



**UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMATICA**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

**ABRIL - AGOSTO 2024**

**EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA**

**PRUEBA PRÁCTICA**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE:**

**LICENCIADO EN COMERCIO**

**TEMA:**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA DR. AGRO S.**

**A EN EL. PERÍODO 2023**

**ESTUDIANTE:**

**BRYAN JOSUÉ FLORES TIVI**

**TUTOR:**

**ING. FABIÁN TOSCANO RUIZ, Ph.D.**

## INDICE

Resumen .....	3
Abstract .....	4
Planteamiento del Problema.....	5
Justificación.....	7
Objetivo General .....	8
Línea de investigación.....	9
Marco Conceptual .....	10
Marco metodológico .....	20
Resultados .....	22
Discusión de resultados .....	30
Conclusión.....	31
Recomendaciones .....	32
Referencias .....	33
Anexos.....	35

## Resumen

En cualquier empresa, uno de los factores más importantes es el desempeño de los empleados, dado que su rendimiento afecta tanto dentro como fuera de la organización. Con esto en mente, se ha lanzado un proyecto con el objetivo general de evaluar el desempeño laboral de los empleados de Dr. Agro S.A. durante el año 2023. La evaluación se enfoca en revisar la efectividad y los procedimientos usados para distribuir tareas, como el impacto en la productividad y el cumplimiento de metas de la empresa. Se llevó a cabo un diagnóstico exhaustivo de los procesos en tres áreas clave: producción, control de calidad y distribución. Este análisis ayudó a entender cómo se gestionan estos procesos y a identificar áreas que podrían mejorar para optimizar el desempeño general. Después, se examinarán las funciones y responsabilidades en cada área para detectar cualquier desajuste entre lo que se espera y lo que realmente se está logrando. Además, se llevó a cabo una evaluación de las competencias del personal para identificar brechas de habilidades que puedan estar afectando el rendimiento. Finalmente, se crearán estrategias para mejorar las competencias laborales en los diferentes departamentos de la empresa, usando la matriz carga para estructurar estas estrategias y asegurar que las habilidades del personal se alineen con las necesidades de la empresa. Se implementarán mecanismos para hacer seguimiento y verificar que las mejoras implementadas realmente incrementen la productividad y el cumplimiento de metas. Este enfoque integral buscará no solo identificar áreas de mejora, sino también establecer un plan de acción sostenible para asegurar un crecimiento continuo y eficaz.

**Palabras clave:** desempeño, evaluación, competencia, productividad y estrategia.

## **Abstract**

In any company, one of the most important factors is the performance of employees, since their performance affects both inside and outside the organization. With this in mind, a project has been launched with the general objective of evaluating the work performance of Dr. Agro S.A. employees. During the year 2023. The evaluation focuses on reviewing the effectiveness and procedures used to distribute tasks, such as the impact on productivity and compliance with company goals. An exhaustive diagnosis of the processes was carried out in three key areas: production, quality control and distribution. This analysis helped understand how these processes are managed and identify areas that could be improved to optimize overall performance. Roles and responsibilities in each area will then be examined to detect any mismatches between what is expected and what is actually being achieved. Additionally, a staff competency assessment was conducted to identify skill gaps that may be affecting performance. Finally, strategies will be created to improve job skills in the different departments of the company, using the load matrix to structure these strategies and ensure that staff skills align with the needs of the company. Mechanisms will be implemented to monitor and verify that the improvements implemented really increase productivity and achievement of goals. This comprehensive approach will seek to not only identify areas for improvement, but also establish a sustainable action plan to ensure continued and effective growth.

**Keywords:** performance, evaluation, competition, productivity and strategy.

## **Planteamiento del Problema.**

La empresa Dr. Agro S.A ubicado en el cantón Montalvo de la provincia de Los Ríos, con N. ° de RUC 1203479783004, ubicado en la vía Guaranda-Babahoyo, tiene como función la fabricación de estos insumos y posee énfasis en la unidad de negocio que incursiona en la siembra de arroz maíz y plátano. Dr. Agro posee un esquema de comercialización a través de ocho sucursales ubicadas en las provincias de Los Ríos, Guayas, Bolívar y Manabí, así como también por distribuidores independientes. Es una empresa reconocida a nivel nacional.

Enfrenta una serie de problemas relacionados al desempeño laboral de los empleados. El factor eficiencia es un proceso que se debe tener en cuenta, su sola presencia afecta el nivel de cumplimiento en los diferentes departamentos. En la actualidad la matriz existe una cantidad de empleados que son asignados para cada área específicas, en las cuales se destacan: productividad, control de calidad y distribución. En el segundo semestre del año 2023 aumentaron las ventas de productos agroquímicos para el sector agrícola, en productividad existen trabajadores designados quienes se encargan de realizar todos los procedimientos paso a paso para la realización de un producto, no obstante en algunas ocasiones debido a factores externos se crea la necesidad de incrementar la unidad mano de obra con el objetivo de elevar la eficacia, a pesar del aumento determinado, el personal no puede llegar a cumplir con los pedidos solicitados por el excedente de clientes.

Con la existencia de empleados colocados se manera específica en cada área quienes laboran de manera permanente, en ocasiones además del personal que está presente se solicita o necesita contratar trabajadores externos, se toma en cuenta los procesos productivos como: manejo de productos, filtración y el etiquetado se retrasan porque el nuevo personal que entra

de manera emergente a la empresa desconoce las actividades que se llevan a cabo al momento de producción.

Dentro de las funciones y responsabilidades existe personal con una amplia experiencia, su potencial no es aprovechado para poder capacitar y calificar el personal entrante. A simple vista existen trabajadores que por su experiencia son sobre utilizados, su factor de eficiencia queda sobre las 7 horas efectivas a diferencia de aquellos los cuales siendo un personal de la misma empresa solamente son subutilizadas donde sus funciones y responsabilidades son mínimas. En la sección que lleva por nombre productividad se incumplen las normas de seguridad y salud ocupacional establecidos de manera ocasional lo cual está para la elaboración de productos de origen químico como: mata montes, anti plagas y abonos, cada producto elaborado necesita de protocolos como: utilización de los cascos designados para cada área en específico, mono de protección de cuerpo completo que es imprescindible, en ciertos momentos del día retiran su equipo de dotación lo que ocasiona efectos secundarios en la salud que no es inmediata pero a mediano y largo plazo se presentan enfermedades que en ocasiones son irreversibles.

Existen dificultades en el área de producción, los trabajadores asignados en esta sección generan productos y subproductos, sin embargo en ciertos momentos la demanda de insumos agrícolas son muy altas lo que provoca un aumento que ocasiona el desbalance en la producción, el personal de turno encargado de la realización de los pedidos se ve obligado a duplicar su eficiencia, esto repercute en un clima laboral estresante debido a los retrasos en los pedidos, la productividad disminuye y originan incumplimientos en las notas de entrega.

## **Justificación**

Es crucial realizar un estudio sobre el desempeño laboral en la empresa Dr. Agro S.A. por varias razones fundamentales. En primer lugar, el sector de agroquímicos desempeña un papel vital en la agricultura y la seguridad alimentaria, por lo que comprender cómo las condiciones laborales impactan el rendimiento de los trabajadores es esencial para asegurar una producción agrícola eficiente y sostenible. Además, dado que los empleados están expuestos a productos químicos peligrosos, investigar su desempeño laboral puede ayudar a identificar riesgos y mejorar las medidas de prevención para salvaguardar su salud.

Además, el desempeño laboral tiene un efecto directo en la productividad y eficiencia empresarial. Mejorar las condiciones laborales puede elevar la satisfacción y motivación de los empleados, generando una mayor competitividad en el mercado. Asimismo, un análisis detallado del desempeño laboral puede revelar aspectos cruciales relacionados con el bienestar de los empleados, como el equilibrio entre vida laboral y personal, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida ocupacional. Estos aspectos son esenciales para retener talento y fomentar un ambiente laboral positivo dentro de la organización. De esta manera enfatizar en los trabajadores con el motivo de prevenir enfermedades profesionales de acuerdo con la norma ISO 45001, generando un aumento en la ROI (Rentabilidad sobre inversión) para los dueños de la empresa y la comunidad agrícola.

## **Objetivo General**

Evaluar el desempeño laboral de los empleados de la empresa Dr. Agro S.A. durante el período 2023, analizando la eficacia de las técnicas y procedimientos utilizados en la distribución de tareas y su impacto en la productividad y cumplimiento de metas.

### **Objetivos Específicos**

1. Realizar un diagnóstico de los procesos de personal en las áreas de producción, control de calidad y distribución.
2. Identificar las funciones y responsabilidades de cada área analizando su factor de eficiencia en cada puesto de trabajo.
3. Desarrollar estrategias de competencias laborales, utilizando la matriz carga en los diferentes departamentos de la empresa.

## **Línea de investigación.**

El presente estudio de caso, titulado “Evaluación del desempeño laboral en los empleados de la empresa Dr. Agro S.A.”, se enfocará en analizar la eficacia de las técnicas y procedimientos de distribución de tareas implementados en la organización. El objetivo es evaluar cómo estas prácticas impactan el desempeño laboral de los empleados y su contribución al cumplimiento de las metas establecidas por la empresa.

La investigación realizará un diagnóstico exhaustivo de los procesos en las áreas de producción, control de calidad y distribución. Además, enfatizando con la sublínea: Gestión financiera, administrativa, tributaria, auditoría y control se identificarán fuentes de datos relevantes que proporcionen información precisa sobre el desempeño de los empleados. A partir de este análisis, se desarrollarán estrategias orientadas a mejorar las competencias laborales a través de una matriz de competencias, buscando así optimizar la eficiencia del trabajo en equipo. Este estudio no solo permitirá identificar áreas de mejora, sino que también proporcionará recomendaciones prácticas que puedan ser implementadas para fomentar un entorno de trabajo más productivo y alineado con los objetivos estratégicos de la empresa. Con los hallazgos, encontrados se espera contribuir al desarrollo organizacional y bienestar de los empleados.

La sublínea: empresas e instituciones públicas y privadas ya que cada tipo de organización enfrenta retos distintos. Las empresas suelen ajustar sus métodos de evaluación según las necesidades del mercado y las expectativas de sus empleados, mientras que las instituciones públicas deben encontrar un equilibrio entre el rendimiento y la eficiencia administrativa. De manera minuciosa de planta estudiar cómo manejan la evaluación del desempeño en cada caso ofrecer una idea reveladora que nos da la clave para poder resolver un problema valioso sobre prácticas efectivas y áreas que necesitan mejoras.

## **Marco Conceptual**

### **Origen del desempeño laboral.**

Enfatizando con el término denominado desempeño laboral en primer lugar se lo denominó descripción de puestos, luego a este fue convirtiéndose en una valiosa herramienta con el objetivo de medir de que manera va progresando el buen funcionamiento y el manejo de cada puesto en el área productiva, además en tiempos actuales el desempeño laboral repercute como una base sólida para el desarrollo en lo conocido como efectividad y el éxito de las organizaciones.

A inicios de etapa de la evolución del desempeño la cual fue utilizada a finales del siglo XIX. Strauss-Kahn destaca que se le otorga importancia a los acontecimientos y méritos de los oficiales, quiénes representan sus informes a tiempo determinado a sus subordinados. Más adelante en los Estados Unidos nace la necesidad de la organización de grupos y administrar el armamento para las batallas por lo cual se tenía que administrar realizar una búsqueda activa con el fin de designar a cada quien en su puesto de acuerdo al empeño físico que cada integrante demuestre; en ese sentido Fernández menciona que en ese momento, período o el nombre denominado para la etapa se comienza a dar valor al desempeño laboral, aun así no se la conocía con su nombre de pila sino que para ese entonces se la denominaba como descripción de puestos.

En la siguiente etapa nos muestra que el mismo tipo al que se le llama desempeño laboral con el pasar del tiempo y los años se ha convertido en una muy buena herramienta para medir el buen manejo y funcionamiento en cada área respectivamente de estas, sin dejar a un lado de que los trabajadores necesitan una retroalimentación en función al resultado que estos obtienen en cada puesto asignado ya que al poseer un conocimiento de su nivel en eficiencia estos pueden sentirse

seguros y tomados en cuenta por la Organización a la que trabajan (Bautista Cuello, Cienfuegos Fructus, & Aquilar Panduro, 2020).

### **Desempeño laboral**

El desempeño laboral son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos que están vinculadas al éxito de las empresas las cuales tienen en cuenta. Según Campbell et al. (1990), el desempeño laboral se refiere a “las acciones y comportamientos destacados de los colaboradores que promueven el crecimiento empresarial mediante el logro de metas organizacionales” (pág. 33). Por otro lado, se menciona que “el éxito del desempeño depende de una serie de características que se manifiestan a través del comportamiento” (Pedraza E., 2010, pág. 493). Sugiere que el desempeño laboral se define por una combinación de cualidades individuales, capacidades y habilidades que interactúan tanto con el trabajo como con la organización, influyendo así en los resultados en un entorno organizacional dinámico.

Además, se hace mención a Faria el cual describe el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores en relación con sus tareas asignadas y su contribución a la empresa, regulado por la interacción entre el colaborador y la organización. “el desempeño laboral se mide por la respuesta efectiva al cumplimiento de las tareas asignadas, adaptadas a las exigencias y requisitos de la organización para lograr eficiencia, eficacia y efectividad en el cumplimiento de objetivos empresariales” (Palmar G., Rafael S., Valero U., & hoan M., 2014, pág. 159).

Compara el desempeño laboral con un valor esperado por la organización basado en los comportamientos observados del colaborador a lo largo del tiempo. Sin embargo, otros autores

añaden que estos comportamientos pueden ser tanto individuales como colectivos en diversos contextos temporales. Milkovich et al (1994) sugieren que el desempeño laboral se define por una combinación única de cualidades individuales, capacidades y habilidades que interactúan tanto con el trabajo como con la organización, influenciando en los resultados en un entorno dinámico y cambiante, destacando así la diversidad y la dinámica de la contribución humana al éxito organizacional. Las acciones que realizan los trabajadores de cada empresa tienen su peso dentro y fuera de ella, lo cual es importante para el éxito de todos dentro de la organización.

### **Desempeño en la tarea designada.**

El desempeño en la tarea se refiere a cumplir con las responsabilidades específicas de un trabajo utilizando las habilidades y conocimientos pertinentes, los cuales están claramente definidos para cada puesto y contribuyen tanto directa como indirectamente al funcionamiento esencial de la organización. Las actividades las cuales se denominan como técnicas, estas se dividen en dos categorías principales, la primera de estas es: aquellas que están directamente involucradas en la producción de productos o servicios de la organización, y la segunda esta denominada como: aquellas que proporcionan apoyo crucial a estas actividades centrales (Bautista Cuello, Cienfuegos Fructus, & Aquilar Panduro, 2020).

Basado en el contenido ya mencionado, se llega a concluir que el desempeño en la tarea se trata de cómo los empleados aplican sus habilidades y conocimientos para cumplir con las responsabilidades específicas de su trabajo. Esto no solo implica contribuir directamente a la producción de productos o servicios de la organización, sino también asegurar que todas las actividades de apoyo funcionen de manera eficaz. El éxito en el desempeño laboral no solo beneficia a la empresa, sino que también refleja la capacidad individual de los empleados para impactar positivamente en el funcionamiento general de la organización. De la misma manera

ampliando su desempeño en el desenvolvimiento de las tareas ayuda de una u otra forma a la organización a la que este empleando, mejorando tanto a la empresa como a sus capacidades, enriqueciéndose de armas para su correcto desempeño.

En este contexto, el éxito en las tareas depende de la experiencia, habilidades y capacidades individuales, las cuales se integran de manera específica en las descripciones de cada puesto. De esta manera, el desempeño efectivo abarca comportamientos que están orientados hacia la producción eficiente de bienes o servicios. (Rotundo M. & Sackett P., 2002, pág. 66)

Por otro lado, los comportamientos contraproducentes se refieren a acciones deliberadas y voluntarias que buscan perjudicar a la organización en beneficio personal del empleado. Estas conductas desviadas incluyen acciones que son percibidas como contrarias a los intereses legítimos de la organización, amenazando tanto su bienestar como el de sus miembros. Por ejemplo, actos como el mal uso del tiempo de trabajo para intereses personales pueden ser considerados contraproducentes y perjudiciales para la organización.

### **Importancia del desempeño laboral**

Al hablar sobre desempeño laboral nos referimos a su importancia y esta es muy importante tanto para los empleados como para las empresas ya que esta contribuye directamente a la productividad de manera individual y organizacional, aparte de eso mejora las habilidades y el crecimiento profesional de los empleados, y está vinculado a niveles más altos de satisfacción en el trabajo. Además, un buen desempeño ayuda a retener talentos clave dentro de la organización y contribuye positivamente a la reputación de la empresa. Es fundamental para alcanzar los objetivos organizacionales de manera eficiente y efectiva para lograr lo planteado.

Hoy en día, el mundo está experimentando cambios significativos debido a la innovación y la tecnología, un fenómeno conocido como globalización. En este entorno, el mundo empresarial está lleno de miles de organizaciones que necesitan ser dirigidas de manera efectiva y eficiente, alineadas con una visión y misión establecidas en un plan estratégico (Guerra M., Rodriguez J., & Artiles J., 2019). En este contexto, la capacitación se destaca como una herramienta fundamental utilizada por las empresas. Ayuda a mejorar el rendimiento laboral al proporcionar a los empleados una instrucción estructurada. La capacitación es el núcleo de un esfuerzo continuo dirigido a mejorar las competencias individuales y, por ende, el desempeño organizacional.

Según Lizcano A, Barbosa, J (2019), “desarrollar todas las destrezas, pero habilidades específicas y que sean necesarias en el ámbito profesional, de esta manera facilita, ayuda a los empleados a mejorar, optimizar recursos y su desempeño en sus roles”. Además, fomenta el trabajo colaborativo al mejorar las habilidades de los colaboradores, permitiéndoles construir nuevos conocimientos basados en su experiencia previa, mediante el apoyo y la interacción con otros miembros del equipo. Este enfoque no solo fortalece el individualismo en el lugar de trabajo, sino que también promueve un ambiente colaborativo que impulsa el éxito organizacional en un mundo empresarial cada vez más interconectado y competitivo formando una base simple y precisa.

### **Modelos de desempeño laboral.**

Teniendo en cuenta el conocimiento sobre el tema, este posee modelos los cuales nos ayudarán a medir el desempeño laboral y la cuáles son cruciales para las empresas, ya que permite evaluar tanto a los empleados como a la organización en su conjunto. La evaluación del desempeño no solo es esencial como herramienta de gestión, sino que también impulsa el desarrollo personal y profesional de los individuos. Este proceso implica un análisis exhaustivo de diversos aspectos

organizacionales para identificar deficiencias y desarrollar estrategias de mejora, en estas se destacan varias técnicas de evaluación:

1. **Escala de Puntuación:** Esta técnica evalúa el desempeño en una escala que va desde alto hasta bajo, basándose en la valoración asignada a cada criterio por el evaluador y el evaluado.
2. **Lista de Verificación:** Consiste en una serie de afirmaciones que describen al colaborador, cada una de las cuales se evalúa con una puntuación. Esta técnica facilita la cuantificación del desempeño y se considera confiable para la evaluación.
3. **Método de Selección Forzada:** Este método implica elegir afirmaciones positivas y negativas relacionadas con el desempeño del empleado. La frecuencia con la que se seleccionan estas afirmaciones determina las áreas que necesitan mejorar.

Estas técnicas no solo ayudan a medir el rendimiento individual, sino que también proporcionan información crucial para el desarrollo organizacional y la gestión efectiva de recursos humanos en un entorno empresarial competitivo, con el fin de la generación de estrategias planteadas de manera correcta y precisa para evitar errores a largo plazo.

### **Matriz carga.**

Cuando hablamos de un método se refiere a un paso que se debe de tomar para la aplicación de un método cuyo nombre se denomina Matriz Carga es una fase crucial de este estudio, comenzando desde una base teórica y seleccionando técnicas específicas para llevar a cabo las tareas de investigación. Se realizará un estudio de campo utilizando encuestas, con el objetivo de recopilar información valiosa y necesaria para analizar la importancia de la capacitación personal

en el desempeño laboral, utilizando un programa estadístico como SPSS para el análisis de los datos recolectados.

El universo de estudio se concentra en la provincia de El Oro, específicamente en los trabajadores del sector de la pequeña minería. Según un informe del Banco Central del Ecuador de 2017, se estima que un total de 6,745 personas han trabajado en este sector en los últimos cinco años. Este enfoque metodológico no solo permite explorar en profundidad la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en un contexto específico, sino que también facilita la generación de conclusiones fundamentadas que pueden ser aplicables para mejorar las prácticas dentro de este sector económico particular de tal manera que genera un aumento tangible.

### **Orden de actividades.**

El orden denominado que las actividades son asignadas para cualquier trabajador, empleador que está bajo la supervisión de un guía autoritario superior al puesto que el designado en cualquier institución representa una cultura empresarial fundamental para prevenir fallos en los procesos organizativos. Según Roselli (2019), “es un elemento central dentro de cualquier organización, siendo un proceso continuo que busca aumentar la productividad a través de la eficiencia” (pág. 219). Por lo tanto, la planificación de capacitaciones en una organización implica la toma de decisiones estratégicas en áreas críticas. La mejora en las habilidades laborales es crucial para el crecimiento económico, debido a la estrecha relación entre los niveles de ingresos y las habilidades iniciales del personal. La capacitación permite que las empresas puedan identificar las deficiencias que estén alrededor de su entorno, siendo un proceso el cual requiere su tiempo significativo para de esa manera poder cambiar las actitudes del personal y fomentar la adopción de nuevas formas de resolver problemas. Desde la perspectiva de Parra y Rodríguez (2016), “la capacitación se centra en mejorar competencias y adquirir conocimientos, guiándose

por modelos de gestión centrados en los empleados para mejorar su desempeño laboral”. Con esto se recapitula que la capacitación es un factor importante e influyen te en las empresas u organizaciones.

### **Aprendizaje Colaborativo**

El Aprendizaje Colaborativo o mayormente conocido por sus siglas “AC” la cual es una herramienta contemporánea que innova en el sector educativo, especialmente en aquellas áreas que se apoyan en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Este enfoque que por ende es pedagógico fomenta la construcción y reconstrucción del conocimiento a partir de diversas perspectivas y ritmos de aprendizaje, promoviendo un aprendizaje grupal.

Vargas, Chiroque y Vega (2016) añaden que “el aprendizaje colaborativo implica la interacción entre varios actores (docente-docente, alumno-docente, alumno-alumno), enfatizando el trabajo en equipo hacia objetivos comunes” (pág. 67).

Estas perspectivas enfatizan el cómo la capacitación y el aprendizaje colaborativo no solo ayuda a mejorar las competencias individuales, sino que también aumentan, fortalecen y refuerzan la capacidad organizativa y la innovación en el ámbito empresarial y educativo

### **La importancia de la evaluación de los empleados.**

La evaluación de los empleados es crucial para comprender y monitorear su contribución, aunque algunos pueden sentirse incómodos con la idea de medir su rendimiento. Estas evaluaciones son fundamentales para tomar decisiones sobre ascensos, traslados, formación y compensación, reconociendo así las diferencias individuales. Además, juega un papel central en los sistemas de recompensa al evaluar el rendimiento, compartir retroalimentación con los

empleados y diseñar estrategias para mejorar sus resultados. Por lo tanto, los sistemas de evaluación son esenciales para una gestión efectiva y el desarrollo del personal.

Según Freeman, la evaluación del desempeño implica comparar el rendimiento laboral de un individuo con los estándares u objetivos establecidos para su puesto. El desempeño deficiente puede requerir medidas correctivas como capacitación adicional, degradación o incluso despido, mientras que un buen desempeño puede resultar en recompensas como aumentos salariales, bonificaciones o ascensos. Aunque la evaluación la realiza generalmente el supervisor directo, el departamento de Recursos Humanos trabaja con los directivos para establecer políticas que guíen este proceso (Bermúdez Carrillo, L. A, 2020)

La evaluación del desempeño (ED) es un sistema formal para revisar y evaluar el rendimiento laboral individual o de equipos. Aunque las evaluaciones de desempeño de equipo son importantes cuando existen en una organización, la mayoría de las empresas se centran en evaluar a cada empleado de manera individual. Independientemente del enfoque, un sistema de evaluación eficaz no solo evalúa los logros actuales, sino que también establece planes de desarrollo, metas y objetivos.

### **Factor eficiencia.**

El factor eficiencia organizacional tiene sus raíces en el enfoque conductista de los empleados, sostiene que atender las necesidades específicas de los trabajadores puede aumentar su satisfacción y productividad. Este enfoque se remonta a los famosos estudios de Hawthorne, donde se observó que la productividad aumentaba cuando se manipulaban variables como la iluminación, demostrando el impacto de la atención sobre los empleados. Sin embargo, este concepto ha sido cuestionado por su falta de rigor científico.

El movimiento de las relaciones humanas amplió esta idea al enfatizar la conexión entre las prácticas administrativas, el estado emocional y la productividad. Se reconocía que los trabajadores llevan consigo diversas necesidades sociales al trabajo y que satisfacer algunas de estas necesidades a través del trabajo en equipo puede aumentar la productividad. Aquí es donde se desarrollaron las Teorías X e Y de McGregor, que describen actitudes pesimistas y optimistas hacia los empleados, respectivamente. A la vez que los equipos de trabajo son asignados a tareas las cuales atraviesan por un número indeterminado de pruebas, pasos, secciones, ya por ende poseen un peso imprescindible en la institución asignada, cada tiempo avanza con el paso de los días, semanas, años, décadas.

A partir de los años 60, los estudios en comportamiento organizacional comenzaron a enfatizar la dificultad de encontrar principios universales aplicables a todas las situaciones de manejo de personal. El enfoque contingente en la administración subraya que no existe un único método efectivo para manejar a las personas o el trabajo, ya que lo que funciona para un grupo puede no ser efectivo para otro. El estudio del comportamiento organizacional ha avanzado desde sus orígenes conductistas hasta comprender mejor las complejas dinámicas humanas en el trabajo. Aunque los estudios de Hawthorne señalaron cómo el ambiente y la atención pueden influir en la productividad, las teorías posteriores sobre las relaciones humanas y las visiones de McGregor sobre las actitudes hacia los empleados han enriquecido esta perspectiva. Hoy en día, se enfatiza la necesidad de adaptar las prácticas de gestión a las particularidades de cada grupo, reconociendo que no existe un método único que funcione para todos en términos de maximizar la efectividad y el bienestar laboral.

## **Marco metodológico**

### **1. Método**

Se optó por un enfoque cuantitativo en la investigación. Es adecuado porque permite analizar datos de forma numérica y objetiva. Se ha utilizado encuestas estructuradas que recogen información específica sobre los tres factores seleccionados. Mediante escalas de medición, se cuantificó las percepciones y actitudes de los participantes, lo que facilitará un análisis estadístico más detallado. La recolección de datos en un entorno controlado, asegurando la validez y confiabilidad de la información obtenida.

### **2. Técnica.**

Matriz Carga:

Fue la técnica elegida para organizar y priorizar los tres factores clave en mi estudio. Utilizando esta herramienta, se evaluó las relaciones entre las variables con la utilización de un método de puntuación lo que permitió asignar pesos y clasificar la importancia de cada factor. La estructura de la matriz facilita una visualización clara de las interacciones y ayuda a identificar patrones y tendencias en los datos recolectados.

### **3. Instrumento.**

Para la recolección de datos, se diseñó una tabla que aborda específicamente las tres áreas. La Matriz Carga se utilizó para analizar los datos obtenidos, proporcionó un enfoque sistemático y ordenado. Garantizó un análisis riguroso, permitió que los resultados fueran significativos y relevantes en el contexto de la investigación.

**Tabla 1**

*Organigrama de la empresa.*

Nota: en el siguiente organigrama se detallan las áreas a tomar en cuenta.

ORDEN	PUESTO	N° empleados	Observación
1	Director general	1	Es el que se encarga de la Organización
2	Bodeguero 1 y 2	2	Son los que se encargan de la administración de productos
3	Gerente de producción	1	Se encarga de administrar a los bodegueros
4	Inspector de calidad	1	Se encarga de inspeccionar la calidad del producto
5	Coordinador de calidad	1	Se encarga de mantener en orden el C. C
6	Gerente de distribución	2	Encargado de la distribución
7	Analista de logística	2	Busca rutas rápidas y fáciles para los productos
8	Asistente de distribución	1	Encargado de tareas asignados por sus encargados
<b>Total</b>		<b>11</b>	

### **Muestra**

Para aplicar la muestra se debe de tomar en cuenta la población de la empresa en general, en este caso se usará la matriz CARGA que se enfoca en las áreas pertinentes de la empresa y el uso de la muestra queda ausente en el estudio.

## Resultados

**Tabla 1**

*Matriz Carga, área Producción*

Cargo	Actividad diaria	Horas asignadas para las actividades		Tiempo determinado para la actividad	
			%		%
<b>Bodeguero 1</b>	Recibir y verificar mercancía	1:30	15.39%	1:30	18.57%
	Encargado de la documentación de ingreso	2:00	23.66%	1:30	18.57%
	Asignación de autorías periódicas para verificar el inventario	2:00	23.66%	1:30	18.57%
	Detección de posibles discrepancias	1:45	17.15%	1:30	18.57%
	Observación y reporte de cualquier necesidad de mantenimiento	1:30	15.38%	1:00	14.28%
	<b>Total de horas</b>		<b>8:45</b>	<b>100%</b>	<b>7:00</b>

Nota: Desempeño de los trabajadores en los procesos de asignación de tareas

**Figura 1**

*Matriz carga Bodeguero 1*



Nota: Resultados de la matriz carga

**Interpretación:** Se observó que el tiempo que le toma al bodeguero 1 al momento de realizar sus actividades utiliza 20.71% más de lo estimado lo que sobrepasa el tiempo determinado.

**Tabla 2**

*Matriz Carga área de producción*

Cargo	Actividad diaria	Tiempo usado para completar las actividades	%	Tiempo determinado para la actividad	%
Bodeguero 2	Organización y almacenamiento de los productos	1:30	24.52%	2:30	32.85%
	Seguimiento en los procedimientos de almacenamiento	2:00	37.73%	2:00	28.57%
	Supervisión del estado de la bodega	2:00	37.73%	2:30	32.85%
<b>Total de horas</b>		5:30	100%	7:00	100%

Nota: Desempeño de los trabajadores en los procesos de asignación de tareas.

**Figura 2**

*Matriz carga Bodeguero 2*



Nota: Resultados de la matriz carga

**Interpretación.:** Se observó que el tiempo que le toma al bodeguero 2 al momento de realizar sus actividades diarias, el tiempo estimado que le toma es de 24.28% menos de lo estimado.

