



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

MAYO 2019 – AGOSTO 2019

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA LOJANA DE ESPECERÍAS

(ILE) DE BABAHOYO

EGRESADA:

LADY ELOIZA ZAMORA ATARIGUANA

TUTOR:

ING. TEOFILO FERNANDEZ

AÑO 2019

INTRODUCCION

La Industria Lojana de Especerías de Babahoyo está ubicada en el Barrio El Mamey, Malecón y 2da transversal (frente a Radio Guayaquil), esta empresa está dedicada a la comercialización de productos, tales como; especias, condimentos, hierbas aromáticas, salsas, aliños, entre otros ingredientes que son cuidadosamente cultivados y seleccionados para la preparación de alimentos, la materia prima que utiliza esta empresa es totalmente orgánica, la cual se cultiva en una planta de producción ubicada en la ciudad de Loja.

Para tener conocimiento del nivel de motivación que tienen los empleados que laboran en esta empresa, para esto, se realizó una encuesta a los trabajadores y una entrevista a la administradora; con el uso de estas dos técnicas de estudio se pudo obtener resultados muy relevantes como lo es el nivel de motivación que tienen la mayoría de los trabajadores de la industria, el cual es regular, y también dieron a conocer que se encuentran desanimados, esto es, debido a las promesas que les hacen y el tiempo que transcurre sin que estas se vean cumplidas.

La línea de investigación que se utilizó para el desarrollo de este caso de estudio fue la línea de Modelo de Gestión Administrativa debido que el tema que involucra esta problemática observada, está inmerso en el entorno administrativo y empresarial, para obtener información real y objetiva en el estudio de caso, se realizó una entrevista a la señora administradora de la empresa en la cual ella considera que el éxito de la empresa guarda intrínseca relación con el nivel de motivación que tengan los empleados, ya que si un empleado está motivado o anímicamente es estable, puede ejecutar sus actividades de la forma adecuada.

DESARROLLO

La Industria Lojana de Especerías es una empresa que se dedica a la producción y comercialización de productos categorizados como naturales u orgánicos, los cuales ayudan a condimentar y dar sabor a las comidas, esta industria fue fundada en 1972, operan desde su planta principal ubicada en Loja, sus líneas de productos incluyen especias, condimentos, hierbas aromáticas, es una empresa que proporciona soluciones alimentarias para resaltar el sabor de distintas presentaciones gastronómicas muy típicas de nuestra cocina ecuatoriana, siendo líderes en el mercado nacional, gracias a la presencia de oficinas comerciales en la mayoría de provincias del país, y además, exporta a Estados Unidos y Europa.

La Industria Lojana de Especerías ILE, como política de calidad, lleva adelante un proceso productivo responsable, sostenible y sustentable, la cual la enmarca como empresa pionera en valor compartido en el país, garantizando el bienestar alimenticio y nutricional de sus clientes, con una trayectoria de 45 años en el mercado ecuatoriano, situado entre los favoritos de las cocinas ecuatorianas, ILE es una industria con identidad propia reconocida por sus marcas estrellas como sabora, condimento completo; hierbas aromáticas, usadas en bebidas calientes o infusiones, aliño completo, entre otros, es necesario también mencionar que posee sellos de calidad y certificaciones de Buenas Prácticas de Manufactura Orgánica y carbono neutro.

Este caso de estudio se desarrolla con el objetivo de analizar el nivel de motivación en el ámbito laboral que tienen los empleados que laboran en las diferentes áreas de la Industria Lojana de Especerías Babahoyo, de tal modo nace la hipótesis que para una empresa resulta rentable y muy necesario conocer si sus empleados se encuentran totalmente motivados, para que desarrollen sus actividades como corresponde y se mantenga así la línea de calidad que caracteriza a estos productos. Es necesario que el ambiente laboral sea adecuado

y placentero para los trabajadores ya que facilita el manejo de conflictos, mejora los procesos de producción y negociación, de tal manera que si la productividad hay satisfacción laboral como resultado de un clima laboral adecuado. (CELIS, 2014)

