboral se centra en el comportamiento del trabajador en la busca de los objetivos fijados forma en que constituyen, la estrategia individual para lograr objetivos. Se consideran unas series características individuales, entre ellas: las capacidades habilidades necesidad y cualidades que se relaciona con la naturaleza del negocio y la empresa para crear comportamientos que pueden afectar los resultados y provocar cambios sin precedentes dentro de la organización. (Niria, Africano, & Faría, 2019)

La ejecución del medir el desempeño laboral no es el resultado al que se dirige la acción. Si bien es cierto una cosa, pues, es la acción y otra el resultado luego de ejecutar esa acción. Sin embargo, la denominada actuación no es sólo cualquier tipo de acción humana sino un acto deliberado encaminado a lograr un resultado, es una acción propositiva y consciente; la consecuencia es el resultado o consecuencia de dicha acción, pero también intervienen otros factores capaces de facilitar o impedir la asociación entre la conducta y esa consecuencia. Y evidentemente este concepto refleja que la acción de evaluar el desempeño laboral lo que nos va a llevar a obtener los resultados y de ahí partir a los cambios en una empresa. (Peña Ochoa & Durán Palacio, 2017)

Cuando hablamos de la estabilidad en el empleo dentro de una empresa debe entenderse como el compromiso conjunto del empleador y el empleado o postulante para aseverar su cooperación efectiva en el ambiente de trabajo, ya que este debe tener un entorno estable para la conservación de un buen clima laboral al mismo tiempo que se asegura la integridad del ambiente de trabajo y agrega valor a las operaciones, productos o servicios que crean o brindan, también podemos decir que la estabilidad se enfoca en un derecho del empleado de atesorar su puesto perpetuamente, pues sería posible si no cometiera falta alguna que lo aleje de la empresa.

Las revisiones de desempeño ayudan a la empresa a implementar nuevas ideologías de compensación, perfeccionar el desempeño, defender las decisiones de promoción o contratación, establece si es pertinente una retroalimentación o volver a capacitar, descubrir errores en la ejecución del trabajo y consigue que detectemos si hay complicaciones en el ámbito personal que no estén dejando desenvolver al personal en su área de trabajo. (Pérez Montejó, 2019)

Esta evaluación deberá ser ejecutada por lo altos mandos de la empresa ya sea gerente, ejecutivo del departamento administrativo, propietarios o el administrador general de la empresa; es decir, cada superior evalúa a sus subordinados, en la que el superior es quien mejor conoce la posición del subordinado, así como su desempeño laboral. Puede ser una autoevaluación, que es una valoración en la que el empleado hace un estudio de su desempeño en la organización. Los empleados involucrados en este proceso de revisión pueden estar más dedicados y comprometidos con las metas o puede ser una revisión por pares, que se lleva a cabo entre personas del mismo nivel o puesto y, a menudo. (Iturralde Torres & Villacís, 2020)

Se dan varios métodos para las calificación al momento de medir el desempeño laboral del personal a cargo de una empresa, a continuación nos referimos a estos:

Método de la escala gráfica de calificaciones

Esta se dice que es una de más descomplicadas o simples es esta en un rango que puede ir de menos a más. Al final solamente se sumará los valores correspondiente a cada pregunta (Pérez Montejó, 2019)

Método de clasificación alterna

En esta se trata de calificar a los empleados de mejor a peor, de acuerdo con una característica particular, eligiendo el más antiguo y luego el menor, para que sean asignados. (Pashanasi Amasifuen, Gárate Ríos, & Palomino Alvarado, 2021)

Método de la comparación por pares.

Tomamos cada característica del área de trabajo, pueden ser: la cantidad que el empleado realiza, la calidad de trabajo que ejecutó, etc.) y finalmente cotejamos cada subordinado entre sí para que puedan compararse. (Peña Ochoa & Durán Palacio, 2017)

El método de la distribución forzada

Radica en la creación de franjas horarias, donde solo los subordinados que cumplan con los criterios de evaluación pueden participar y registrarse en las franjas horarias, sin necesidad de introducir personas adicionales con altos porcentajes y el porcentaje difiere del ya especificado. (Bautista Rodríguez, Jiménez, & Meza, 2018)

Métodos de los incidentes críticos

Es una habilidad metódica en la que cada superior directo indaga, luego procede a observar para finalmente registrar los hechos más destacados, positivos o negativos, sobre el desempeño de cada subordinado en la tarea. Y así es como se divide en 3 fases, (Salas, Díaz, & Pérez, 2020)

