



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

JUNIO 2023 – OCTUBRE 2023

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA FARINMEDSA DE LA CIUDAD DE
BABAHOYO PERIODO 2022.

EGRESADA:

WENDY PAOLA MARMOLEJO FLOR.

TUTOR:

ING. MARIO ALBERTO TOUMA FAYTONG

AÑO: 2023

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de caso se realizó en la empresa **FARINMEDSA**. Esta empresa inició sus actividades comerciales el 10 de febrero del 2020. Esta sociedad está ubicada en el cantón Babahoyo de la Provincia de los Ríos, está encargada de ventas al mayor de productos farmacéuticos con los más altos estándares de calidad.

El objetivo de este estudio de caso, es conocer a profundidad el manejo de la empresa y su personal, para saber de qué forma debe mejorar la calidad para su personal y su funcionamiento.

La presente investigación centra su problemática en relación a el clima laboral y como es el rendimiento dentro de la institución FARINMEDSA, es por eso que se manejan diferentes métodos de investigación.

El método utilizado en este estudio de caso fue un diseño transversal, con un enfoque cualitativo descriptivo aplicado a los resultados obtenidos y explicativo en el sentido de que los resultados del trabajo de investigación se expresen de manera lógica y consistente, utilizando métodos inductivos. Al estudiar una parte de un todo, expresado de manera lógica y coherente, utilice el método inductivo; al sacar conclusiones y recomendaciones del todo, utilice el método deductivo.

Este caso de estudio está direccionado en la línea de investigación de la carrera de Ingeniería Comercial, “Modelo de Gestión Administrativa” debido a que el tema en estudio está relacionado con los fundamentos de administración general, en especial con el clima organizacional.

RESUMEN

Es necesario conocer a profundidad el impacto del clima laboral en el rendimiento y desempeño de los empleados en el ámbito laboral de la empresa FARINDMESA en la ciudad de Babahoyo, desarrollando este estudio de caso pudimos conocer que existen muchas falencias en torno al ambiente laboral, la empresa maneja un equivocado manejo en toda el área con respecto a empleados y empleadores, teniendo así una incorrecta capacitación para sus empleados, falta de compromiso de la institución hacia los empleados y viceversa, necesitan las personas encargadas de la empresa mejorar el ambiente laboral, de esta forma, los trabajadores estarán a gusto dentro de cada departamento y rendir con eficiencia y eficacia a las tareas asignadas, hemos estudiado algunas citas bibliográficas, publicaciones y artículos, así como el estudio de documentos que nos entregó la empresa, para entender mejor los conceptos acerca del ambiente laboral y tener un criterio claro de las problemáticas y los métodos para mejorar la calidad del servicio de la empresa y desarrollar un método eficiente para sus empleados, el departamento de talento humano debe realizar un exhaustivo trabajo para mejorar todo el entorno dentro de la empresa, si se tiene un excelente departamento recursos humanos, la empresa manejará de forma correcta toda las áreas que forman la empresa FARINDMESA, como lo son: gerencia general, dirección administrativa, contabilidad, ventas-facturación y el departamento de compras, ya que todos y cada uno de los departamentos deben funcionar en conjunto, así la empresa tendrá una atención con calidad, calidez, eficaz y eficiencia.

PALABRAS CLAVES: CLIMA LABORAL - ÁMBITO LABORAL - EQUIPO DE TRABAJO - EMPRESA - TRABAJADORES.

SUMMARY

It is necessary to know in depth the impact of the work environment on the performance and performance of employees in the workplace of the company FARINDMESA in the city of Babahoyo. By developing this case study we were able to learn that there are many shortcomings around the work environment, the company manages the wrong management in the entire area with respect to employees and employers, thus having incorrect training for its employees, lack of commitment of the institution towards the employees and vice versa, the people in charge of the company need to improve the work environment, In this way, workers will be comfortable within each department and perform their assigned tasks efficiently and effectively. We have studied some bibliographical citations, publications and articles, as well as the study of documents that the company gave us, to better understand the concepts. about the work environment and have a clear criterion of the problems and methods to improve the quality of the company's service and develop an efficient method for its employees, the human talent department must carry out exhaustive work to improve the entire environment within The company, if it has an excellent human resources department, the company will correctly manage all the areas that make up the FARINDMESA company, such as: general management, administrative management, accounting, sales-billing and the purchasing department, since Each and every one of the departments must work together, so the company will have quality, warmth, effective and efficient service.