En la actualidad en el mundo empresarial es importante que tanto como los directivos y los empleados de una empresa se encuentren con un nivel de motivación excelente, lo cual permitiría que esta alcance el éxito; es este el motivo por el cual se realizó este caso de estudio por la importancia que se le brinda a los trabajadores de la empresa, y los problemas generados por la falta de motivación que tienen ellos, por distintas circunstancias, tales como la falta de incentivos, el sobrecargo de trabajo, este artículo se basa en la motivación y tipo de incentivos que reciben los empleados para poder ejecutar su trabajo de manera que la empresa sea rentable.

Para poder realizar este caso de estudio primero se debió conocer todo acerca del tema del cual se está tratando, el cual es la Motivación, refiriéndonos a la motivación como un proceso que utiliza incentivos y estímulos para atraer el deseo de los individuos por alcanzarlos (ESTRADA, 2015) y en esta empresa se puede observar distintos problemas que reflejan el nivel de motivación que tienen los trabajadores, los principales problemas encontrados en esta empresa impulsaron al desarrollo de este caso, para analizar cuál es el nivel de motivación de los empleados.

Los agentes vendedores de la Industria Lojana de Especerías de Babahoyo no cumplen con el presupuesto de venta asignado a cada uno en unidades monetarias, esto se debe a que los clientes no reciben el producto a tiempo, puesto que un presupuesto de ventas es la predicción de las ventas futuras de la empresa (TORO, 2014), por tal motivo al momento que van los vendedores a realizar los pedidos los clientes no adquieren el producto por la acumulación de mercancía, es por esto que los trabajadores se desmotivan porque se les realizan

llamados de atención por el incumplimiento, y un empleado que no tiene motivación no puede cumplir con cada actividad asignada, definiendo a la motivación como la fuerza que vigoriza, dirige y mantiene los esfuerzos de una persona (SNELL, 2017).

La Industria Lojana de Especerías de Babahoyo no incentiva a sus empleados, brindándoles una compensación justa, para que ellos puedan realizar su trabajo con eficiencia y cumplir con todas las tareas asignadas, teniendo como la compensación aquello que la empresa otorga a sus empleados para resarcirles del daño o perjuicio que les ocasiona su trabajo (HERNANDEZ, 2014), esta industria no cuenta con técnicas de motivación que permitan incentivar a sus empleados, no realizan una motivación eficaz, por lo contrario al momento que el vendedor no cubre su presupuesto de venta asignado lo desmotivan con posible despido o con sobrecargo de trabajo.

Al momento de cancelar a sus trabajadores el salario correspondiente a su trabajo dentro de esta industria los pagos a realizarse no son puntuales en las fechas respectivas, por este motivo los vendedores se encuentran desanimados ya que necesitan de su salario para subsistir, refiriéndonos a el salario como el soporte para el trabajador y la principal fuente de ingresos para satisfacer sus necesidades y las de su familia (GARCIA, 2017), es por esto que el atraso en los pagos hace que los empleados no se concentren en su labor o que no realicen sus actividades con el entusiasmo correspondiente, conociendo que el dinero puede ser un motivador muy efectivo para que se registre mayor productividad: cuando la persona percibe (CHIAVENATO, 2014).

La falta de comunicación dentro de una empresa puede afectar el desempeño de sus trabajadores, entendiéndose como comunicación un proceso que caracteriza la relación entre los seres humanos y está presente en todos los espacios en los que este se desenvuelve, siendo uno fundamental el ámbito de la vida laboral (PEREZ, 2016), por lo cual ellos al sentirse desmotivados no realizan sus actividades de la forma adecuada, los directivos de esta industria están netamente en la matriz, por lo tanto dentro de la sucursal de Babahoyo cuentan

con una Administradora, la falta de comunicación con la directiva no permite que los trabajadores tengan una satisfacción laboral por lo cual la obligación que tiene la dirección de una empresa es colaborar con los gerentes para crear una atmósfera en la que los empleados se sientan felices de trabajar (BEJARANO, 2013)