Las formas narrativas

En este se necesita de un supervisor para el trabajador en cuestión:

Este será responsable de calificar el desempeño del empleado por cada habilidad que tiene en las funciones establecidas en su cargo midiendo el desempeño, lo cual está

diseñado demostrar al empleado y hacerle ver dónde hubo una buena y mala ejecución de las actividades evaluadas para que así pueda mejorar.(Niria, Africano & Faria, 2019)

Las escalas BARS según Iturralde Torre (2019) dice que por lo general siguen cinco pasos:

1	Ocurrieron sucesos graves. A las personas familiarizadas con el trabajo que se está evaluando se les pide que describan casos específicos de operaciones efectivas o ineficaces.
2	Las dimensiones de rendimiento crecen. Es decir, Aglomeran los problemas.
3	Nuevos conjuntos de individuos también saben que el trabajo restablece los eventos críticos originales.
4	Por lo general, son responsables de evaluar el comportamiento descrito en el incidente, en términos de qué tan efectivo o inefectivo se muestra el desempeño en una perspectiva adecuada.
5	Y por último se Prepara la herramienta final. Aquí se utiliza un subconjunto de incidentes como áncoras de comportamiento para cada extensión.

Tabla 1 Escalas BARS

Fuente: (Iturralde Torres & Villacís, 2020)

MARCO METODOLÓGICO

En esta investigación se aplicó una modalidad cualitativa y factible, ya que por medio de esta investigación se logrará determinar como el desempeño laboral influye en la gestión de la empresa San Farma ubicada en la ciudad de Babahoyo.

Mediante la observación y experimentación se quiere conocer la problemática, la causa y los efectos que estas producen y dar alternativas que solucionen esos problemas identificando esto mediante la valoración de competencia.

Esta es una investigación considerada de campo y documental, la modalidad de campo es una de las más importantes ya que permite conocer los hechos en el lugar exacto y acontecimiento y así observar la realidad acerca de la temática de desempeño laboral.

Para esto se utilizó encuestas y entrevistas que me permitió convivir con el personal y por ende tener la información de forma objetiva y veraz.

Y de forma documental porque se tomó como referencia investigaciones bibliográficas que me permitió conocer y profundizar en el tema.

Población y muestra

La población en este caso está conformada por los colaboradores que forman parte de San farma, la cual es la empresa donde se presenta el problema.

Esta población es de 11 trabajadores, de los cuales tomamos todos como total de la muestra.

RESULTADOS

Encuesta dirigida a los empleados de la empresa san Farma

1. ¿Completa la cantidad de trabajo que le otorga la empresa?

Si	11
No	0

Los datos estadísticos obtenidos con base a las respuestas de los trabajadores afirman cumplir con las actividades que la empresa san farma les otorga.

2. ¿Maneja las herramientas dadas por la empresa de forma correcta?

Si	8
No	3

El 72% de los trabajadores manifestó que si maneja de manera correcta a las herramientas y materiales de trabajo, mientras que el 28% manifestó tener complicaciones aun con el uso de las herramientas.

3. logra desempeñarse en su área de trabajo con facilidad sin requerir ayuda?

si	8
No	3

El 72% de los encuestados manifestó que realizar las actividades de trabajo con facilidad y el 28% confirmó si necesitar aun algunas veces ayuda en ciertas actividades su trabajo.

4. ¿Realiza el trabajo que tiene estipulado sin necesidad de contar con una supervisión?

Si	7
No	4

En este gráfico el 64% de los trabajadores indicaron que no necesitan de un supervisor para cumplir con las actividades que deben realizar en la empresa, mientras el 36% confirmó que no se realizan las actividades de la misma manera sin presencia del supervisor por ello necesitan de esta presencia como parte de formalidad.

5. ¿Es puntual con los horarios establecidos por la empresa?

Si	11
No	0

El 100% de los trabajadores de es puntual con los horarios establecidos por la empresa san farma

6. ¿Realiza un esfuerzo extra cuando existen situaciones en la empresa que los requieran?

Si	9
No	2

En cuanto al esfuerzo extra de los trabajadores manifestaron que en situaciones en que la empresa necesite de ellos el 82% de esta población está dispuesta a cualquier tipo de esfuerzo, mientras que el 18% negó un esfuerzo extra porque se acumula la carga de trabajo.