KEYWORDS: WORK CLIMATE - WORK ENVIRONMENT - WORK TEAM - COMPANY - WORKERS.

DESARROLLO

La empresa FARINMEDSA, es una empresa nacional, opera en el Sector de ventas al por mayor de productos farmacéuticos. Esta sociedad está ubicada en el cantón Babahoyo de la Provincia de los Ríos, la sociedad está conformada por los socios el Ing. Fernando Ronquillo Murrieta y la Ing. Elsy Sandoya Valero, su número del Registro Único de Contribuyentes es el 1291783119001 y de situación legal activa.

En el desarrollo de este caso, se tratará la situación actual de FARINMEDSA del Cantón Babahoyo, en donde el Administrador de la Agencia es la Ing. Elsy Sandoya Valero.

La empresa cuenta con una nómina de 18 empleados que conforman su estructura organizacional, los cuales laboran en las siguientes áreas:

- GERENCIA GENERAL
- DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
- CONTABILIDAD.
- VENTAS – FACTURACIÓN.
- COMPRAS.

Por medio de la entrevista aplicada al jefe de la agencia, se conoció que la empresa lleva 3 años atendiendo y ofertando productos e insumos farmacéuticos en la ciudad de Babahoyo, donde sus productos han tenido una excelente acogida por parte de la ciudadanía de la localidad.

Es necesario tener claro, que es muy importante que el entorno laboral sea el correcto, ya que un ambiente laboral hostil no permitirá que nuestras capacidades sean desarrolladas al máximo.

He realizado este trabajo de investigación, con el interés de conocer el medio laboral dentro de la institución de los empleados, así como los procesos administrativos que se manejan dentro de la misma, es necesario aclarar todas las dudas que presenten el equipo de trabajo y verificar cual es la mejor manera de solucionar todos los problemas que se presenten el estudio maneja información actualizada, la misma que podría establecer medidas de mejora en los procesos administrativos para incrementar el nivel productivo de la empresa.

El ambiente laboral está formado por diversos factores físicos y emocionales que influyen en el comportamiento y desempeño de los miembros del equipo de trabajo (García, 2009). El clima organizacional considera el entorno humano y físico en el que se desarrolla el trabajo diario y determina cómo los individuos perciben su trabajo, desempeño, productividad y satisfacción, e influye en la satisfacción de los empleados, lo que a su vez afecta la productividad.

Una de las problemáticas que presenta la empresa FARINMEDSA, es no contar con un estudio de medición del clima laboral.

El interés por la cultura organizacional tiene su origen en el principio de flujo cognitivo en psicología, en el sentido de que explicar el comportamiento humano desde una perspectiva conductual condujo a una reconciliación con la caja negra que ha cambiado a los humanos. Esto nos lleva a considerar hasta qué punto la percepción influye en la realidad misma. Esta idea empezó a arraigar en todos los ámbitos en los que la psicología desempeña un papel, incluido, por supuesto, el entorno laboral. (Likert, 2001)

Analizando la problemática, debemos entender que los empleados en relación con el liderazgo que existe, así también de analizar otros factores que intervengan en el

clima laboral de la empresa; por lo tanto, es necesario que como empresa realicen un exhaustivo diagnósticos de como esta el ambiente dentro de la empresa, a fin de conocer su nivel de influencia en el desempeño de los empleados, para proponer medidas a tomar para generar y mantener un clima laboral propicio que motive el desempeño óptimo de los empleados en la gestión de los procesos internos.

Otro de los problemas encontrados es que de la nómina de empleados existen recurrentes en la ausencia a sus cargos dentro de la empresa.

El absentismo laboral puede afectar no solo a los beneficios de la empresa sino también a la cohesión entre los diferentes departamentos y equipos de trabajo. Si sus empleados faltan o llegan tarde con frecuencia, es mejor averiguar qué podría haber detrás de su comportamiento. (Valenzuela & Calvo, 2023)

Analizando la problemática, la ausencia del personal de forma recurrente produce que las actividades normales de la agencia se retrasen, el empleador deberá considerar investigar a fondo el por que de las inasistencias y a su vez buscar alternativas para que no exista paralización en las tareas asignadas por su ausencia.