Otro problema que existen dentro de la empresa es falta de comunicación entre empleados y directiva, este problema surge debido a que al momento de que el agente vendedor realiza el pedido de un cliente, los camiones repartidores deben al día siguiente realizar la entrega de la mercadería, pero los choferes no la realizan, en ocasiones entregan la mercadería ya transcurrido tres o cuatro días de haber realizado el pedido, por lo que al momento que el empleado visita a su cliente, el cliente ya no realiza un nuevo pedido por la mercadería acumulada, y al momento de que se da a conocer el incumplimiento de los repartidores la administradora de la agencia no le aplica una sanción correspondiente, definiendo a la sanción como la falta, infracción voluntaria o culposa de una norma, que puede ser castigada bien penal o administrativamente, bien por el empresario en las relaciones laborales (MELLADO, 2016).

Los vendedores de la Industria Lojana de Especerías de Babahoyo se encuentran en un nivel de motivación bajo debido a que su supervisor al momento que realiza la visita a la empresa les indica que toda mercadería que se encuentre en estado de caducidad se les será descontada de sus salarios, estos vendedores indican que la solución no está ahí, ya que ellos solo se encargan de realizar el pedido, pero no de entregarlo, el encargado de revisar el estado de la mercadería es el personal de bodega, que de esta forma no se lograra motivarlos sino todo lo contrario, todo esto dificulta su nivel de motivación porque según (PERRET R. , 2016) la motivación puede estar en la persona pero puede no ser la suficiente para que los objetivos se logren justo a tiempo, o para que se alcancen plenamente, por tal motivo tiene que existir una forma de incentivo mas no de castigo.

Debido al incumplimiento del presupuesto de ventas los directivos al mes siguiente le aumentan el monto a cubrir a sus vendedores, sin brindar incentivos a

aquel que logre cumplir con lo asignado, definiendo a los incentivos como estímulos adicionales que contribuyen a sentirte inspirado, reforzar la motivación y enfocarte en los objetivos (PERRET R. , 2016), es por esto que al momento que se les recarga el trabajo y no le dan una motivación los empleados se estresan al pensar de que tienen que cumplir con sus ventas para no perder su trabajo, y un empleado estresado no aporta con un buen rendimiento a la agencia, por lo cual la empresa necesita que sus trabajadores tengan un desempeño favorable con el fin de sobrevivir en un ambiente global tan competitivo, las organizaciones requieren de sus empleados permanentemente altos niveles de desempeño (NEWSTROM, 2015)

Se conoce los múltiples beneficios que resultan para la empresa cuando se invierte en motivación. Es preferible que una empresa tenga gastos en incentivos para su empleado del mes a que estos renuncien a la agencia y la industria tenga que realizar para la reposición del talento humano fugado, un proceso de selección, capacitación entre otras cosas que implica gastos superiores para esta, así como también pérdida de tiempo y con ello de producción, existen diferentes planes de incentivos que permiten que los empleados tengan una motivación que mejoren su desempeño en la empresa tales como; planes de trabajo a destajo, planes de incentivos grupales o en equipo, el reparto de utilidades, entre otros (PALOMO, 2014).

Para lograr obtener información acerca del nivel de motivación que tienen los empleados de la empresa se desarrolló una encuesta de la cual los resultados más relevantes fueron los siguientes:



Este gráfico refleja el nivel de motivación que tienen los empleados de la empresa el cual es 76,92% es regular y el 23,08% es bueno.



Este gráfico nos da a conocer que la empresa realiza una motivación remunerada, pero por opinión de sus empleados se identifica que con frecuencia estas promesas o posibles incentivos no son cumplidos por parte de la empresa.

Mediante la encuesta realizada se obtuvo la siguiente información, relevante para este estudio. A los 13 empleados de la Industria Lojana de Especerías de la agencia Babahoyo se obtuvo como resultado lo siguiente, el 69,23% están de acuerdo que los talleres motivacionales mejoran el desempeño laboral y que el 30,76% no están de acuerdo, ni desacuerdo, esto refleja que, los empleados

estarían dispuestos a recibir talleres motivacionales por parte de la empresa y desempeñarse de mejor forma.

