



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE
BABAHOYO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS E INFORMÁTICA**



PROCESO DE TITULACIÓN

NOVIEMBRE 2021- ABRIL 2022

EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE CARRERA DE CARÁCTER COMPLEXIVO

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL COMERCIAL SANDRITA EN EL
CANTON JUAN PERIODO 2021**

EGRESADO:

HILARY BRIGGITE QUINTANA QUIJJE

TUTOR:

ING. ALBERTO EDUARDO COLCHA SEILEMA

AÑO 2022

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la actividad comercial está en un crecimiento constante a causa de la demanda elevada de artículos y productos que llegan al mercado con el único objetivo de acoplarse y satisfacer las necesidades humanas, sin embargo cabe mencionar que una empresa comercial tiene como recurso activo principal a sus trabajadores, siendo estos los que marcan el modelo de la actividad comercial y se relaciona en su entorno con los proveedores, clientes y entre otros.

El comercial “Sandrita” ubicado en el cantón Jujan cuenta con un equipo de empleados que participan para la mejora de la empresa, es por tal razón que se desarrolló el presente trabajo investigativo basado en la Gestión de Talento Humano buscando identificar el problema que se suscita dentro del comercial al no tener una correcta gestión administrativa del personal, causando así que los mismos empleados no reciban un sueldo apropiado en las actividades que realizan.

El presente trabajo de titulación tiene como objetivo analizar la falencia que existen dentro de la gestión de talento humano en el comercial “Sandrita” ubicado en el cantón Jujan, con la finalidad de poder incrementar las ventas, debido a la alta insatisfacción de parte de los clientes a los trabajadores de dicho comercial, ocasionando el descontento al no recibir una atención adecuada pese a ser un comercial muy grande.

Todo caso de estudio a realizar se rige bajo una línea de investigación, considerando que nuestro tema se centra en la Gestión de Talento Humano se ha estimado a la gestión administrativa como línea investigativa, teniendo en consideración que, la

gestión financiera, administrativa, tributaria, auditoría y control es nuestra línea de estudio definida por la Universidad Técnica de Babahoyo.

DESARROLLO

El comercial “Sandrita” ubicado en el Cantón Alfredo Baquerizo Moreno Jujan, perteneciente a la provincia del Guayas en las calles Jaime Roldas Aguilera y José Domingo Delgado, está dirigido por la Sr. Cujilema Cujilema Sandra Patricia, cuya actividad inicio hace más de 15 años, es una empresa dedicada a la venta al por mayor y menor de una gran variedad de productos alimenticios que componen la canasta básica como también legumbres y vegetales, se convirtió en una empresa comercial ubicada en la parte central del cantón, gracias a una inversión que los posicionó en el mercado a pesar de la competencia a su alrededor al convertirse en un comercio dedicado a la venta de productos de primera necesidad, tan débiles como los que proveen los residentes y personas que vienen de otros lugares en busca de un producto a menor precio, lo que beneficia la economía de quienes buscan ese producto

El caso de estudio propuesto busca, a través de conceptos básicos de gestión, clima organizacional, gobierno y otros conceptos, conocer más acerca de lo que sucede dentro de la empresa que provoca cierto incumplimiento entre los trabajadores por falta de buenos salarios y beneficios, al trabajar horas extras por necesidades de empleo, poder continuar y no abandonar el negocio a pesar de ser maltratado y tener que trabajar todos los días de la semana y no tener un trabajo fijo tuvo que mudarse de un lugar a otro.

Los gestión de talento deben seleccionar, desarrollar, contratar, recompensar, orientar y dar seguimiento a las personas, así como crear una base de datos de confianza para la toma de decisiones, para que todos se sientan comprometidos con la empresa y haya

una gran oportunidad, solo así se puede lograr una productividad de calidad y el cumplimiento de las metas de la organización.

Las empresas deben de aprender:

- Superar el miedo a crear lo desconocido
- Moldear y comenzar por el cambio interno.
- Renovación continúa.
- Entender la realidad y hacer frente al futuro.
- Comprender la misión, visión de la empresa. (M, 2016)

El objetivo de la gestión del talento humano es desarrollar e involucrar a los recursos humanos, permitiendo que cada persona que labora en la empresa potencie sus competencias; La gestión del talento humano facilita la comunicación entre los empleados y la organización relacionada acerca de la empresa y las necesidades y deseos de sus empleados con el fin de ayudarlos, cuidarlos y brindarles capacidad de mejorar la personalidad y la moral de cada personal. La parte más importante del capital de la empresa, los empleados.