Se logró identificar que la empresa no dispone de planes de motivación o técnicas de motivación dirigidos a sus colaboradores de la agencia.

Las técnicas de motivación laboral son procedimientos utilizados para generar interés en los trabajadores de una empresa, e impulsarlos a que sean más productivos, creativos, eficientes, y mantengan un mayor compromiso con las actividades normales de la empresa (Arturo K., 2015).

Las técnicas señaladas por el autor Arturo (2015) regularmente son: darles poder de decisión a los trabajadores para que realicen sus funciones asignadas, ofrecerles incentivos económicos, reconocimientos por buen desempeño, fomentar las relaciones entre compañeros, darles oportunidades de superación, entre otros.

Observando esta problemática, es muy evidente que esto afecta el interés de los empleados en brindar sus esfuerzos diarios para conseguir los objetivos de la compañía, deben implementar estrategias que incentiven al personal, como lo indican los autores los reconocimientos, fomentar el compañerismo y brindar un buen ambiente laboral sería la forma de ganar el éxito como empleadores y empleados.

Otro de los dilemas presentados en la institución es por una alta rotación de personal caracterizada por el despido común de ciertos empleados, ya que a menudo duran 6 meses en funciones y abandonan sus cargos por decisión propia o por presentarles mejores oportunidades en otras empresas.

La rotación del personal se produce cuando un trabajador llega o se va de la empresa, ya sea por despido o por su propia iniciativa (Carla Almeda, 2017).

Una dificultad presentada en la empresa FARINMEDSA es la falta de un registro o análisis del nivel de rotación de personal.

El índice de rotación del personal se calcula fraccionando las bajas por el total de empleados (LosRecursosHumanos.com, 2017).

Fórmula de Rotación de Personal = N. de bajas / N. total de empleados

Los datos para realizar la siguiente fórmula fueron proporcionados por el jefe de la agencia. A continuación, se muestra el promedio de rotación de personal de la empresa para el año 2021 - 2022.

Para el año 2021 se determinó lo siguiente:

$$\text{Índice de rotación} = \frac{3 \text{ empleados}}{18 \text{ en nómina}}$$

$$\text{Índice de Rotación de personal} = 0.16666667$$

$$\text{Índice de Rotación de personal} = \mathbf{16.67\% \text{ de rotación anual}}$$

Para el año 2022, se muestra los siguientes valores:

$$\text{Índice de rotación} = \frac{4 \text{ empleados}}{18 \text{ en nómina}}$$

$$\text{Índice de Rotación de personal} = 0,2222222$$

$$\text{Índice de Rotación de personal} = \mathbf{22.22\% \text{ de rotación anual}}$$

Para el año 2021, es importante que verifiquemos que el porcentaje de rotación del personal es del 16.67%, pero debemos observar que en el 2022 se incrementó en 22,22%. El jefe de la agencia supo manifestar que la nómina de empleados nunca cambió su número siendo de 18 empleados como máximo, la única variable que se presenta es nuevas contrataciones para las vacantes que se encuentran disponibles, pero aun así existen variantes los trabajadores tienen un tiempo de duración no mayor a 6 meses y que para el año 2022, 4 personas decidieron renunciar, es decir una más que en el 2021. Esta inestabilidad que existe por la inestabilidad laboral genera grandes

consecuencias para la empresa, debido a que cada ingreso de personal genera un gasto a la empresa, como lo son: pérdidas de conocimientos, gastos en capacitación, incertidumbre laboral del personal, etc.

El clima laboral de la agencia está siendo afectado por el cambio regular del personal producto del incremento en la rotación del personal. Esto genera que el talento humano se desoriente de sus actividades normales, y que las buenas relaciones entre compañeros no sean las adecuadas e incluso sientan el temor de un despido en cualquier momento. Un mal clima laboral se produce cuando una empresa posee impuntualidad excesiva, actitudes negativas por parte de los empleados, alta rotación, baja productividad, incumplimiento de metas y ausentismo laboral (EthicsGlobal, 2019). Este fundamento es lo que se suscita en la agencia FARINMEDSA.

Según Corredor et. al. (2016) afirman: Por lo tanto, el clima organizacional es un elemento fundamental para el desarrollo y desempeño de una organización, es el ambiente de trabajo percibido por los empleados, y también es el ambiente en el que se desarrollan las actividades laborales de los empleados e influye en su comportamiento. En este sentido, un ambiente de trabajo armonioso asegura el cumplimiento de todas las dinámicas de trabajo, producción y actividades de gestión. Como resultado de esta situación, se establecen mejores canales de comunicación entre los socios, empleados y las diferentes unidades jerárquicas, y se obtiene un ambiente de tranquilidad en el que se produce la evolución de las prácticas laborales desde los aspectos técnicos y profesionales de todos los empleados de la organización. (pág. 98)

Los criterios manifestados por los autores en el párrafo anterior, en efecto se deberían aplicar en la empresa en estudio, pero este tipo de temas sobre el ambiente o el clima laboral los jefes no los han considerado aún como un problema a mejorar, FARINMEDSA, la empresa generalmente capacita 2 veces al año a su personal para

mantener actualizados sus conocimientos sobre los nuevos productos de la compañía y sobre todo lo referente a cambios de diversos procedimientos que se relacionan con las actividades de la empresa en general. “Uno de los pilares de un negocio exitoso es la capacitación” (Matías Infantino, 2015). En efecto este fundamento del autor es la realidad, la empresa FARINMEDSA, destina ciertos recursos para los fines de las capacitaciones para sus empleados.

La empresa tiene una gran problemática al no disponer de un manual de funciones.

Sin embargo, el manual de organización y funciones es un documento formal que las organizaciones desarrollan para plasmar parte de la forma de la organización que han adoptado, y que sirve como guía para todos los que integran la nómina de la empresa (Municipalidad de Moyobamba, 2019).

Es así que, analizando la problemática, la empresa deberá integrar al personal nuevo y capacitarlos, realizando un manual que sea elaborado por aquellos empleados que ya llevan años y conocen absolutamente todos los procesos internos.

Aun así, bajo estas circunstancias la empresa dictamina que este tipo de manuales no es necesario.

La falta de inteligencia emocional por parte del líder de la Agencia, es otro de los factores que afectan el ambiente laboral.

Los líderes con falta de inteligencia emocional son seres con: odios, resentimientos, resistencia, miedos, complejos y creencias predefinidas; que los hacen

generar acciones negativas en donde consecutivamente lastiman a los demás de manera psicológica (Eleconomista.com.mx, 2017).

Los conflictos laborales podrían conceptualizarse como la disputa de derechos o de intereses que se produce entre compañeros de trabajo por desigualdad de criterios (InfoJobs, 2018)

Existen varias consecuencias por los conflictos laborales que pueden existir, entre ellos: las malas decisiones, los empleados empieza a sentirse desmotivados, no se realiza un correcto desenvolvimiento en el área de trabajo, le restan importancia a todo lo que es el entorno laboral, es importante tener claro que toda organización hoy en día tiene conflictos internos entre empleados originados muchas veces por las mismas actividades o tareas asignadas. La empresa FARINMEDSA., no es la excepción, en ocasiones se han originado discrepancias entre compañeros debido a críticas nada constructivas y rumores sobre las tareas que realiza determinado individuo. Es necesario que la empresa tenga objetivos claros para el manejo de este tipo de complicaciones, ya que lo único que ocasionan es inestabilidad de criterios, se forman enemistades y crean un mal ambiente laboral.

Conocí otra problemática en la agencia sobre los atrasos en la generación de informes por parte de las áreas de crédito y cobranzas.

La desconcentración en el trabajo es un mal muy habitual entre la mayoría de los trabajadores de una organización. La escasa concentración del talento humano disminuye la productividad en sus labores y hace que se sientan sin ganas de realizar las tareas diarias (Universia Colombia, 2014)

El estrés laboral causa falta de concentración, fatiga, cansancio físico, alteraciones de sueño y falta de energía (Silvia Nastri, 2020).

La desconcentración laboral es uno de los factores más reincidentes en las empresas, y la agencia en estudio también tiene este tipo de problemas que afectan el desempeño de su personal, ya que el empleado normalmente se ve más preocupado por situaciones de su hogar, de su vida social o tiene la mente en otros problemas ajenos a las actividades o funciones que desempeña en la compañía. Esto se debe a la falta de interés por la realización de la tarea asignada y por el denominado estrés laboral.