Luego de haber realizado la encuesta a los empleados y analizado los resultados, se aprecia en los datos que la mayoría de los empleados respondieron que en la empresa existe una motivación remunerada, como medio de estimular la actividad laboral y también destacar y gratificarla, pero lamentablemente no se cumple en la realidad, esto provoca que su desempeño no sea tal vez el requerido, ya que no pueden laborar satisfactoriamente cuando no hay confort o desmotivación, de la misma manera se evidencio que los empleados demandan que sean cumplidas las promesas o los acuerdos de acuerdo a la administración de la fábrica, exigen sean cumplidos estos pagos anunciados.

Posteriormente se refleja que el 76,92% de los empleados correspondiente a 10 de los empleados encuestados consideran que tienen un nivel de motivación regular y el 23,08% consideran que tienen un nivel de motivación bueno, en el análisis de la encuesta se tiene como resultado que el 84,62% de los encuestados consideran que la motivación a los empleados es importante en la empresa porque facilita la convivencia laboral y hace más agradable el tiempo, mientras que el 15,38% no lo consideran así, estiman que laborar es una actividad donde no es relevante que tan bien te sientas sino cumplir la tarea asignada por el valor monetario acordado en el contrato.

Según las respuestas obtenidas mediante la encuesta el 46,15% de los empleados respondieron que reciben talleres de motivación anualmente, el 30,77% respondieron que reciben talleres de motivación trimestralmente y el 23,07% respondieron que reciben talleres de motivación semestralmente, esto indica que a pesar, de las intenciones de la empresa por educar a nivel motivacional a sus recurso humano, no es suficiente el cronograma establecido y presumiblemente se debe incrementar estos talleres para mejorar el rendimiento y desempeño de los empleados.

Los colaboradores de la fábrica ven con buenos ojos los talleres, seminarios o charlas de motivación y los incentivos. El 100% de los empleados están de acuerdo en que se deben de realizar capacitaciones dentro de la empresa para sentirse motivados, debido a que una capacitación les permitiría estar informados de novedades o actualizar conocimientos acerca de sus actividades a cumplir, y una empresa que se preocupa por capacitar a sus empleados obtendrá trabajadores motivados. Se estima que la empresa debe mostrar mayor preocupación por conocer a cada empleado.

Por último, en el análisis de la encuesta se obtuvo como resultado que el 100% de los empleados consideran que se deben de aplicar incentivos de forma que motiven a los empleados, ya que existen distintas formas de incentivar a los empleados, una de ellas puede ser recibir un bono promocional al empleado que cumpla con su cuota de venta asignada o sobre pase el objetivo. Esto beneficiaría sin duda en primer orden a la empresa y luego al ganador ya que en una justa competencia el ganador debe ser agasajado.

Luego de haber realizado la encuesta a los empleados de la empresa, posteriormente se realizó la entrevista a la administradora, quien acertadamente nos brindó diversos puntos de vistas y opiniones que aportan significativamente a la motivación y el desempeño que realizan sus empleados dentro de la empresa. Expresó también el compromiso que el sector administrativo tiene con los diferentes departamentos que conforman la empresa.

En la entrevista realizada a la administradora de la empresa, dio a conocer su opinión acerca de la motivación laboral como una fuerza que mueve a los empleados de la empresa para que realicen sus actividades de forma eficaz, es la capacidad que tienen las empresas para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo. Reconoce la administradora la

necesidad de mantener la motivación como prioridad en el área de talento humano.