7. ¿Cuándo ya has cumplido y terminado tus obligaciones, buscas alguna otra tarea que puedas hacer?

Si	3
No	8

El 27% de los trabajadores afirmó que de haber otra tarea la realiza sin ningún inconveniente, por otra parte un 73 % estipula al cumplir sus funciones y ya una vez terminadas estas, buscan regresar a sus casas, esto debido a las demás ocupaciones por fuera de la empresa.

8. ¿Eres de los que promueve el trabajo en equipo en la empresa

San Farma?

Si	7
No	4

El 64% evidenció que promueve el trabajo en equipo lo cual beneficia el desempeño laboral y al 36% que no debido a que se les hace difícil trabajar en equipo.

9. ¿Conoce el manual de funciones de la empresa?

Si	0
No	11

10. En un ambiente general ¿cómo calificas el desempeño general de la empresa san farma?

Muy bueno	3
Bueno	5
Regular	3
Malo	0

Los porcentajes se distribuyen de la siguiente manera; el 27% de los trabajadores dijo que es muy bueno, el 45% lo calificó como bueno y finalmente el resto de encuestados con el 27% indicó que es regular

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El desempeño laboral es un elemento que favorece a las empresas cuando éste arroja resultados positivos, se hace necesario que cada empresa realice una evaluación periódica para conocer el desempeño que están teniendo cada uno de los trabajadores, ya que esto forma parte de realizar una adecuada gestión con respecto al recurso humano de la empresa.

EL que el desempeño laboral es una disciplina que ha venido tomando fuerza por la relación que esta tiene con la productividad y crecimiento en una empresa.

al evaluar un poco sobre el desempeño de los trabajadores de san farma se evidencio que existe potencial en este grupo de colaboradores, dado que los resultados se muestran las características que están teniendo este grupo de personas, en la empresa San Farma, el ambiente laboral en el que se trabaja influye mucho en el desempeño de los empleados, es así como esta deducción coincide con Iturralde Torres & Villacís quien habla sobre aspectos influyentes en el clima laboral y menciona el ambiente de trabajo como uno de los factores que desencadenan en bajo desempeño.

Cuando se habla de las funciones establecidas para el personal de la empresa san farma se identificó un personal puesto a cumplir con sus actividades más un punto negativo es que al preguntar sobre el manual de funciones de la empresa supieron manifestar que no lo conocían y esto hace que no se cumpla como se deben las actividades de manera correcta del personal y por ende no permitirá medir el desempeño de las funciones que debería cumplir el trabajador desencadenando un mal desempeño laboral.

La evaluación del desempeño que deben realizar las empresas ayudará a implantar nuevas manejos de compensación, mejora el desempeño, refuerza la toma

decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo, y por el contrario el no realizar esta evaluación ocasiona un caos debido a que no se va a conocer los aspectos antes mencionados de parte del personal que labora en la empresa ocasionando pérdida para el negocio.

La idea donde menciona que el desempeño laboral influye de manera positiva en el comportamiento de los colaboradores por ello es imprescindible la motivación en todas las áreas de la empresa en combinación con clima organizacional garantizando el óptimo desempeño y a su vez reforzando el trabajo en equipo obteniendo un personal más competitivo y comprometido.

CONCLUSIONES

Se ha evidenciado mediante la presente investigación de los factores que inciden en el desempeño laboral en la empresa san farma ubicada en la ciudad de Babahoyo y la influencia que este tiene en la gestión de la empresa, los puntos de vista del personal tienen un papel fundamental para determinar cómo ha gestionada la empresa san farma el rendimiento de sus trabajadores, existe una clara falta de comunicación en la empresa, la cual es fundamental para detectar problemas se evidencia el desconocimiento de las funciones y el poco interés de la empresa en realizar evaluación o motivar para conseguir un excelente desempeño laboral

De esta manera se identificó carencia de promover el trabajo en equipo por un grupo de trabajadores, es decir, las relaciones interpersonales también jugaron un rol importante para lograr un buen desempeño laboral y el que la empresa no esté poniendo asunto a realizar mejoras que contribuyan a los colaboradores a tener un adecuado desempeño.

La empresa no está gestionando de forma adecuada la evaluación de desempeño, debido a que no le están dando la importancia que esta herramienta administrativa necesita, dejando de lado el hecho de que si existe un mejor desempeño laboral es un éxito en productividad y rentabilidad para la empresa.