En la era del conocimiento, están surgiendo equipos de gestión del talento humano que reemplazan a los departamentos de recursos humanos. El enfoque del recurso humano designa a los gerentes de línea en toda la organización y se convierte en el propio gerente de recursos humanos, por otro lado, las tareas operativas y no esenciales se delegan a terceros a través de la subcontratación. (M, 2016).

Cuando hablamos de gestión de recursos humanos, se refiere al rol o función que el campo de los recursos humanos realiza en la gestión del personal, vinculándolos al campo ya a las personas encargadas de realizar el trabajo presente en la organización, actualmente denominada gestión del talento humano.

El desarrollo de la gestión de recursos humanos ha mostrado un tremendo desarrollo junto con la historia humana y administrativa, los factores que influyen en ellos son: los avances tecnológicos, los movimientos sindicales, los cambios regulatorios, así como la complejidad de los mercados. (Carmen, 2016).

Es importante saber si ha habido cambios en el proceso de gestión, este conocimiento ayuda al responsable de la gestión de recursos humanos en la empresa a mejorar la gestión, saber que practicas se están implementando y se trata solo de las práctica administrativas, desarrollo, gestión, practica de estratégicas, por habilidad o conocimiento, para poder saber cuál prevalece y cuál es el destino que lleva al personal de la empresa o de la organización que representa. (Carmen, 2016).

Los equipos de gestión de talento humano se libran de realizar las actividades y se encargan de dar asesoría interna para que el área se haga cargo de las tareas estratégicas de orientación global, de frente al futuro y el final de la organización y de sus integrantes. Las personas que se administran dejan de ser representante pasivo, y se transforman en agentes activos e inteligentes que contribuyen a administrar los demás recursos de la organización.

En la era del conocimiento, tratar con personas ha evolucionado de un problema a una solución para las organizaciones. Ha dejado de ser una competencia y se ha convertido en una ventaja competitiva para todas las organizaciones que han alcanzado un gran éxito.

La gestión de recursos humanos se ha adaptado rápidamente a la nueva era; de manera muy amplia e irreversible deja de ser gestión de recursos humanos y pasa a ser gestión de talento humano. (Idalberto C., 2009).

La gestión del talento humano o gestión humana sucede porque las organizaciones están formadas por personas. Todo el mundo sabe que la gente pasa la mayor parte del día en sus trabajos y organizaciones, a veces decimos “esta es mi segunda casa”

Una organización o negocio no puede crecer sin personas, cada misión creada a través de planes de acción dependen únicamente de las personas para llevarla a cabo y tener éxito, siempre y cuando las actividades estén especificadas en la buena religión. Por otro lado, las personas necesitan organizaciones donde trabajen y cuyo propósito sea lograr metas personales, mantenimiento de la familia, estatus y otras metas personales. (Armas Yadira, Mgs. Llanos Mónica del Pilar, Mgs. Traverso Paola, Mgs, 2017).

Hoy en día, la sociedad está rodeada de una gran cantidad de competidores, todas las empresas tienen que luchar constantemente para tener éxito.

Por eso es tan importante gestionar personas, tener un plan de acción para poder lograr tus objetivos, saber distribuir el trabajo y tener una organización bien capacitada, para esto se necesita planificar dónde ubicar los recursos humanos. Trabajos designados. Con las mejores técnicas disponibles.

Cuando hablamos de división del trabajo, no nos referimos a la distribución de las actividades productivas en las que cada trabajador debe dedicarse a un fin simplificado o a una misma actividad, logrando en ambos desarrollar la competencia y destreza de los

trabajadores para que se sientan más cómodos y por tanto más efectivos en los puestos que se les exige desempeñarse. (Ángel, 2016).

Un problema común que se presenta en los negocios de Sandrita se debe a la mala administración la hora de administrar el puesto o desempeñar de cada trabajador, lo que hace que los cajeros sean ineficiente y esto genere molestia a los clientes que tienen que esperar larga esperas en el mostrador. Para cancelar el producto en el comercial Sandrita.

La selección de personal juega un papel muy importante en la comercialización Sandrita, debido a los constantes despidos y contrataciones de personal, provocando o provocado problemas que perjudican al negocio, por la falta de una buena gestión que permite tener un buen equipo de trabajadores. Para la empresa y se evitar constantes contrataciones o despidos dentro de la empresa.