Dentro de una empresa se refleja la falta de motivación cuando los empleados no realizan sus actividades con entusiasmo, y esto interpone una barrera entre el avance de la empresa y las expectativas de producción y venta. Se obtiene como consecuencia que los empleados de la empresa no cumplan por completo con el presupuesto de ventas establecido, y también que los choferes repartidores no hacen su trabajo como es adecuado, se incrementa el tiempo de entrega, ellos tardan dos o tres días en distribuir la mercancía a los clientes después de haber realizado el pedido correspondiente

El desempeño de los empleados actuales es regular debido a que tienen poco entusiasmo al momento de realizar sus actividades laborales, y no cumplen con el presupuesto establecido, existiendo en algunas ocasiones llamados de atención al personal por diferentes causas, en su mayoría incumplimientos, aunque es necesario resaltar que existiendo esta problemática se mantienen los resultados positivos. La administradora si considera que el éxito de una empresa depende del nivel de motivación que sus empleados tengan, por que un empleado motivado realiza sus actividades con eficiencia y eficacia, lo que le permite a la empresa cumplir con cada objetivo establecido y lograr expectativas planificadas.

Se considera que para incentivar a los trabajadores de la empresa se puede implementar talleres de motivación y programas de compensación ya sea esta salarial, material, de reconocimiento, entre otras formas, dentro de la organización se puede encontrar con empleados que necesitan no solo incentivos salariales, sino que también de motivaciones de reconocimientos de logros, esto ayuda a que el empleado se sienta realizado y a la vez ame lo que hace dentro de su trabajo.

Los incentivos no solo pueden ser salariales, sino también se puede incentivar a los empleados con reconocimientos, compensaciones mediante promociones y distintas formas más para que ellos se sientan motivados al momento de cumplir con sus responsabilidades, también se puede motivar a sus empleados brindándoles capacitación, debido a que si sus empleados no están actualizados en las áreas que ejercen, además de interferir en su motivación laboral, las técnicas que lleven a cabo para ejecutar sus tareas serán obsoletas.

Finalizando la entrevista a la administradora de la empresa, concluye afirmando que los empleados de la industria no están cumpliendo con las actividades establecidas y planificadas por la empresa. Esto también incurre en limitar el presupuesto por pese a la estabilidad que mantiene la industria, no existe incremento de ingresos para hacer realidad estímulos económicos. Esta problemática no permite que se incremente el margen de ventas, y esto no ayuda a que la empresa tenga una mayor rentabilidad, esto provocaría un déficit en la empresa llevándola posteriormente a la quiebra.

Con el transcurso de los años, se puede observar lo importante que es la motivación en cada persona que conforma el cuerpo laboral, así como la importancia del liderazgo en este mismo ámbito, un equipo laboral bien liderado incurre en una atmósfera de desarrollo de actividades adecuada en una empresa, no se podría llevar a cabo el logro de las metas establecidas o planificadas si su factor humano no es liderado por una persona idónea y si éste no tiene la motivación suficiente para desarrollar cada actividad. Esto resulta en afectación y da como resultados consecuencias poco agradables.

El recurso humano bien motivado es factor determinante en la eficacia y eficiencia de las organizaciones administrativas actuales. Es así, que mediante una acertada motivación del capital humano es posible efectivizar diferentes recursos existentes. Para hacer realidad esta gestión es relevante conocer estrategias de motivación laboral. Mediante una visión de calidad se realiza debe analizar y estudiar estas teorías planteadas, herramientas motivadoras, acuerdos de

estímulo, implementación de estrategias de motivación laboral. En la actualidad, el factor de satisfacción laboral permite el movimiento en un mercado altamente competitivo, lo que convierte a la fuerza laboral en ventaja competitiva. (ESTRADA, 2015)

Para que los empleados tengan una excelente motivación es necesario que la empresa establezca programas o talleres exista una recompensa, definiendo la palabra recompensa según (CHIAVENATO, 2014) como una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. Una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización, mediante el análisis que se realizó en esta empresa se observó que los empleados no reciben alguna recompensa por parte de los directivos por haber cumplido con algún trabajo adicional asignado.