RECOMENDACIONES

Efectuar temas actuales de capacitación, otorgar incentivos que estimule el interés en los trabajadores de la empresa san farma, logrando así que estos adquieran más conocimientos y que puedan gozar de un mejor desempeño, siendo este tanto en lo laboral como en lo personal, debido a que esto generará muchos beneficios en la producción y comercialización, sobresaliendo en todo en el mercado laboral.

Resaltar que necesita implementar estrategias como, por ejemplo, programas de motiven al personal que labora en san farma, reconocimientos, incentivos, etc., para de manera el trabajador incremente su nivel de voluntad, consiguiendo que la empresa farmacéutica obtenga una organización comercial motivada, y esto desencadene en que el trabajador posea satisfacción de un rendimiento positivo.

Se sugiere que se realice una reestructuración de las pautas para que el jefe del área consiga ofrecer al trabajador de san farma unos conocimientos actualizados con base al desempeño laboral y al cumplimiento de sus funciones en la empresa, y además crear un equipo de trabajo sólido y competente que sean líderes en ventas, que exista la comunicación como factor principal y así lograr procesos eficientes que aumente los niveles de productividad en san farma.

REFERENCIAS

Araujo, M., & Leal Guerra, M. (2018). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*.

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & David Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN VALOR AGREGADO*, 109-121.

Bautista Rodríguez, L., Jiménez, S., & Meza, J. (2018). Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. *Revista ciencia y cuidado busca revista ciencia y cuidado hola cállate que tú por eso no graba revista ciencia y cuidado*.

Guartán , A., Torres, K., & Ollague , J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 *DIGITAL PUBLISHER*.

Guevara Sánchez, P., & Castro Analuiza, J. (2018). “Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua”. *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*.

Iturralde Torres, J. (2019). *LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO LOS RESULTADOS DEL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS LTDA DE LA CIUDAD DE AMBATO EN EL AÑO 2.010*”.

Iturralde Torres, J., & Villacís, J. (2020). “*LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS DEL*

RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS LTDA DE LA CIUDAD DE AMBATO. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

Niria, Q., Africano, N., & Faría, E. (2019). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EMPRESA VIGILANTES ASOCIADOS. Revista de especialidades comunicación del portal de la comunicación.

Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>

Pedraza, E., Amaya , G., & Conde, M. (2019). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia . Revista de Ciencias Sociales.

Peña Ochoa, M., & Durán Palacio, N. (2017). JUSTICIA ORGANIZACIONAL, DESEMPEÑO LABORAL Y DISCAPACIDAD. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 201-222.

Pérez Montejo, A. (2017). Evaluación del Desempeño Laboral. *repositoriodigital*. Obtenido de <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>

Salas , P., Díaz , H., & Pérez , H. (2020). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud . Revista Cubana de Educación Médica Superior.

ANEXOS

Encuesta dirigida a los empleados de la empresa san Farma acerca del desempeño laboral

1. ¿Completa la cantidad de trabajo que le otorga la empresa?

Si	
No	

2. ¿Maneja las herramientas dadas por la empresa de forma correcta?

Si	
No	

3. logra desempeñarse en su área de trabajo con facilidad sin requerir ayuda?

si	
No	

4. **¿Realiza el trabajo que tiene estipulado sin necesidad de contar con una supervisión?**

Si	
No	

5. **¿Es puntual con los horarios establecidos por la empresa?**

Si	
No	

6. **¿Realiza un esfuerzo extra cuando existen situaciones en la empresa que los requieran?**

Si	
No	

7. **¿Cuándo ya has cumplido y terminado tus obligaciones, buscas alguna otra tarea que puedas hacer?**

Si	
No	

8. ¿Eres de los que promueve el trabajo en equipo en la empresa San Farma?

Si	
No	

9. ¿Conoce el manual de funciones de la empresa?

Si	
No	

10. En un ambiente general ¿cómo calificas el desempeño general de la empresa san farma?

Muy bueno	
Bueno	
Regular	
Malo	

Encuesta de las respuestas obtenidas de los empleados de la empresa San Farma

1. ¿Completa la cantidad de trabajo que le otorga la empresa?