La selección de personal es un proceso que predice que en la contratación de un trabajador, este tendrá éxito; es tanto una forma de comparación como de selección. Para seleccionar a un futuro empleado, se hace una comparación entre las calificaciones de cada candidato y los requisitos del puesto, de esta manera es posible elegir exactamente un empleado o futuro trabajador para la empresa u organización.

Un papel muy importante que juega el reclutamiento es colocar en los puestos de las empresa a personas que trabajen para sus necesidades y que puedan, a medida que adquieren conocimientos y habilidades, tener un ascenso requiere más conocimientos y habilidades. (Felisa, 2017).

Hablar de reclutamiento es muy importante cuando se trata del equipo de trabajadores para constituir una empresa, porque son las personas que hacen fuerte a la organización o a

la empresa por su capacidad de dar un buen servicio, administrar, manejar iniciar. De los clientes que buscan comprar no solo para encontrar productos a un precio más bajo, sino que la razón por la que eligen publicidad de un competidor está relacionada con la atención que reciben.

Las organizaciones y las personas conviven en un proceso dialéctico interminable; vinculados en un proceso continuo y participativo. Al igual que los individuos seleccionan y atraen organizaciones o empresas, se informan y forman opiniones sobre ellas, las organizaciones tratan de atraer individuos y recopilar información sobre ellos para decidir si están interesados en aceptarlos, si son adecuados. Personas para cubrir puestos o vacantes.

El Reclutamiento es un conjunto de técnicas y métodos destinados a atraer candidatos potencialmente calificados y con las capacidades para cubrir puestos dentro del departamento interno de una organización. Es, en realidad, un sistema de información a través del cual una organización o empresa difunde y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo al que se espera obtener.

Para que el reclutamiento sea efectivo, se debe atraer a un grupo suficiente de candidatos para satisfacer completamente el proceso de selección. Es decir, la función que realiza el reclutamiento es proporcionar las materias primas básicas para el funcionamiento de la organización. (Idalberto C.).

Cuando hablamos de gestión de talento, uno de los mayores retos a los que se enfrentan los empleados a la hora de incorporarse a la empresa es el reclutamiento y la selección.

Por lo que es muy importante atraer talento desde el momento en que se ofrece el puesto de trabajo. La mayoría de las empresas utilizan la marca del empleador como una estrategia para lograrlo, ya que han fabricado su marca para influir en los empleados actuales y los potenciales.

Esto ayuda mucho a permitir la selección de los empleados adecuados, así como una ventaja estratégica a la organización. (Vallejo Espinoza Veronica Samantha, Portalanza Chavarría Alexandra, 2017).

La rotación de empleados a veces está dirigida a expandir el sistema con nuevos recursos para impulsar las operaciones y aumentar o disminuir los resultados, a veces las rotaciones puede estar fuera del control de la empresa u organización, ya que la división de la iniciativa de los trabajadores aumenta de volumen. En un mercado laboral altamente competitivo con un fuerte régimen de oferta, a menudo hay un aumento en la rotación de empleados. (Idalberto C.).

El talento humano de una empresa es muy importante, por eso se considera un factor clave para conseguir sus objetivos. Cabe reiterar que el talento humano debe estar comprometido y altamente motivado para poder tener éxito.

En este ámbito, el talento humano está enfocado a identificar, materializar y capacitar para incentivar la productividad organizacional, considerando también cómo se gestiona y como se debería gestionar.

Actualmente, la mayoría de las empresas se enfrentan a grandes desafíos como; los empleados no están motivados y son están comprometidos con la empresa, pero muchas veces esto se debe a que los empleados no son bien tratados, el clima laboral no es el

adecuado haciéndolos sentir incómodos, no quieren trabajar como se desea y trabajar a la altura y no porque se sientan cómodos, además de no recibir un salario acorde conduce a un bajo rendimiento en los empleados donde los gerentes de talento humano tienen que analizar y corregir los errores. (Magdalena, 2016).

La gestión administrativa es la implementación de cada proceso administrativo, son los procesos que hacen que una empresa sea exitosa al ser responsable de tomar decisiones y acciones oportunas para que se fijen los objetivos establecidos en una empresa basada en procesos. Es importante tener en cuenta; en comparación con el comienzo de cualquier actividad comercial o el comienzo de un negocio; necesita tener un plan, seguido de una organización, ambos harán crecer el negocio. (Andrea del Pilar Ramírez Casco, Raúl Germán Ramírez Garrido y Edison Vinicio Calderón Moran, 2017).