Dentro de esta empresa se observa que los directivos no se preocupan por sus empleados debido a que nunca perciben si sus empleados están motivados o no, ellos deben de observar si su comportamiento es eficaz dentro de sus actividades, si el comportamiento es eficaz, el individuo satisfará la necesidad y por ende descargará la tensión provocada por aquella, y según (Chiavenato, 1999) una vez satisfecha la necesidad, deja de ser motivadora de comportamiento, puesto que ya no causa tensión o inconformidad. En otras ocasiones, la satisfacción de otra necesidad logra reducir o calmar la intensidad de una necesidad que no puede satisfacerse.

Como es de conocerse las empresas se comportan como lo hacen sus líderes. De forma que, el comportamiento del equipo directivo, es decir, el equipo líder de la organización, es determinante para el logro de los propósitos estratégicos. Las diferencias y la descoordinación o la buena comunicación entre los líderes se transfieren a sus equipos y de esto puede haber resultados positivos o negativos, la comunicación según (MUÑOZ, 2016) es una estrategia que ayuda a asegurar la

cohesión organizacional, o dicho de otra forma, la comunicación facilita que la organización se conecte racional y emocionalmente alrededor de sus propósitos. Todas las personas deben conocer los grandes lineamientos de la estrategia y ganar un nivel de detalle y comprensión según su rol.

CONCLUSIONES

- ❖ Luego de desarrollar este caso de estudio se puede observar que el nivel de motivación de los empleados de la empresa es regular, por lo que esto no permite que cumplan con sus actividades de forma correspondiente y la empresa puede tener problemas de rentabilidad, y posteriormente podría ir a la quiebra.
- ❖ Después de utilizar los métodos correspondientes y mencionados se observa que la directiva de la empresa no lleva una comunicación eficaz con sus empleados, lo cual podría afectar a la empresa, esto provoca que los trabajadores incumplan con ciertas reglas de la empresa y a la vez se encuentren desmotivados por la poca importancia que les brindan como un recurso muy importante de la empresa.
- ❖ Se observó que esta empresa realiza una motivación remunerada, pero al momento que es de cumplir no lo hacen, esto provoca una desmotivación en los empleados, y también que no realizan capacitaciones que ayuden al desarrollo adecuado de las actividades a cumplir, esto provoca que los empleados poco a poco vallas bajando su nivel de motivación y rendimiento en sus ventas.

Bibliografía

- BEJARANO, P. G. (2013). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN DEL PERSONAL*. MEDELLÍN: UNIVERSIDAD DE MEDELLIN.
- CELIS, M. C. (2014). *IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZAIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL*. MEDELLIN: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.
- Chiavenato, I. (1999). *“ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS” QUINTA EDICIÓN*. Bogota: Mc Graw Hill.
- CHIAVENATO, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos, y el Capital Humano de las Organizaciones Octava Edición*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- CHIAVENATO, I. (2014). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Director editorial: Ricardo A. del Bosque Alayón.
- ESTRADA, C. P. (2015). *LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas Madrid.
- GARCIA, G. L. (2017). *Operaciones Administrativas de Recursos Humanos*. Madrid: Editex.
- HERNANDEZ, O. J. (2014). *Administración*. México: GRUPO EDITORIAL PATRIA S.A. de C.V.
- MELLADO, F. (2016). *Faltas y Sanciones Laborales*. Murcia: Universidad de Murcia.
- MUÑOZ, M. J. (2016). Recursos Humanos. *Revista Ekos*, 11.
- NEWSTROM, J. W. (2015). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- PALOMO, C. R. (2014). *RECURSOS HUMANOS: LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN E INCENTIVOS PARA LOS TRABAJADORES*. TAMAULIPAS: UNIVERSIDAD ATONOMA DE TAMAULIPAS.
- PEREZ, A. M. (2016). *Comunicación Organizacional como Dimensión Necesaria*. Tabasco: HORIZONTE Sanitario.
- PERRET, R. (2016). *El Secreto De la Motivación*. Mexico: Derechos Reservados de Autor.
- PERRET, R. (2016). *El secreto de la motivación*. México.
- SNELL, T. S. (2017). *ADMINISTRACIÓN LIDERAZGO Y COLABORACION EN UN MUNDO COMPETITIVO*. México: Editor sponsor: Jesús Mares Chacón.
- TORO, D. B. (2014). *Análisis Financiero, Enfoque y Proyecciones*. Bogotá: Eco Ediciones.

ANEXOS

Babahoyo, julio 11 del 2019
D-FAFI-UTB-015-UT-2019

Ing.
karina Solagne Escobar Torres
JEFA ADMINISTRATIVA DE LA INDUSTRIA LOJANA DE ESPECERÍAS (ILE)
Ciudad.-

De mis consideraciones:

La Universidad Técnica de Babahoyo y la Facultad de Administración, Finanzas e Informática (FAFI), con la finalidad de formar profesionales altamente capacitados busca prestigiosas Empresas e Instituciones Públicas y Privadas en las cuales nuestros futuros profesionales tengan la oportunidad de afianzar sus conocimientos.

Solicito a usted, si es posible se sirva autorizar a que se permita a la Señorita **ZAMORA ATARIGUANA LADY ELOIZA**, con cédula de identidad No. 120718074-4, Estudiante de la carrera de Ingeniería Comercial, se encuentra en el proceso de titulación en el periodo abril - septiembre 2019, realizar encuestas y entrevistas al personal de su empresa para que pueda desarrollar un **CASO DE ESTUDIO: MOTIVACIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA LOJANA DE ESPECERÍAS (ILE) BABAHOYO.**

Por su gentil atención al presente, se extiende el agradecimiento institucional.

Atentamente,



Lcdo. Eduardo Galeas Guijarro, MAE
DECANO

c.c. Archivo

Recabido 11 Julio 2019
[Handwritten signature]

COMERCIALIZADORA
GODOY RUIZ S.A.
R.U.C.: 1791401336001

Av. Universitaria Km 2 ½ vía Montalvo. Teléfono (05) 2572024
e-mail: decanotofafi@utb.edu.ec

Elaborado por:
Mercedes Soto Valencia

Revisado por:
Lcdo. Eduardo Galeas Guijarro, MAE

Babahoyo, 11 de julio del 2019

Señor

Ledo. Eduardo Galeas Guijarro

DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

En su despacho.

De mis consideraciones:

El motivo de esta carta es para saludarle cordialmente, augurándole muchos éxitos en sus funciones, y a su vez comunicarle en respuesta a oficio entregado en mi oficina No. D-FAFI-UTB-015-UT-2019, el cual solicita se permita a la Srta. **LADY ELOÍZA ZAMORA ATARIGUANA**, realizar las entrevistas y encuesta al personal de esta empresa, para que pueda desarrollar un Estudio de Caso: **Motivación Laboral en la Industria Lojana de Especerías de Babahoyo**, con el fin de colaborar con la formación de nuevos profesionales se autoriza realizar el estudio antes mencionado.

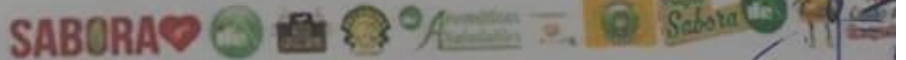
Esperando tenga un excelente día y por la atención recibida de antemano, muchas gracias.

Atentamente,



Ing. Karina Escobar Torres
ADMINISTRADORA
Comercializadora Godoy Ruiz S.A.
Babahoyo
Telf. 0996805984

COMERCIALIZADORA
GODOY RUIZ S.A.
R.U.C.: 1791401336001





INDUSTRIA LOJANA DE ESPECERIAS ILE C.A.

INFORMACIÓN GENERAL

RUC	1190049406001
Representante Legal	GODOY RUIZ MANUEL AGUSTIN
Dirección Legal	LOJA , CONSACOLA-Calles Maiquetía y Brasilia.
Dirección Comercial	LOJA , CONSACOLA-Calles Maiquetía y Brasilia.
Teléfono	(07)2261612
Actividad	Fabricacion y venta de productos alimenticios de consumo humano.