Ilustración 1 Cantidad de trabajo

2. Maneja las herramientas dadas por la empresa de forma correcta?

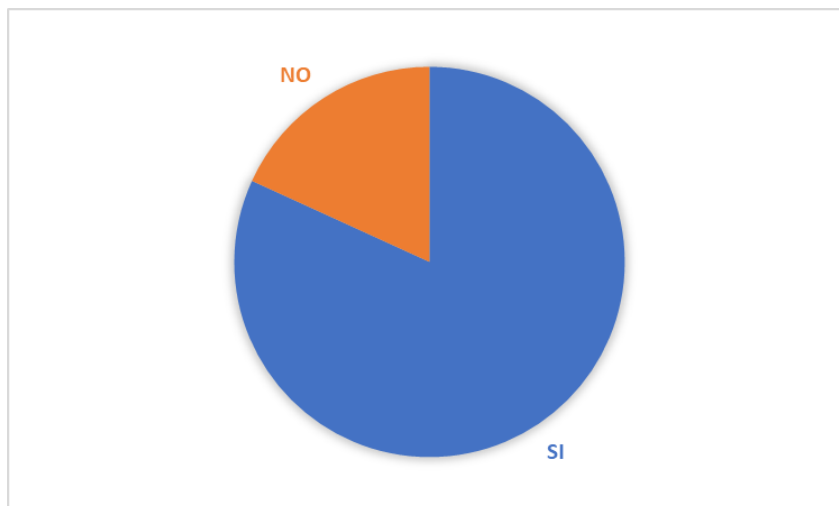


Ilustración 2 manejo de herramientas

3. Logra desempeñarse en su área de trabajo con facilidad sin requerir ayuda?

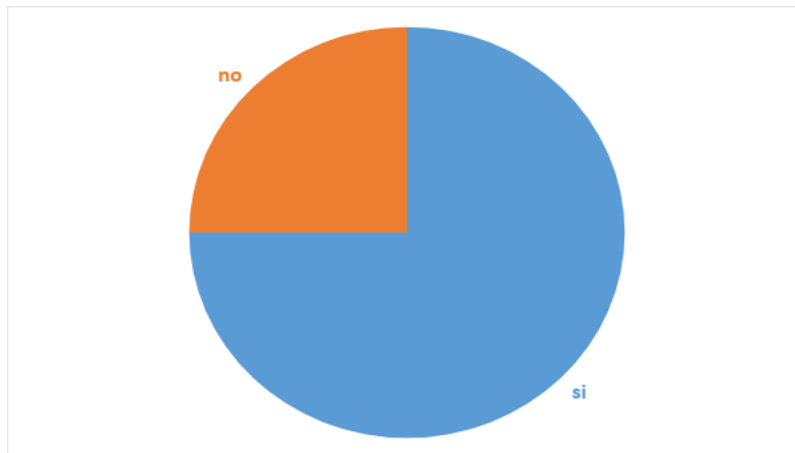


Ilustración 3 desempeño de trabajo

4. ¿Realiza el trabajo que tiene estipulado sin necesidad de contar con una supervisión?



Ilustración 4 Resultados de la evaluación

5. ¿Es puntual con los horarios establecidos por la empresa?



Ilustración 5 Motivación por el desempeño laboral

6. ¿Realiza un esfuerzo extra cuando existen situaciones en la empresa que los requieran?