Un elemento muy importante en la gestión del talento es el diseño de las ubicaciones, que juega un papel estratégico muy importante en toda la organización; Por ello, es importante apreciar su importancia, ya que uno de los aspectos a tener en cuenta en el diseño es procurar que proporcione claramente a los trabajadores las tareas que deben realizar, teniendo en cuenta hábitos cansados o redundantes. Por otro lado, es muy importante que su diseño provoque un efecto motivador en el colaborador, para que pueda ver su trabajo como un papel fundamental en el logro de las metas de la institución, le da cierta libertad y la retroalimentación le da una mejor imagen personal. Y contexto profesional. (Vallejo Espinoza Verónica Samanta, Portalanza Chavarria Alexandra, 2017).

En el pasado, la principal preocupación del gerente de recursos humanos solo se enfocaba en resolver los problemas laborales, pero este aspecto aún se maneja en la actualidad, además incluye otras actividades como:

- Trabajar para trabajadores competitivos.
- Tener una adecuada organización de sus actividades.
- Crear valor, no reducir costos (López Gumucio, J. Ricardo).

Un papel muy importante de los recursos humanos en las organizaciones o negocios es mejorar las operaciones internas en una dirección estratégica para contribuir al desempeño del negocio.

En América Latina, la función que desempeña la gestión de personas ha sido vista durante mucho tiempo como una actividad de apoyo administrativo. La gestión de recursos humanos puede estar compuesta por subsistemas, áreas o funciones relacionadas y dependientes; forman un proceso mediante el cual se adquieren los recursos humanos. (Delottie, abril 2018).

La gestión del talento humano ahora se reconoce dentro de la empresa como parte de la gobernanza.

El principal objetivo es apoyar y mejorar las relaciones personales de los directivos y empleados que forman parte de la empresa en todos los ámbitos. Se utiliza una visión holística para mejorar la relación entre los empleados y la empresa.

Las principales finalidades de explotación o gestión del talento utilizado son:

- Promover el logro de las metas organizacionales.
- Asegurar una mejor eficiencia y desempeño de los recursos humanos.
- Reconocer y respetar las obligaciones de la organización.
- Establecer paridad entre los objetivos individuales de los empleados y los objetivos de la empresa.
- Dotar a la organización de personas capacitadas, calificadas y motivadas.
- Fomentar el trabajo en equipo entre los diferentes departamentos y colaboradores. (Oscar,2016).

Cabe señalar que la capacitación de los empleados es muy básica en la gestión del talento, a través de una adecuada capacitación, los trabajadores se desempeñarán mejor al tener los conocimientos adecuados para realizar la actividad o tareas que se les asignen.

El personal de ventas de Sandrita carece de personal calificado, siendo la razón principal que en el desempeño de las tareas asignadas, muchos de ellos tienden a cometer errores que perjudican al vendedor.

Otro gran problema con el que cuenta el comercial Sandrita es que sin trabajadores motivados, una persona motivada siempre dará lo mejor de sí cuando realizar una función en su campo, debe dejar que los empleados lo reconozcan fácilmente con un buen salario, pago de horas extras, incentivos para obtener lo mejor. Trabajador del mes que el desempeño de cada trabajador sea deficiente y que conducirá a una mala gestión en la empresa.

La capacitación es una de las actividades de mayor desarrollo que existen hasta el día de hoy, esto se debe a los constantes cambios que suceden en el mundo. La capacitación se da y en base a las necesidades reales de la organización, la empresa, orientada a cambiar los conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores, entonces la capacitación puede mejorar la efectividad de los resultados del trabajo en la organización; Contar con un personal bien capacitado hará que el desempeño de la empresa sea muy bueno y los empleados se sientan cómodos y con ganas de seguir trabajando, muchas empresas consideran la capacitación como un gasto innecesario, pero es una de las inversiones más importantes posibles. Implementadas para mejorar el crecimiento y así alcanzar las metas trazadas por la empresa. (JAVIER, 2018).