OBJETO SOCIAL

PROCESAMIENTO COMERCIALIZACION Y ELABORACION DE PRODUCTOS EN GENERAL, PUDIENDO RALIZAR IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES AFINES CON ESTE OBJETO SOCIAL, ARRENDAMIENTO DE INSTALACIONES , ARRENDAMIENTOS DE ACTIVOS.

PRINCIPALES PRODUCTOS

Condimentos en varias presentaciones en lineas de: Polvos, pastas, salsas, granos, hierbas aromaticas, aceites y mantecas.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y GESTIÓN
EMPRESARIAL



1. ¿Cree usted que los talleres motivacionales mejoran el desempeño dentro de la empresa?

- Totalmente de acuerdo ()
- De acuerdo ()
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()

2. ¿Qué tipo de motivación ha realizado la empresa?

- Remunerada ()
- Material ()
- Reconocimiento ()
- Promociones ()
- Otros ()

3. Como considera su nivel de motivación

- Excelente ()
- Muy bueno ()
- Bueno ()
- Regular ()
- Deficiente ()

4. ¿Cree que la motivación a los empleados es importante en una empresa?

Sí

No

Tal vez

5. ¿Con que frecuencia recibe talleres de motivación?

- Semanal ()
- Mensual ()
- Trimestral ()
- Semestral ()

Anual ()

6. ¿Cree usted que dentro de la empresa deben de realizar capacitaciones para sentirse motivado?

Totalmente de acuerdo ()
De acuerdo ()
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ()
En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

7. ¿Cree que la empresa debe de aplicar incentivos de forma que motiven a los empleados?

Totalmente de acuerdo ()
De acuerdo ()
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ()
En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y GESTIÓN
EMPRESARIAL



Entrevista

- 1. ¿Qué opina acerca de la motivación laboral?**
- 2. ¿De qué forma se ve reflejada la falta de motivación dentro de la empresa?**
- 3. ¿Qué opina acerca del desempeño de los empleados actuales de la empresa?**
- 4. ¿Cree que el éxito o rentabilidad de una empresa depende del nivel de motivación de sus empleados? ¿Por qué?**
- 5. ¿De qué forma cree que puede incentivar a los trabajadores de la empresa?**
- 6. ¿Considera que los incentivos solo deben de ser salariales? ¿Por qué?**
- 7. ¿Qué opina acerca del cumplimiento de actividades por parte de los empleados?**

RESULTADO DE ENCUESTA REALIZADA A LOS EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA LOJANA DE ESPECERIAS DE BABAHOYO (ILE).

1. ¿Cree usted que los talleres motivacionales mejoran el desempeño dentro de la empresa?

Opciones	Numero	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	9	69,23%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	30,76%
En desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0
total	13	100%

2. ¿Qué tipo de motivación ha realizado la empresa?

Opciones	Numero	Porcentaje
Remunerada	13	100%
Material	0	0
Reconocimiento	0	0
Promociones	0	0
Otros	0	0
total	13	100%

3. Como considera su nivel de motivación

Opciones	Numero	Porcentaje
Excelente	0	0
Muy bueno	0	0
Bueno	3	23,08%
Regular	10	76,92%
Deficiente	0	0
total	13	100%

4. ¿Cree que la motivación a los empleados es importante en una empresa?

Opciones	Numero	Porcentaje
Si	11	84,62%
No	2	15,38%
total	13	100%

5. ¿Con que frecuencia recibe talleres de motivación?

Opciones	Numero	Porcentaje
Semanal	0	0
Mensual	0	0
Trimestral	4	30,77
Semestral	3	23,07
Anual	6	46,15%
total	13	100%

6. ¿Cree usted que dentro de la empresa deben de realizar capacitaciones para sentirse motivado?

Opciones	Numero	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	13	100%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0
total	13	100%

Opciones	Numero	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	13	100%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0

Totalmente en desacuerdo	0	0
total	13	100%

7. ¿Cree que la empresa debe de aplicar incentivos de forma que motiven a los empleado