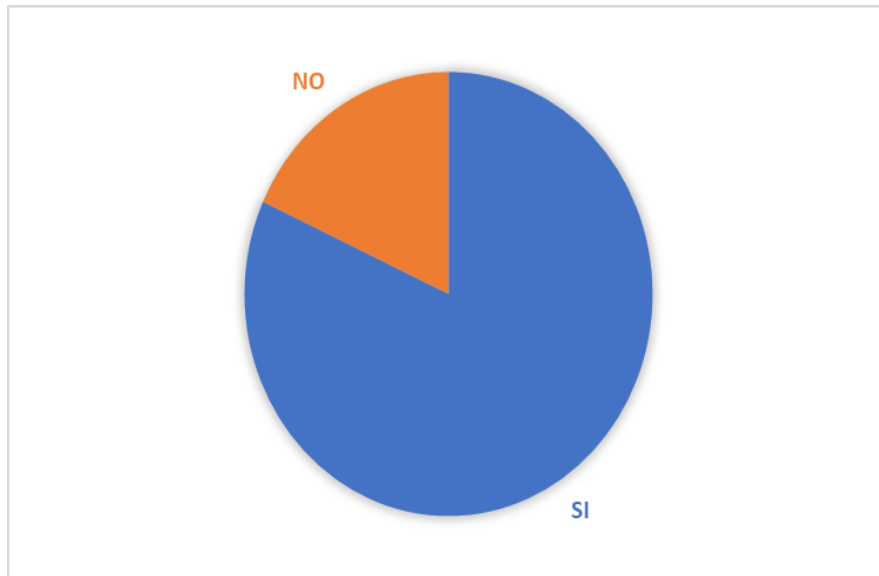


Ilustración 6 Esfuerzo extra

7. ¿Cuándo ya has cumplido y terminado tus obligaciones, buscas alguna otra tarea que puedas hacer?

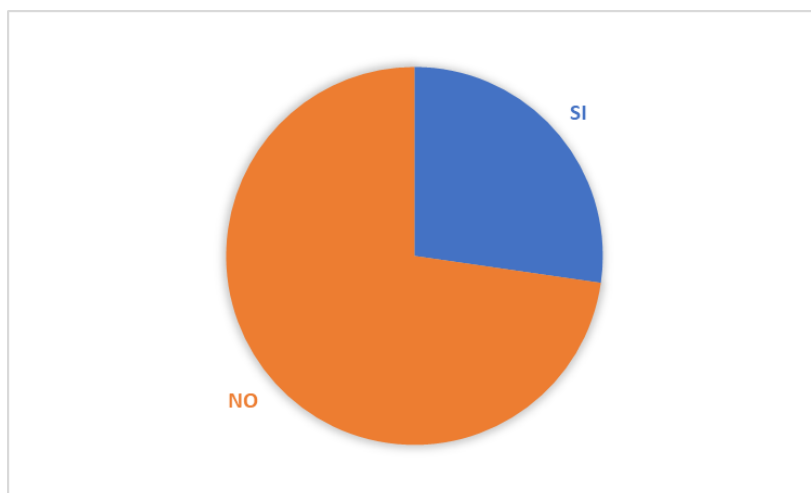


Ilustración 7 definición de funciones

8. ¿Eres de los que promueve el trabajo en equipo en la empresa San Farma?

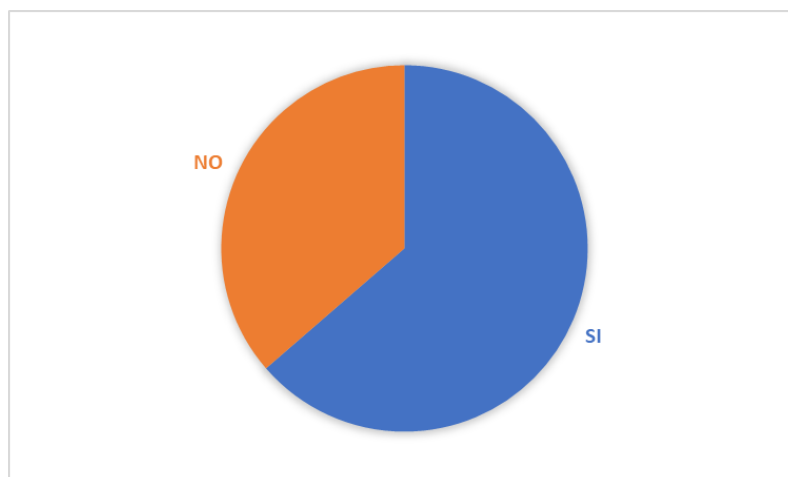


Ilustración 8 trabajo en equipo

9. ¿Conoce el manual de funciones de la empresa?