Se debe tener en cuenta la gestión del talento en el negocio Sandrita en el cantón Jujan, ya que no existe un departamento adecuado para realizar la gestión precisa que se requiere para poder llevar a cabo cada función o tarea que se realiza en el día a día. , los empleados deben estar totalmente capacitados para ayudarlos a madurar y poder desenvolverse mejor día a día, contar con trabajadores con los conocimientos adecuados hará que la empresa no tenga inconvenientes a la hora de recibir una mejor atención, de igual forma empleados motivados incrementarán

Cuando los vendedores de Sandrita comienzan a practicar y analizan la importancia de tratar adecuadamente a los empleados asignándoles una tarea o actividad, pagando horas extras y cumpliendo con las obligaciones que deben aplicar, puede convertirse en un oficio reconocido donde muchas personas quieren trabajar en la empresa cuando ven y escuchan que

su atención a los empleados es buena, se apegan a lo establecido y tienen seminarios o cursos que les ayudan a desempeñarse mejorado.

Aplicando la técnica de recolección de datos de la encuesta de ventas de Sandrita, los siguientes resultados para esta pregunta: ¿Está de acuerdo en que existe la necesidad de oportunidades de avance en ventas? El 90% de los empleados respondieron que sí a esta pregunta, porque han trabajado duro para hacerlo y darlo todo, será la motivación para seguir trabajando y sobre todo poder trabajar más duro y con más dedicación. .

Otras preguntas que hacen los empleados de la tienda son: ¿Está asegurado? La consecuencia de todo es que no reciben el salario correcto y por ende no están asegurados, por eso constantemente los despiden por no cumplir con lo establecido y por ende se hace la selección y dotación de personal, lo que constantemente pone en desventaja a los empleados. En caso de que sean despedidos y pierdan sus trabajos.

BIBLIOGRAFIA

Martínez, C. (2017). Mejora En La Gestión Del Talento Humano. Recuperado el 21 de 03 de 2022, de <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/540>

Covas, M. (2018). Liderazgo: Estilos De Liderazgo Según Kurt Lewin y Análisis De Un Caso Real, Colombia.

Galán, J. S. (2019). Relaciones laborales. Recuperado el 06 de 12 de 2021, de: <https://economipedia.com/definiciones/relaciones-laborales.html>

Ghiglione, L. F. (2015). Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño. Recuperado el 21 de 03 de 2022, de http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf

José Luis Marín Cárdenas, José Manuel Delgado Bardales. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. Recuperado el 21 de 03 de 2022, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>

Julián Pérez Porto y María Merino. (2016). Definición de competitividad. Recuperado el 06 de 12 de 2021, de <https://definicion.de/competitividad/>

Robles, J. G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Recuperado el 21 de 03 de 2022, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-SantamariaIncidencia.pdf>.

Sánchez, P. S. (2016). “Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua”. Recuperado el 21 de 03 de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

Loyola, A. (2018). casos organizacionales vinculados a la gestión de talento humano como soporte al modelo de aprendizaje basado en problemas. Recuperado el 21 de 03 de 2022, de: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8396/1/14113.pdf>

Valencia, M. (2015). Las Competencias Laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? Recuperado el 21 de 03 de 2022, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=.pdf.

Sandoval, A. (2016). Evolución Del Concepto De Competencia Laboral. Recuperado el 21 de 03 de 2022, de http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_6/sandoval_Franklin_y_otros.pdf

Vargas, R. A. (2019-2020). Gestión Administrativa y Su Influencia En La Rentabilidad. Recuperado el 21 de 03 de 2022, de: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7945/ARTEAGA%20VARGAS.pdf>

Teixeira, A. (2019). La competitividad y sus factores determinantes: un análisis sistémico para países en desarrollo. Recuperado el 21 de 03 de 2022, de: <https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45005/RVE129.pdf>

Westreicher, G. (2020). Estrategia de Talento Humano, Recuperado el 21 de 03 de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/estrategia.html>

CONCLUSIONES

Luego de completar la encuesta de Gestión del Talento aplicada al personal de publicidad “Sandrita”, se utiliza la técnica de la encuesta para recolectar información real en base a la gestión y organización con el propósito de analizar la situación actual en la empresa.

De acuerdo a los resultados de las encuestas se puede determinar que los empleados reconocen la importancia del talento humano, pero esta importancia no aplica para las ventas, por lo que es una empresa que no va en la dirección correcta. También se concluye que los empleados no tienen conocimientos académicos, desconocen sus funciones en la organización y no pueden desarrollarse profesionalmente, teniendo así dificultad en el logro de las metas laborales.

Con referencia a las relaciones laborales, se determina que el clima entre los compañeros es bueno, es decir, buen ambiente de trabajo y óptimo trabajo en equipo.