**Tabla 3**

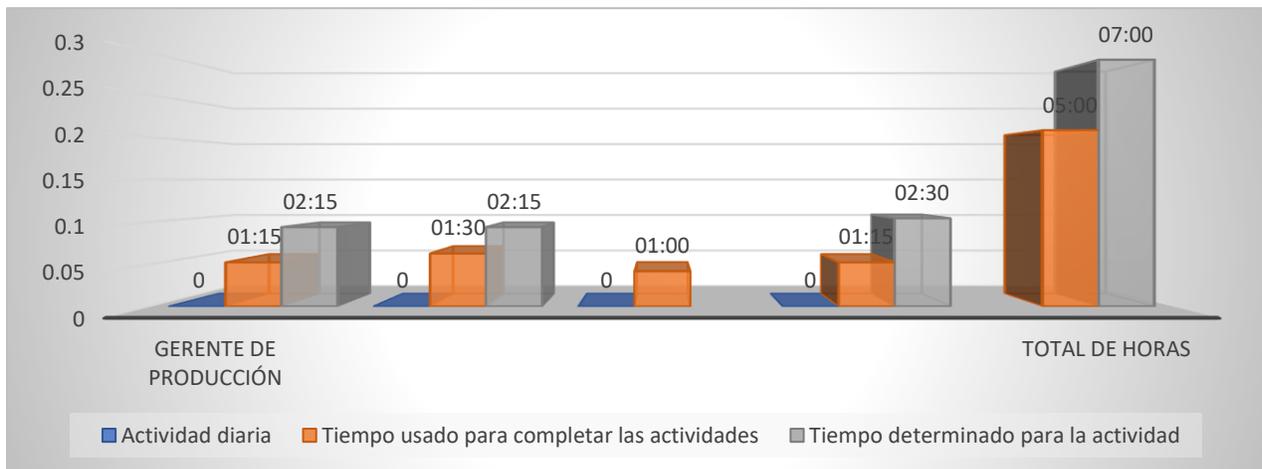
*Matriz Carga área de producción*

Cargo	Actividad diaria	Tiempo usado para		Tiempo	
		completar las actividades	%	determinado para la actividad	%
Gerente de producción	Planificación de estrategias	1:15	23%	2:15	30.71%
	Documentación interdepartamental	1:30	26%	2:15	30.71%
	Optimización de procesos	1:00	20%	1:00	14.28%
	Elaboración de informes	1:15	23%	1:30	18.57%
<b>Total de horas</b>		<b>5:00</b>	<b>100%</b>	<b>7:00</b>	<b>100%</b>

Nota: Desempeño de los trabajadores en los procesos de asignación de tareas.

**Figura 3**

*Gerente de producción*



Nota: Representación gráfica de la matriz carga

**Interpretación:** Se observó que el tiempo que le toma al Gerente de producción al momento de realizar sus actividades diarias, el tiempo estimado que le toma es un 28.57% menor al programado.

**Tabla 4**

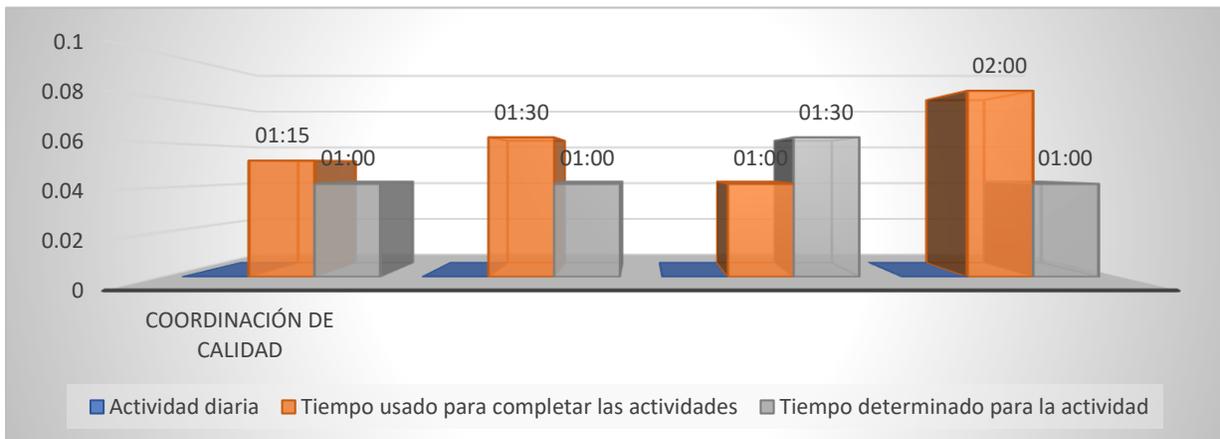
*Matriz Carga, área Control de calidad*

Cargo	Actividad diaria	Tiempo usado para		Tiempo	
		completar las actividades	%	determinado para la actividad	%
Inspector de calidad	Inspección de productos	1:15	33.33%	2:15	30.71%
	Documentación	1:30	37.68%	2:15	30.71%
	Identificación de inconformidades	1:00	28.98%	2:30	32.85%
<b>Total</b>		3:45	100%	7:00	100%

Nota: Desempeño de los trabajadores en los procesos de asignación de tareas.

**Figura 4**

*Inspector de calidad*



Nota: Resultados de la matriz carga

**Interpretación:** Se observó que el tiempo que le toma al Inspector de calidad al momento de realizar sus actividades diarias, el tiempo estimado que le toma es un 50.71% menor al determinado.

**Tabla 5**

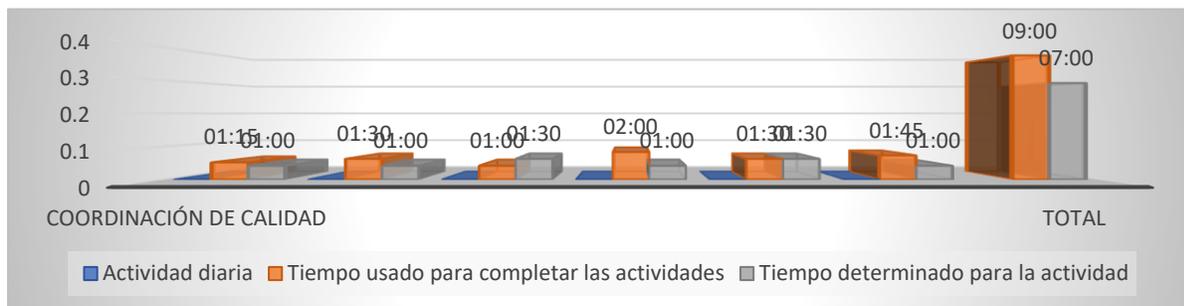
*Matriz Carga control de calidad*

Cargo	Actividad diaria	Tiempo usado para		Tiempo	
		completar las actividades	%	determinado para la actividad	%
14	Supervisión del equipo de calidad	1:15	12.77%	1:00	14.28%
	Capacitación del personal	1:30	14.44%	1:00	14.28%
	Resolución de problemas	1:00	11.11%	1:30	18.57%
	Comunicación de resultados	2:00	22.22%	1:00	14.28%
	Mantenimiento de registros	1:30	14.44%	1:30	18.57%
	Autorías internas	1:45	16.11%	1:00	14.28%
<b>Total</b>		9:00	100%	7:00	100%

Nota: Desempeño de los trabajadores en los procesos de asignación de tareas.

**Figura 5**

*Coordinador de calidad*



Nota: Resultados de la matriz carga

*Interpretación: Se observó que el tiempo que le toma al Coordinador de calidad al momento de realizar sus actividades diarias, el tiempo estimado que le toma es un 28.57% mayor al determinado.*

**Tabla 6**

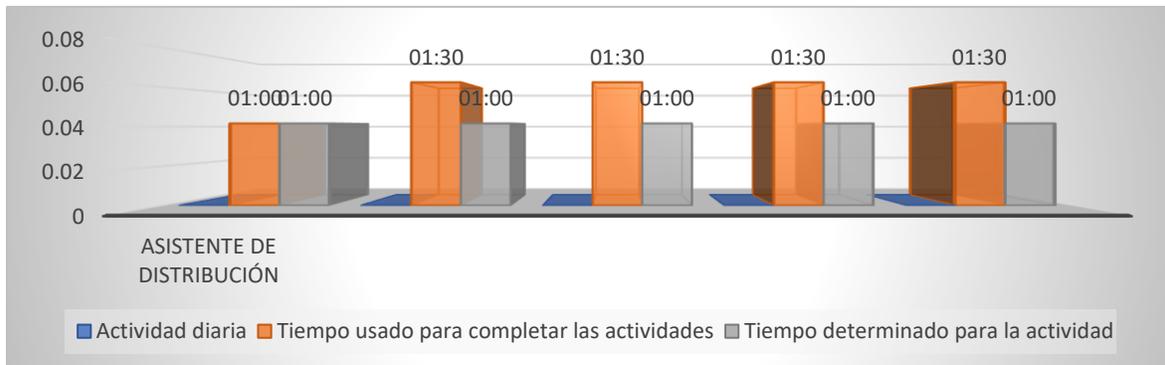
*Matriz Carga, área Distribución*

Cargo	Actividad diaria	Tiempo usado		Tiempo determinado	
		para completar las actividades	%	para la actividad	%
Gerente de distribución	Gestión de operaciones	1:15	21.10%	1:30	18.57%
	Coordinación	1:30	23.85%	1:00	14.28%
	Control de inventario	1:00	18.34%	2:30	32.85%
	Gestión de proyectos	2:00	36.69%	2:00	28.57%
<b>Total</b>		5:45	100%	7:00	100%

Nota: Desempeño de los trabajadores en los procesos de asignación de tareas.

**Figura 6**

*Gerente de distribución*



Nota: Resultados de la matriz carga

**Interpretación:** Se observó que el tiempo que le toma al Gerente de distribución en el momento de realizar sus actividades diarias, el tiempo estimado que le toma en porcentaje es del 22.14% es menos al determinado.

**Tabla 7**

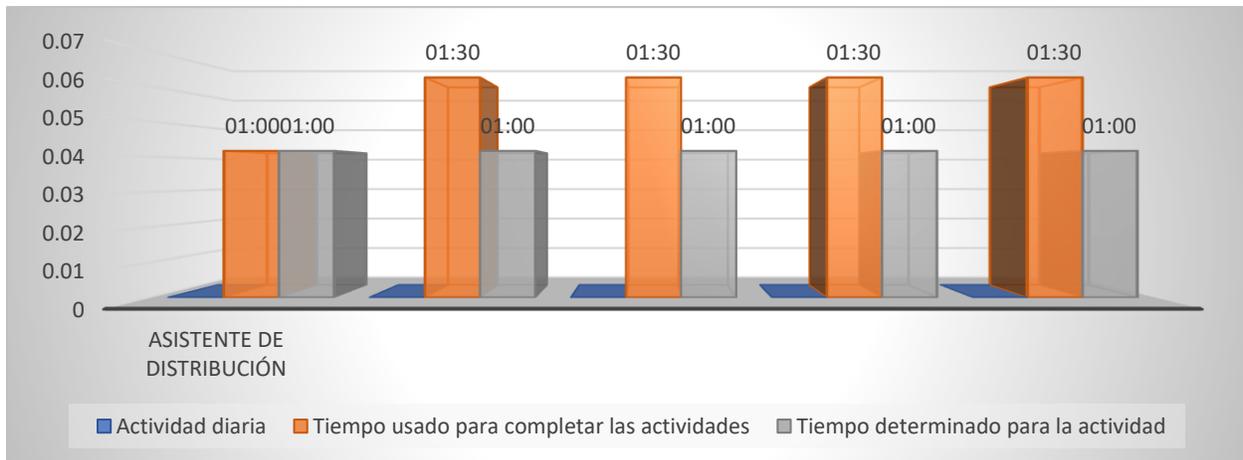
*Matriz Carga, área Distribución*

Cargo	Actividad diaria	Tiempo usado		Tiempo determinado para	
		para completar las actividades	%	la actividad	%
Analista de logística	Analista de mercado	1:00	18.86%	1:30	18.57%
	Desarrollo de informes	1:30	24.52%	1:00	14.28%
	Planificación de la demanda	1:30	24.52%	2:30	32.85%
	Identificación de problemas	1:30	24.52%	2:00	28.57%
<b>Total</b>		5:30	100%	7:00	100%

Nota: Desempeño de los trabajadores en los procesos de asignación de tareas

**Figura 7**

*Analista de logística*



Nota: Resultados de la matriz carga

**Interpretación:** Se observó que el tiempo que le toma al Analista de logística al momento de realizar sus actividades diarias, el tiempo estimado que le toma es del 24.28% menos al determinado.

**Tabla 8**

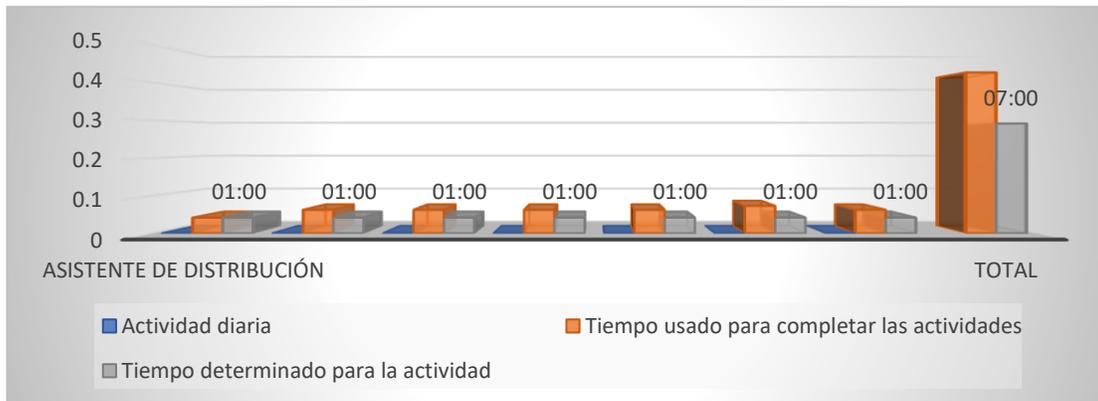
*Matriz Carga, área Distribución*

Cargo	Actividad diaria	Tiempo usado para completar las actividades	%	Tiempo determinado para la actividad	%
<b>Asistente de distribución</b>	Coordinación de envíos	1:00	9.85%	1:00	14.28%
	Apoyo administrativo	1:30	12.80%	1:00	14.28%
	Monitoreo de entregas	1:30	12.80%	1:00	14.28%
	Actualización e datos	1:30	12.80%	1:00	14.28%
	Asistencia en inventarios	1:30	12.80%	1:00	14.28%
	Gestión de reclamaciones	1:45	14.28%	1:00	14.28%
	Atención al cliente	1:30	12.80%	1:00	14.28%
	<b>Total</b>		10:15	100%	7:00

Nota: Desempeño de los trabajadores en los procesos de asignación de tareas

**Figura 8**

*Asistente de distribución*



Nota: Resultado de matriz carga

**Interpretación:** Se observó que el tiempo que le toma al Asistente de distribución en el momento de realizar sus actividades diarias, el tiempo estimado que le toma es 45% mayor al determinado.

## Discusión de resultados

Bodeguero 1 ha empleado 8:45 horas frente a las 7:00 horas asignadas, lo que indica que el tiempo estimado para tareas como la documentación y la detección de discrepancias podría estar subestimado por el hecho que le toma un 20.71% más del tiempo que se estimó. Coordinador de Calidad ha utilizado 9:00 horas en lugar de las 7:00 horas asignadas, lo que sugiere que hay una sobrecarga del 24.28% adicional de trabajo o una subestimación en la asignación de tiempo para estas tareas. Por otro lado, roles como el del Gerente de Producción y el Analista de Logística muestran que completan sus tareas en menos tiempo del previsto (5:00 y 5:30 horas, respectivamente) lo que constituye un 28.57% de menor trabajo que sus encargados. Esto refleja una gestión eficiente del tiempo y una posible sobreestimación en la planificación inicial.

La eficiencia en la gestión del tiempo es importante, pero también es crucial asegurar que esta eficiencia no afecte la calidad del trabajo. Por ejemplo, el Inspector de Calidad ha usado solo 3:45 horas que expresa un 50.71% sobrante de las 7:00 horas asignadas. Es importante verificar que esta reducción en el tiempo no comprometa la calidad de las inspecciones realizadas. Este es el caso del Asistente de Distribución, quien ha usado 10:15 horas que su equivalente es del 45% más en comparación con las 7:00 horas asignadas, las diferencias entre el tiempo asignado y el tiempo usado destacan la necesidad de revisar y ajustar los tiempos asignados para las actividades. Para los roles que consistentemente usan más tiempo, es necesario revisar las estimaciones de tiempo y considerar la redistribución de tareas. Para aquellos que completan sus tareas en menos tiempo, se debe evaluar si este ahorro es sostenible y no afecta la calidad del trabajo.

## **Conclusión**

Durante el año 2023, se notó que el desempeño laboral entre los empleados varió considerablemente, con algunos asumiendo una carga de trabajo mucho mayor que otros. La desigualdad ha afectado la eficiencia y calidad del servicio, aquellos con mayor carga de trabajo han experimentado estrés, ha repercutido negativamente en el servicio, la falta de equilibrio en la distribución de tareas ha generado una sensación de injusticia entre el personal, lo que podría influir en la moral y en la satisfacción laboral.

La carga de trabajo asignada a los trabajadores no es la misma provocando una desigualdad laboral dentro de las áreas en la empresa, el uso excesivo de algunos empleados a comparación de los demás genera estrés en el empleador que con el tiempo repercutirá en su desenvolvimiento de las actividades que estén bajo su cargo, traerá consigo una reducción en la efectividad de la empresa, ganando desbalances notorios en la institución por el poco seguimiento en el cumplimiento de actividades de acuerdo con la hora establecida en la empresa.

## Recomendaciones

La revisión de los procesos y la ajuste en las estimaciones de tiempo para cada tarea son cruciales para mejorar la eficiencia operativa. En particular, es necesario reevaluar los roles del Bodeguero 1 y del Coordinador de Calidad para que reflejen de manera más precisa el tiempo realmente necesario para realizar sus tareas. Esta reevaluación permitirá ajustar las expectativas y redistribuir los recursos de forma más efectiva, optimizando el flujo de trabajo y reduciendo cuellos de botella. Un análisis detallado de estas funciones contribuirá a una asignación de tiempo más justa y eficiente, beneficiando tanto la productividad general como la calidad del trabajo.

Implementar controles adicionales para asegurarse la reducción del tiempo no se vea comprometido en la calidad de las tareas asignadas a casa puesto de trabajo. Realizar auditorías regulares para verificar las funciones y responsabilidades es importante la redistribución de tareas para equilibrar la carga de trabajo. Por ejemplo, el Coordinador de Calidad y el Asistente de Distribución podrían beneficiarse de una revisión en la asignación de tareas para evitar la sobrecarga y mejorar la eficiencia.

Elaborar un sistema de capacitación adicional para la mejora continua, implementar un sistema de monitoreo para relacionar el tiempo usado con el tiempo asignado y optimizar los procesos existentes puede ayudar a mejorar la eficiencia general.

## Referencias

- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 7(1), 4. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bermúdez Carrillo, L. A. (2020). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales.*, 1-25. doi: 2215-2458
- Campbell, J. P, Mc Henry, J.J, Wise, & L.L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-33.
- Guerra M., Rodríguez J., & Artiles J. (2019). Aprendizaje colaborativo: experiencia innovadora en el alumnado universitario. *Revista de Estudios y Experiencias*, 269-281.
- Lizcano A., Barbosa J., & Villamizar J. (2019). Aprendizaje colaborativo con apoyo en TIC: concepto, metodología y recursos. *Revista Internacional de Investigación en Educación.*, 5-24. doi:[doi:https://doi.org/10.11144/Javeriana.m12-24.acat](https://doi.org/10.11144/Javeriana.m12-24.acat)
- Milkovich, George T., Boudreau, & John W. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos : un enfoque de estrategia*. Mexico: McGraw-Hill. doi:970-10-1689-0.
- N., R. (2019). El aprendizaje colaborativo: Bases teóricas y estrategias aplicables en la enseñanza universitaria. Propósitos y Representaciones. *Digital Publisher*, 219-280.
- Palmar G., Rafael S., Valero U., & Hoan M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(39), 159-188.
- Pedraza E. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.

- Rotundo M., & Sackett P. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80. doi:10.1037//0021-9010.87.1.66
- Flores, A. (2023, noviembre 3). ¿Cómo transformar el desempeño laboral en resultados efectivos? Guía para empresas de +500 empleados. <https://www.crehana.com>.  
<https://www.crehana.com/blog/desempeno/desempeno-laboral/>
- Ecoembes, P. P. (s/f). Conocer en profundidad al empleado gracias al desempeño laboral. Ecoembes. Recuperado el 21 de julio de 2024, de <https://ecoembesempleo.es/desempeno-laboral/>
- Desempeño Laboral. Revisión literaria. (s/f). Ucol.mx. Recuperado el 21 de julio de 2024, de [https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium\\_plus/article/view/638/1590](https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590)
- Clavijo, C. (2024, febrero 21). Evaluación de desempeño laboral: qué es, cómo aplicarla y ejemplos. Hubspot.es. <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-evaluacion-desempeno>
- Vargas D., Chiroque E., & Vega m. (2016). Innovación en la docencia universitaria. Una propuesta de trabajo interdisciplinario y colaborativo en educación superior. *Educación.*, 67-84. doi:<http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201601.004>

## Anexos

### Anexo 1: RUC de la empresa Dr. Agro S.A ubicada en el Cantón Montalvo

SRI		Certificado	
		Registro Único de Contribuyentes	
<b>Razón Social</b> DR. AGRO S.A. DORAGRO		<b>Número RUC</b> 1291700477001	
<b>Representante legal</b> • GAYBOR ALVAREZ LADY MARGOTH			
<b>Estado</b> ACTIVO	<b>Régimen</b> GENERAL		
<b>Fecha de registro</b> 24/05/2000	<b>Fecha de actualización</b> 12/06/2024	<b>Inicio de actividades</b> 24/05/2000	
<b>Fecha de constitución</b> 24/05/2000	<b>Reinicio de actividades</b> No registra	<b>Cese de actividades</b> No registra	
<b>Jurisdicción</b> ZONA 5 / LOS RIOS / MONTALVO		<b>Obligado a llevar contabilidad</b> SI	
<b>Tipo</b> SOCIEDADES	<b>Agente de retención</b> SI	<b>Contribuyente especial</b> SI	
<b>Domicilio tributario</b>			
<b>Ubicación geográfica</b>			
Provincia: LOS RIOS Cantón: MONTALVO Parroquia: MONTALVO			
<b>Dirección</b>			
Número: S/N Kilómetro: UNO Y MEDIO Referencia: DIAGONAL A LA GASOLINERA JUAN MONTALVO			
<b>Medios de contacto</b>			
Teléfono domicilio: 052953325 Celular contador / asesor: 0979483461 Email: adm@dragrosa.com Celular: 0993407171 Email: contabilidad@dragrosa.com			
<b>Actividades económicas</b>			
• G46201101 - VENTA AL POR MAYOR DE CEREALES (GRANOS).			
• G46530101 - VENTA AL POR MAYOR DE MAQUINARIA Y EQUIPO AGROPECUARIOS: ARADOS, ESPARCIDORAS DE ESTIÉRCOL, SEMBRADORAS, COSECHADORAS, TRILLADORAS, MÁQUINAS DE ORDEÑAR, MÁQUINAS UTILIZADAS EN LA AVICULTURA Y LA APICULTURA, TRACTORES UTILIZADOS EN ACTIVIDADES AGROPECUARIAS Y SILVÍCOLAS, SEGADORAS DE CÉSPED DE TODO TIPO, ETCÉTERA.			
• G46530102 - VENTA AL POR MAYOR DE MAQUINARIA Y EQUIPO AGROPECUARIOS: ARADOS, ESPARCIDORAS DE ESTIÉRCOL, TRILLADORAS, MÁQUINAS DE ORDEÑAR, MÁQUINAS UTILIZADAS EN LA AVICULTURA Y LA APICULTURA, TRACTORES UTILIZADOS EN ACTIVIDADES AGROPECUARIAS Y SILVÍCOLAS, ETCÉTERA.			
• G46691202 - VENTA AL POR MAYOR DE PRODUCTOS QUÍMICOS DE USO AGRÍCOLA.			
<b>Establecimientos</b>			
<b>Abiertos</b>		<b>Cerrados</b>	
17		7	

Razón Social  
DR. AGRO S.A. DORAGRO

Número RUC  
1291700477001

### Obligaciones tributarias

- 2011 DECLARACION DE IVA
- 1031 - DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE
- 1021 - DECLARACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA SOCIEDADES
- ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO
- ANEXO ACCIONISTAS, PARTÍCIPES, SOCIOS, MIEMBROS DEL DIRECTORIO Y ADMINISTRADORES - ANUAL
- ANEXO DE DIVIDENDOS, UTILIDADES O BENEFICIOS - ADI
- 4180 CONTRIBUCION TEMPORAL DE SEGURIDAD CTS

**i** Las obligaciones tributarias reflejadas en este documento están sujetas a cambios. Revise periódicamente sus obligaciones tributarias en [www.sri.gob.ec](http://www.sri.gob.ec).

### Números del RUC anteriores

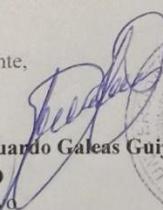
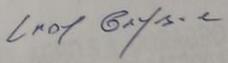
No registra



Código de verificación: RCR172185784346489  
Fecha y hora de emisión: 24 de julio de 2024 16:50  
Dirección IP: 10.1.2.142

Validez del certificado: El presente certificado es válido de conformidad a lo establecido en la Resolución No. NAC-DGERCGC15-00000217, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 462 del 19 de marzo de 2015, por lo que no requiere sello ni firma por parte de la Administración Tributaria, mismo que lo puede verificar en la página transaccional SRI en línea y/o en la aplicación SRI Móvil.

## Anexo 2: Autorización de la Empresa Dr. Agro S.A

 <p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO FACULTAD ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA DECANATO</p> 				
<p>Babahoyo, 11 de junio de 2024 D-FAFI-UTB-00470-2024</p>				
<p>Ing. Jeampierre López Gaibor. <b>GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA DR. AGRO S.A.</b> Ciudad. -</p>				
<p>De mis consideraciones:</p>				
<p>Reciba un cordial saludo por parte de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo, donde formamos profesionales altamente capacitados en los campos de Tecnologías de la Información y de Administración, competentes, con principios y valores cuya practica contribuye al desarrollo integral de la sociedad, es por ello que buscamos prestigiosas Empresas e Instituciones Públicas y Privadas en las cuales nuestros futuros profesionales tengan la oportunidad de afianzar sus conocimientos.</p>				
<p>El señor <b>BRYAN JOSUÉ FLORES TIVI</b> con cédula de identidad No. <b>172996974-9</b> estudiante de la Carrera de Comercio, matriculado en el proceso de titulación en el periodo ABRIL – AGOSTO 2024, trabajo de titulación modalidad de examen de carácter complejo, previo a la obtención del grado académico profesional universitario de tercer nivel como LICENCIADO EN COMERCIO, solicita por intermedio del Decanato de esta Facultad el debido permiso para realizar su estudio de caso con el tema: <b>“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE DR. AGRO S.A DEL CANTÓN MONTALVO PROVINCIA DE LOS RÍOS, PERIODO 2023”</b>.</p>				
<p>Atentamente,</p>				
<p> <b>Lcdo. Eduardo Galeas Guijarro, MAE.</b> DECANO c.c: Archivo</p>	<p> <b>DR. AGRO S.A. DORAGRO</b> R.U.C.: 1291700477001</p>			
<table border="1" style="width: 100%;"><tr><td style="width: 33%;"><p>Av. Universitaria Km 2 ½ vía Montalvo. Teléfono (05) 2572024 e-mail: decanotofafi@utb.edu.ec</p></td><td style="width: 33%;"><p>Elaborado por: Ing. Marilyn Coloma Aguilar</p></td><td style="width: 33%;"><p>Revisado por: Lcdo. Eduardo Galeas Guijarro, MAE</p></td></tr></table>		<p>Av. Universitaria Km 2 ½ vía Montalvo. Teléfono (05) 2572024 e-mail: decanotofafi@utb.edu.ec</p>	<p>Elaborado por: Ing. Marilyn Coloma Aguilar</p>	<p>Revisado por: Lcdo. Eduardo Galeas Guijarro, MAE</p>
<p>Av. Universitaria Km 2 ½ vía Montalvo. Teléfono (05) 2572024 e-mail: decanotofafi@utb.edu.ec</p>	<p>Elaborado por: Ing. Marilyn Coloma Aguilar</p>	<p>Revisado por: Lcdo. Eduardo Galeas Guijarro, MAE</p>		



### Anexo 3: Informe Anti-Plagio



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



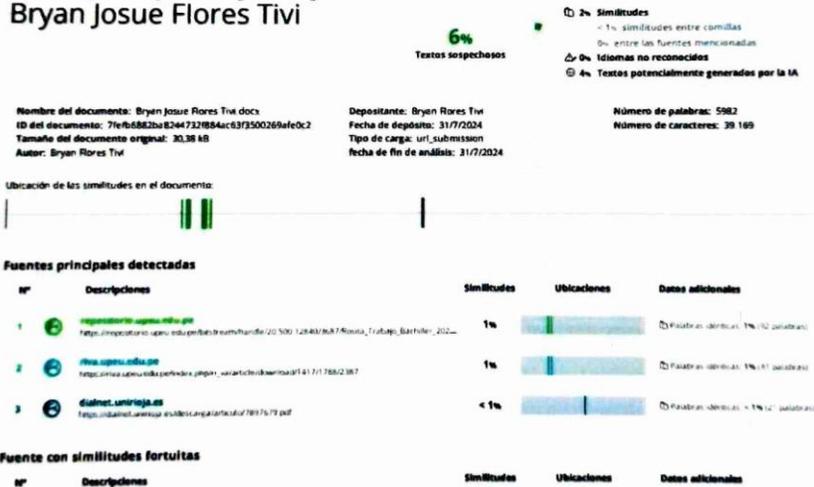
Babahoyo, 31 de julio del 2024

#### 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: FLORES TIVI BRYAN JOSUÉ, cuyo tema es: **Evaluación del desempeño laboral de la empresa Dr. Agro S. A, del Cantón Montalvo, Provincia de Los Ríos, periodo 2023**, certifico que este trabajo investigativo fue analizado por el Sistema Antiplagio Compilatio, obteniendo como porcentaje de similitud de [ 6% ], 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.

Bryan Josue Flores Tivi



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

Dr. Fabian Toscano Ruiz  
DOCENTE FAFI.