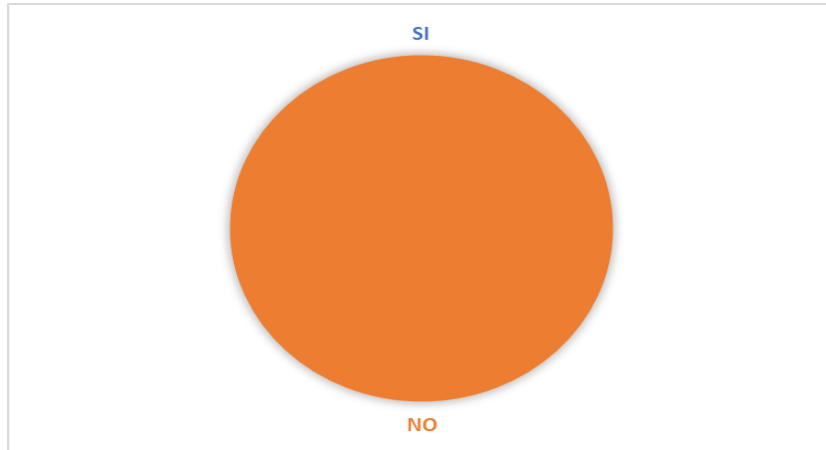


Ilustración 9 manual de funciones

10. En un ambiente general ¿cómo calificas el desempeño general de la empresa san farma?

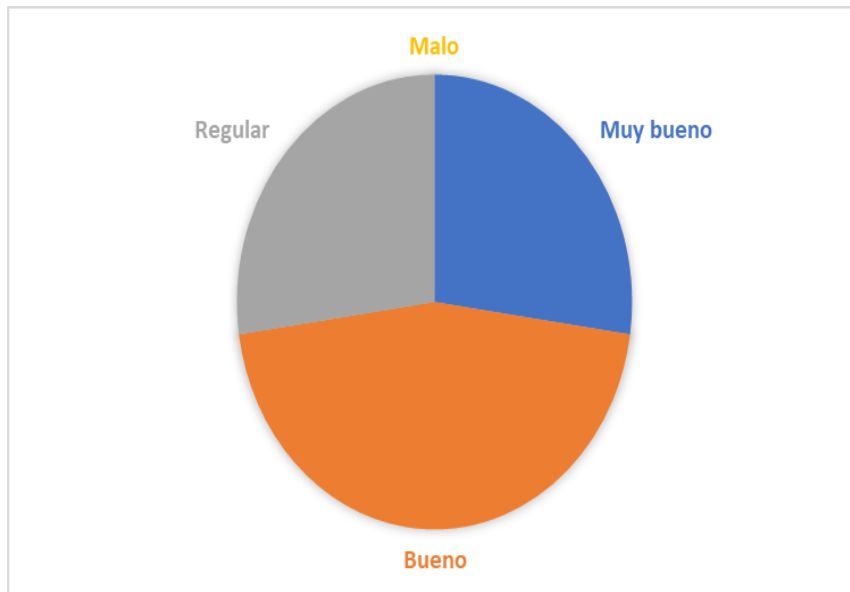


Ilustración 10 calificación de desempeño de san farma

DESEMPEÑO LABORAL SANFARMA

8%
Similitudes



< 1% Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas
< 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: ORTEGA TOMALA LINA
EVELIN.docx
Tamaño del documento original: 21,64 ko
Autor: LINA ORTEGA

Depositante: LINA ORTEGA
Fecha de depósito: 13/8/2022
Tipo de carga: url_submission
fecha de fin de análisis: 13/8/2022

Número de palabras: 4112
Número de caracteres: 25.966

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uta.edu.ec https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf 8 fuentes similares	2%		Palabras idénticas : 2% (96 palabras)
2	dspace.utb.edu.ec http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/5293/6/_E-U-TB-FAR-INGCOM-000096.pdf.txt 2 fuentes similares	2%		Palabras idénticas : 2% (74 palabras)
3	bibdigital.epn.edu.ec https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/19320/3/CD-8689.pdf.txt 1 fuente similar	2%		Palabras idénticas : 2% (62 palabras)
4	www.worki360.com https://www.worki360.com/evaluacion-de-desempeno-laboral/Como-realizar-la-calificacion-de-desemp... 6 fuentes similares	1%		Palabras idénticas : 1% (64 palabras)
5	CARRIEL ZAMBRANO GREY MARICELA-1.docx Clima Laboral Jorua #25e27a El documento proviene de mi grupo	1%		Palabras idénticas : 1% (51 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.utn.edu.ec http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10401/6/02_ICO_729_TRABAJO_GRADO.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (17 palabras)
2	www.593dp.com La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integ... https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/139	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (17 palabras)
3	201.159.223.2 http://201.159.223.2/bitstream/123456789/1616/3/MERA_MOLINA_ANDREA_RAQUEL_MDTH-P-2015-20...	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (12 palabras)
4	www.scielo.org.pe http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (11 palabras)
5	repositorio.utmachala.edu.ec http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/8016/3/TTUACE-2016-AE-CD00051.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (12 palabras)