El personal de publicidad “Sandrita” está satisfecho con el ambiente de trabajo, sin embargo, con base en el reconocimiento monetario, no reconocen el esfuerzo extra ni reciben recompensa monetaria.

La satisfacción personal de los empleados es media en condiciones normales, sin embargo, en cuanto a la capacitación, los trabajadores se dan cuenta de que la empresa no brinda capacitación, lo que a la larga facilita la mejora de las ganancias de la empresa, pero los empleados se inclinan por aprender, sin embargo, el estímulo monetario es el recompensa por alcanzar metas.

ANEXO #1

Encuestas Realizada Al Personal Del Comercial Sandrita En El Cantón Jujan Periodo 2021.

- 1) ¿Cree usted que un mal ambiente laboral puede llegar a afectar el área de producción en una empresa?
 - a. Si
 - b. No

- 2) ¿Qué tan satisfecho estás con tu gerente y el trabajo que realiza?
 - a. Bien
 - b. Muy Bueno
 - c. Regular
 - d. Ninguna De Las Anteriores

- 3) ¿Cómo se ha sentido trabajando en esta empresa?
 - a. Bien
 - b. Regular
 - c. Mal
 - d. Todas La Anteriores

- 4) ¿El trabajo en su área está bien organizado?
- a. Si
 - b. No
- 5) ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?
- a. Si
 - b. No
- 6) ¿En su puesto de trabajo puede desarrollar al máximo sus habilidades?
- a. Si
 - b. Tal Vez
 - c. No
- 7) ¿El responsable de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones?
- a. SI
 - b. NO
- 8) ¿El responsable soluciona los problemas de una manera eficaz?
- a. Frecuentemente
 - b. Tal Vez
 - c. Nunca

























9) ¿Cómo califica la relación con sus compañeros de trabajo?

- a. Bien
- b. Regular
- c. Mal

10) ¿Se siente parte de un equipo de trabajo?

- a. SI
- b. NO

ANEXO #2



[RUC](#) > [Consulta](#)

Consulta de RUC

RUC: 0921705448001 Razón social: CUJILEMA CUJILEMA SANDRA PATRICIA

Estado contribuyente en el RUC: **ACTIVO** Nombre comercial:

Actividad económica principal: VENTA AL POR MENOR DE GRAN VARIEDAD DE PRODUCTOS EN SUPERMERCADOS, ENTRE LOS QUE PREDOMINAN, LOS PRODUCTOS ALIMENTICIOS, LAS BEBIDAS O EL TABACO, COMO PRODUCTOS DE PRIMERA NECESIDAD Y VARIOS OTROS TIPOS DE PRODUCTOS, COMO PRENDAS DE VESTIR, MUEBLES, APARATOS, ARTÍCULOS DE FERRETERÍA, COSMÉTICOS, ETC

Tipo contribuyente	Clase contribuyente	Obligado a llevar contabilidad
PERSONA NATURAL	OTROS	SI

Fecha inicio actividades	Fecha actualización	Fecha cese actividades	Fecha reinicio actividades
05/01/2017	20/04/2021		

Agente de retención: SI

[Mostrar establecimientos](#)

[Nueva consulta](#)

ANEXO #3



Babahoyo, 10 de agosto del 2022

Magister

Eduardo Galeas Guijarro

DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

En su despacho.

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos Comercial "Sandrita" del cantón Jujan .
Por medio de la presente me dirijo a usted para comunicarle que se ha **AUTORIZADO** al estudiante **Hilary Briggite Quintana Quijije** 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: **Gestión de talento humano en el comercial Sandrita en el cantón Jujan periodo 2021** el cual es requisito indispensable para poder titularse.

Sin otro particular me suscribo de usted

Atentamente

CUJILEMA CUJILEMA SANDRA PATRICIA

COMERCIAL SANDRITA

Cd: 0921705448

Teléfono: 0981287113- 0979434947

ANEXO #4



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

QUINTANA QUIIJE HILARY BRIGGITE

0%
Similitudes



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

Nombre del documento: QUINTANA QUIIJE HILARY
BRIGGITE-1.docx
Tamaño del documento original: 33,15 ko
Autor: Quintana quiije

Depositante: undefined Quintana quiije
Fecha de depósito: 12/8/2022
Tipo de carga: url_submission
fecha de fin de análisis: 12/8/2022

Número de palabras: 3490
Número de caracteres: 21.888

Ubicación de las similitudes en el documento: