



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E
INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

DICIEMBRE 2022 – MAYO 2023

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN
COMERCIO

TEMA:

ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL POR MEDIO DE LA
MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA RIOSVIT S. A.

EGRESADO:

JORMAN ANDRES CABEZAS FIGUEROA

TUTOR:

ING. JORGE JOSÉ FLORES CAICEDO MAE.

AÑO 2023

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO	3
CONCLUSIONES	10
BIBLIOGRAFÍA	12
ANEXOS	15
Anexos 1. Encuesta dirigida al personal de la empresa RIOSVIT S.A. ..	15
Anexos 2. Entrevista dirigida al gerente de la empresa RIOSVIT S.A. ..	16
Anexos 3. Carta de Autorización	17
Anexos 4. Informe de Anti plagio	18

INTRODUCCIÓN

El presente caso de estudio planteado, tiene como finalidad el análisis del desempeño laboral por medio de la motivación lo cual se pretende analizar cómo se desempeña la empresa RIOSVIT S.A. en sus labores diaria, ya que al tratarse de la motivación como herramienta de estudio se da a conocer las distintas definiciones de la misma y como estas influyen en las organizaciones u empresas para su permanencia y crecimiento diario.

La empresa RIOSVIT S.A. radicada en el mercado desde hace ya trece años en la ciudad de Babahoyo cuenta en la actualidad con 32 empleados que se dedican a cumplir con las actividades que se les he encomendada. El desempeño laboral puesto como objetivo de estudio para poder conocer el crecimiento que la empresa ha tenido a través de los años y la motivación para lograr incentivar a los empleados y a la vez generar un ambiente laboral armonizado.

La presente investigación fue desarrollada por medio de investigación tomando en cuenta los datos obtenidos mediante cuantitativos y cualitativos. Definiendo la investigación descriptiva es aquella encargada de determinar las características del lugar o área a estudiarse. Se utilizó la técnica de la encuesta con la finalidad de proceder en la investigación, de tal manera que permite obtener y a la vez elaborar datos de modo mas rapido y eficientemente. Mediante la entrevista se logra obtener respuestas a través de las preguntas planteadas al entrevistado. Esta técnica permite que la investigación se puede efectuar con mayor fluidez.

Toda investigación es regida por una línea de investigación, por lo cual el presente caso planteado sobre el ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL POR

MEDIO DE LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA RIOSVIT S. A. está basada en la línea de Gestión Financiera, Administrativa, Tributaria, Auditoria, Control con la sublínea de investigación Empresas e Instituciones Públicas y Privadas acorde a la investigación que se plantea.

DESARROLLO

En los últimos años las empresas tienden a tener un problema que afecta directamente a la misma, esto ocurre dada varias circunstancias. En la actualidad, es de suma importancia contar con un personal que se sienta a gusto en el área que se desempeña, un personal motivado dará un mejor servicio teniendo en cuenta que, así como la empresa RIOSVIT S.A. existen las competencias que pueden ir ganando terreno en el mercado laboral si no se considera o se toma en cuenta la problemática existente.

Hablar del desempeño laboral es tan común dada la importancia que este tiene que ver en las organizaciones para su funcionamiento, ya que es de suma importancia que toda organización este centrada en el correcto desempeño laboral que ejerce para que pueda tener un crecimiento y competitividad con las demás empresas que están a la par y ofrecen sea estas el mismo producto o servicio y que pueden ocasionar un desbalance.

El desempeño laboral es un tema de carácter delicado para las empresas, aún más cuando se trata de instituciones públicas, sin embargo, es importante considerar que el desempeño laboral es el pilar fundamental para que toda empresa tenga su crecimiento. Para medir el desempeño laboral es necesario el reclutamiento y selección de personal que formaran parte de la institución y que realizaran sus labores o tareas diarias que se les sea dada. (José et al., 2020).

Una de las definiciones que se les he dado al desempeño laboral es que es el valor que se pretende dar o aportar a la empresa por medio de diferentes maneras conductuales que una persona ejerce mediante un periodo de tiempo. Este desempeño sea de varias o una persona aportara a la eficiencia de la empresa. El desempeño laboral

complementa a las organizaciones, ya que por medio de este activa el comportamiento y ayuda al individuo a enfocar sus esfuerzos más complejos. (Pedraza et al., 2019).

Según Nelson et al. “El desempeño laboral es una necesidad de las empresas y su intención es aplicar el aprendizaje colaborativo, con la finalidad de obtener mejores resultados”

Según Rodríguez Maruland, define el desempeño laboral como aquella participación de las personas, mismas que implican su comportamiento, inclinaciones y necesidades a través de los objetivos que tenga la empresa, lugar de estudio, hogar, o en el lugar que se desenvuelven con la finalidad de obtener un excelente resultado. El desempeño laboral también es conocido como la efectividad que una persona da en la empresa en función de la capacidad de la administración, con la finalidad de mejorar como persona y aportar sus conocimientos a la empresa para de esta manera poder contar con una fuente de trabajo.

El desempeño laboral es aquella acción y conducta realizada por los empleados para poder alcanzar los objetivos que posee la empresa, de igual manera el desempeño laboral es también aquella conducta que un individuo ejerce sobresaliente que impulsa el crecimiento de las empresas mediante las metas que se han trazado en las empresas u organizaciones. El éxito de una empresa dependerá de un correcto desempeño laboral que esta posea. (al., 2020).

Hablar del desempeño laboral, es saber que esta representa en las organizaciones un papel fundamental, ya que es donde recae la responsabilidad más grande del crecimiento y desarrollo de la empresa. Cuando una persona presenta un alto desempeño laboral, generalmente es más cotizado por la competencia, por lo cual hay

mayor oportunidad de que sea contratado y su crecimiento profesional aumente en las organizaciones. (Dávila Morán, 2021).

En la actualidad, el desempeño laboral es objeto de estudio en terrenos que parten desde la satisfacción laboral hasta el clima organizacional. Por tal motivo, este tema no es afrontado como objetivo principal, sino que se unen o asocian con factores que van desde efectividad, rendimiento laboral, gestión administrativa, comunicación, las relaciones interpersonales que existen en las empresas. Es importante mencionar que sin un desempeño laboral no se podría medir el crecimiento de las empresas. (Beto et al., 2021).

El análisis o evaluación del desempeño laboral, es un proceso jerarquizado y sistemático que se usa para medir, evaluar e influir directamente en el comportamiento y los resultados obtenidos en el trabajo, de igual manera el grado de abandono, cuya finalidad es descubrir en que área es productivo el empleado o trabajador y se a futuro su rendimiento puede mejorar. El análisis del desempeño es la manera más usada para evaluar y apreciar el avance del trabajador en el puesto o cargo que este desempeña y el potencial que posee. (Iturralde Torres, 2011).

El desempeño laboral asociado a la evaluación del desempeño laboral está conformado por varias etapas:

- Etapa de diseño
- Etapa de implantación
- Etapa de aplicación

Es importante conocer estas etapas para poder realizar un correcto análisis del desempeño laboral en las empresas. (eclass, 2021).

El desempeño laboral es conocido también como el proceso de revisión y evaluación realizada de manera grupal o individual, de los alcances, mismos que permite dar inicio a planes de desarrollo, metas y objetivos, mediante este proceso se puede determinar el rendimiento de los trabajadores de la empresa en las actividades que realizar diariamente, dando beneficios que son de suma importancia para la organización u empresa. (Guartán et al., 2019).

En una empresa es de suma importancia conocer si los trabajadores están cumpliendo con las funciones que se les encomienda de manera adecuada, ya que esto permite tomar decisiones acordes al rendimiento laboral que hayan tenido y verificar la obtención de los beneficios de la productividad. Para llevar a cabo un seguimiento más sigiloso es necesario realizar una evaluación de desempeño laboral, mismas que dará como resultados información importante del desenvolvimiento de los trabajadores y de la empresa. (Clavijo, 2022).

La motivación en el desempeño laboral es de suma importancia en las empresas, dada que mediante de la motivación los empleados logran cumplir con sus labores de una manera más eficiente y a la vez su rendimiento en mucho mejor por lo cual es necesario que toda empresa cuenta con un personal que se encuentre motivado para ejercer su trabajo.

La motivación, objeto de estudio de la investigación, es una definición muy amplia y a la vez muy compleja. La motivación es el motor que mueve toda conducta, misma que permite que se realicen cambios en el área que se esté usando, siendo en el ámbito empresarial o a la vez en la vida en general. La motivación permite que los trabajadores realicen sus tareas con mayor rapidez generando a las empresas un crecimiento económico. (Ramos Pallarés, 2019).

En la actualidad, la motivación acertadamente a los trabajadores es parte de una actividad que genera que los empleados realicen de una manera eficaz la actividad que cada uno de ellos haga, dando como resultados favorables a fin de contribuir y beneficiar con éxito a la empresa. Habitualmente, el éxito de una organización es construido a base de esfuerzo y dedicación y para llegar a ese éxito es necesario la motivación, misma que constituye una meta concreta en el duro trayecto hacia la cima. (Peña Rivas, 2018, pág. 5).

La motivación según Ceron Ruiz, es aquella unidad competente que es mas fuerte o dominante en una persona en un periodo determinado. Las organizaciones pueden motivar a los trabajadores a realizar un mejor trabajo de lo que lo harían normalmente. Motivar a los empleados tiene que ver de muchas maneras siendo estos incentivos personales una mejor paga o una mejor condición laboral, es decir la motivación es vital en una empresa.

Hoy en día las empresas u organizaciones son conscientes de la mayor ventaja que poseen tiene que ver con los recursos humanos, ya que de estos dependerá el crecimiento de la empresa. Por tal motivo, este departamento aplica estrategias que van especialmente dirigidas a los empleados por medio de la motivación teniendo en cuenta que sin un personal motivado una empresa no puede verse en un futuro como una empresa que ha tenido un crecimiento. (Peña Estrada, 2019).

La motivación laboral se puede comprender como aquel resultado que existe entre el individuo y la organización por medio del estímulo con el fin de formar elementos que lleven al empleado a lograr un objetivo por medio de un incentivo o la motivación. De igual manera, es la voluntad que resalta de un individuo por medio del

esfuerzo propio con el fin de alcanzar las metas trazadas en la empresa a la vez satisfaciendo sus propias necesidades. (De La Cruz, 2018).

La motivación en fin es la energía interna que mueve al individuo a salir de la comodidad. Generalmente el cerebro por instinto, siempre trata de sufrir lo menos posible, tener una mejor vida. Pero sin duda alguna es necesario pasar por un poco de sufrimiento, incluso salir de la comodidad, gastar recursos que permitirán ser éxito. Para todo esto es necesario que exista mucha motivación ya que es lo ayudara a permanecer siempre. (Perret Erhard, 2016).

Según varios autores, la motivación debería estar en las empresas u organizaciones como un requisito fundamental, ya que al permite obtener resultados que benefician directamente a las empresas en la realización de las actividades que se llevan a cabo mediante los objetivos planteados, es decir, todo lo concerniente al ámbito laboral de la empresa. (pág. 2).

La motivación es la fuerza que da un propósito o que direcciona el comportamiento y que a la vez opera en el ser humano a un nivel consciente e inconsciente. Hay que tener también en cuenta una distinción muy importante entre las fuerzas motivadoras que existen internamente y los factores externos como lo que se obtiene por la motivación o los castigos que en este caso pueden alentar o desalentar ciertos comportamientos del individuo. (Padovan, 2020).

Según Deroncele Acosta, la motivación de los empleados es de suma importancia para que una empresa sea exitosa, dado que toda empresa tiene que estar enfocada en la motivacion de los empleados. Implementar metodos asociados a la motivación mediante la satisfacion de los empleados hará que se aumente el labor que

desempeñem al sentirse más motivados para realizar la actividad o tarea con los mas altos estandares.

CONCLUSIONES

Como se conoció que mantener a los empleados motivados es de suma importancia para que una empresa sea exitosa, dado que toda empresa tiene que estar enfocada en la motivación de los empleados para de esta manera poder tener un crecimiento. Concluyendo que la empresa RIOSVIT S.A. al tomar en cuenta la motivación como incentivo para sus trabajadores podrá empezar a crecer y a la vez a estar a la par de la competencia.

Se puede concluir, que el análisis del desempeño es de suma importancia en las empresas teniendo en cuenta que el departamento de Recursos Humanos es el encargado que en las organizaciones u empresas se cumpla con un correcto desempeño laboral, por lo cual está asociada la motivación que es una herramienta que beneficia tanto a los empleados de la empresa RIOSVIT S.A. como a la misma institución ya que al contar con un personal motivado el rendimiento será mucho mejor.

Es necesario contar con correcto análisis del desempeño laboral, ya que por medio de este se evalúa el crecimiento y avance de las empresas, la motivación unificada con el análisis del desempeño permitirá que las empresas puedan mejorar no solo en el crecimiento de las mismas, sino que los trabajadores crecerán y mejoraran su rendimiento y buscaran ser mejores con el fin de obtener un ascenso y será un crecimiento en conjunto tanto la empresa como el trabajador o empleado.

Para finalizar se concluye que el desempeño laboral es importante en la empresa RIOSVIT S.A al representar en las organizaciones un papel fundamental, ya que es donde recae la responsabilidad más grande del crecimiento y desarrollo de la empresa y al acudir a la motivación como herramienta de apoyo hará que RIOSVIT S.A. cuente

con un personal que labore y desempeñe sus tareas o actividades de una manera más eficiente y que beneficie a la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Dávila Morán, R. C. (2021). *Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana*. Revista Universidad y Sociedad. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202022000100576
- De La Cruz, N. (2018). *La Motivación, Comunicación y Actitudes de los Empleados como Elementos Fundamentales en la Organización*. UASD. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v5/v5a09.pdf>
- Iturralde Torres, I. (2011). *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 EN EL AÑO 2.010*". Ambato: UTA. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Peña Estrada, C. (2019). *La motivacion laboral como herramienta de gestion en las organizaciones empresariales*. Madrid: Comillas. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Peña Rivas, H. C. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Santa Elena: UPSE. Obtenido de https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Perret Erhard, R. (2016). *El secreto de la motivacion*. Mexico. Obtenido de <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>

- al., B. e. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Lima: Revista científica de admistracion. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Beto et al. (2021). *Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura*. Peru: Scielo. doi:<http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Bohórquez et al. (2020). *LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL: EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR CLAVE EN UNA ORGANIZACIÓN*. Santa Elena: Scielo. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Ceron Ruiz, J. A. (2015). *LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN LAS EMPRESAS*. Bogota: FAEDIS. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7316/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf;jsessionid=326BE0450D4CCE0E1D1E520298EFD9B6?sequence=1>
- Clavijo, C. (12 de 07 de 2022). *hubspot*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/sales/ques-evaluacion-desempeno>
- Deroncele Acosta, A. (2021). *Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial*. Zulia: Redalyc.org. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612006/movil/>
- eclass. (11 de 01 de 2021). *eclass*. Obtenido de <https://blog.eclass.com/conoce-las-3-etapas-claves-para-una-evaluacion-de-desempeno-exitosa>

- Guartán et al. (2019). *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. Machala: Digital Plublisher. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- José et al. (2020). *Desempeño Laboral en la gestion municipal 2020*. Mexico: Ciencia Latina. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Nelson et al. (2020). *Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral*. Machala: Dialnet. doi:doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436
- Padovan, I. (2020). *Teoria de la motivacion*. Mendoza: UNCUYO. Obtenido de <https://bdigital.uncu.edu.ar/15664>.
- Pedraza et al. (2019). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Zulia: Scielo. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_abstract
- Ramos Pallarés, M. (2019). *IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL PROCESO EDUCATIVO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE*. Universitat Jaume. Obtenido de https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/186170/TFM_Ramos_Pallarés_Marta_01_10_2019_memoria.pdf?sequence=1
- Rodríguez Maruland, K. P. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. Zulia: Revista Escuela de Administración de Negocios. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160>.

ANEXOS

Anexos 1. Encuesta dirigida al personal de la empresa RIOSVIT S.A.

1. ¿Considera usted necesario que la empresa RIOSVIT S.A. tome en cuenta la motivación como parte de la labor diaria que desempeñan?

SI NO

2. ¿Cree necesario usted que se implemente un departamento o área de capacitación con el fin motivacional en la empresa?

SI NO

3. ¿Está usted de acuerdo que la empresa RIOSVIT S.A. califique su rendimiento por medio de la motivación?

SI NO

4. ¿Cree usted necesario que la empresa aumente su sueldo acorde al rendimiento obtenido mensualmente?

SI NO

5. ¿Considera necesario que se califique mensualmente su labor o desempeño en la empresa?

SI NO

6. ¿Cree usted que la motivación aporta al crecimiento de la empresa si se usa correctamente?

SI NO

Anexos 2. Entrevista dirigida al gerente de la empresa RIOSVIT S.A.

1. ¿Cómo considera el desempeño laboral en la empresa RIOSVIT S.A.?

2. ¿Cree usted que la motivación permitirá que la empresa tenga un crecimiento y amplitud en el mercado?

3. ¿Qué piensa usted sobre la importancia de contar con un área encargada de la motivación del personal de trabajo?

4. ¿Considera usted que es necesario recompensar a los empleados mensualmente por el desempeño que hayan tenido?

5. ¿Desde su punto de vista, considera usted que la motivación en la empresa RIOSVIT S.A. hará que los trabajadores rindan más en sus labores?

6. ¿Qué es para usted el desempeño laboral a través de la motivación?

Anexos 3. Carta de Autorización

Babahoyo, 27 de marzo del 2023

MAGISTER
Eduardo Galeas Guijarro
**DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION FINANZAS E
INFORMATICA**
En su despacho.

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos la **Empresa RIOSVIT S.A De La Ciudad De Babahoyo** provincia los Ríos, del cantón Babahoyo.

Por medio de la presente me dirijo a usted para comunicarle que se ha **AUTORIZADO** al estudiante, el Sr. **Jorman Andrés Cabezas Figueroa**, de la carrera de comercio de la Facultad De Administración Finanzas E Informática De La Universidad Técnica De Babahoyo para que realice el estudio de caso con el tema: **Análisis Del Desempeño Laboral Por Medio De La Motivación En La Empresa RIOSVIT S.A Período 2022**, el cual es requisito indispensable para poder titularse

Sin otro particular me suscribo a usted

Atentamente



Master. Luis Fabricio Orrala Cabezas
Dueño Y Propietario De RIOSVIT S.A
CI. 1202763635

Anexos 4. Informe de Anti plagio



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
 CARRERA DE COMERCIO



Babahoyo, 30 de marzo del 2023

CERTIFICACIÓN DE PORCENTAJE DE SIMILITUD CON OTRAS FUENTES EN EL SISTEMA DE ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutor del Trabajo de la Investigación de: el Señor: **CABEZAS FIGUEROA JORMAN ANDRES** cuyo tema es: **ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL POR MEDIO DE LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA RIOSVIT S. A.**, certifico que este trabajo investigativo fue analizado por el Sistema Antiplagio Compilatio, obteniendo como porcentaje de similitud de [**7%**], resultados que evidenciaron las fuentes principales y secundarias que se deben considerar para ser citadas y referenciadas de acuerdo a las normas de redacción adoptadas por la institución y Facultad.

Considerando que, en el Informe Final el porcentaje máximo permitido es el 10% de similitud, queda aprobado para su publicación.



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
mae/uvr

7%
Similitud

7% Texto entre comillas
0% Similitud entre comillas
1% Identia no reconocida

CASO DE ESTUDIO JORMAN ANDRES CABEZAS FIGUEROA

Nombre del documento: CASO DE ESTUDIO JORMAN ANDRES CABEZAS FIGUEROA.docx

ID del documento: 9734e52324967d2319a763e6679e10e972a7c28

Tamaño del documento original: 124.77 kb

Depositar: CAICEDO FLORES JORGE JOSE

Fecha de depósito: 29/3/2023

Tipo de carga: interface

Fecha de fin de análisis: 29/3/2023

Número de palabras: 3545

Número de caracteres: 23.857

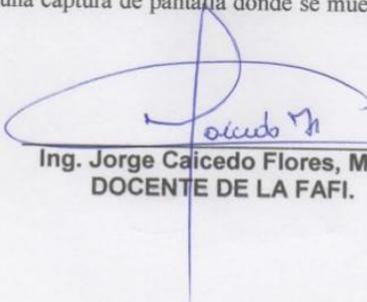
Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripción	Similitud	Ubicaciones	Datos adicionales
1	https://repositorio.uptv.edu.ec/bitstream/handle/123456789/123456789/1/13.pdf?sequence=11 3 Fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 76 (27 palabras)
2	https://repositorio.uptv.edu.ec/bitstream/handle/123456789/123456789/1/13/MONITORIA%20MCS.pdf 2 Fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 14 (22 palabras)
3	https://www.fma3v.com/temas/temas-objetos-de-educacion-superior-1478/ 1 Fuente similar	1%		Palabras idénticas: 14 (22 palabras)

Por lo que se adjunta una captura de pantalla donde se muestra el resultado del porcentaje indicado.



Ing. Jorge Caicedo Flores, MAE.
DOCENTE DE LA FAFI.