Los principales distractores o factores que originan desconcentración al empleado de la empresa FARINMEDSA son:

- El manejo de las redes sociales dentro de la empresa y sin un fin de beneficiar a la institución.
- Generalmente aumentan el uso del horario de almuerzo o utilizan el horario laboral para interactuar con otras personas que no tienen interés en adquirir los servicios de la empresa.
- En ocasiones existen distracciones debido a que se encuentran realizando diferentes actividades sin ejercer preocupación a la asignada lo cual definitivamente termina siendo un fracaso, por la cantidad de errores que suelen tener por la falta de atención.
- El uso de los medios digitales es utilizado para otras actividades: como escuchar música a volumen demasiado elevado que distrae la concentración de los demás empleados, utilizar la computadora para manejo de redes sociales personales, lo cual resta significativamente tiempo y la importancia de atender las necesidades de la empresa

Un problema complejo que presenta la empresa es la baja productividad y el elevado número de errores en el trabajo por parte de los empleados.

En el trabajo, es habitual y lógico que se cometan errores, puesto que los seres humanos tendemos a equivocarnos muchas veces. “Sin embargo, algunos errores son evitables, pero tienen poco impacto porque pueden arreglarse o incluso usarse como oportunidades de aprendizaje; mientras que los errores, debido a su gravedad, pueden causar un gran daño a una empresa o a la reputación profesional de una persona” (Eroski Consumer, 2015).

Trabajar con un mal ambiente laboral en una empresa no es beneficioso para absolutamente nadie (desde el empresario/o gerente hasta el empleado contratado en los últimos días, para el proveedor ni para el cliente) ni para nada (para la empresa en sí, sus resultados y su supervivencia) (PyrseConsultores, 2018).

Analizando la problemática y basándonos en los fundamentos, a continuación, describo los diversos errores comunes de los empleados:

- Exceso de confianza en su memoria, es decir, creen que recordarán todo, incluso instrucciones o tareas asignadas.
- Más información de la que ya sabes no es algo que les interese aprender.
- Exceso de confianza en los propios conocimientos y falta de respeto por lo que piensan los demás.
- Los escritorios y los archivos carecen de orden, por lo que los documentos importantes a menudo se extravían.
- Abusando de la confianza de los compañeros e imponiendo deberes que nada tienen que ver con ellos.
- Dedicar tiempo a actividades no relacionadas con el negocio.

CONCLUSIONES

Como resultado del diagnóstico realizado a la empresa FARINMEDSA enmarcado en un contexto donde el personal es administrativo y operativo, se muestra como resultado del análisis, un clima laboral general equivalente a una calificación del 40%, en categoría de mejora, observándose como factores prioritarios de incidencia por mejorar, los factores relacionados con falta de inspirar a los demás a un trabajo de equipo eficiente y liderazgo. En el primer factor, este ambiente no saludable para los trabajadores, radica en su percepción de estancamiento profesional, debido a que la empresa no ofrece motivación al personal. En el segundo factor, relacionado con los directivos, se evidencia apatía entre las partes, jefes departamentales y subordinados, actuando de forma independiente y poniéndose barreras, que, a su vez, limitan la colaboración como estrategia para la productividad.

En la empresa se ha vuelto muy común la falta de comunicación el llegar tarde o faltar a las actividades rutinarias de oficina, esto origina pérdidas para la empresa. Debido a que se dejan de atender a tiempo ciertos procesos relacionados a las ventas de los insumos de la compañía, dado que hay clientes que son muy puntuales a la hora de adquirir los servicios de la agencia, esto afecta incluso a la imagen de la sucursal.

Otro de los factores que afecta el clima de la organización es la desconcentración del personal, lo que origina un bajo rendimiento. La desconcentración es generada por diversos distractores como son las redes sociales, las largas conversaciones con otros compañeros de oficina, entre otros. Esta pérdida de tiempo no genera valor a la agencia, y por lo tanto retrasan las actividades planificadas y las tareas que se deben cumplir con regularidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Eleconomista.com.mx. (3 de marzo de 2017). Los efectos negativos de los líderes empresariales por no tener inteligencia emocional. (Eleconomista.com.mx, Editor) Recuperado el 19 de enero de 2020, de mba.americaeconomia.com: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/las-consecuencias-de-la-falta-de-inteligencia-emocional-en-los-lideres-empresariales>
- Albert Yordano Corredor Bustamante, Bernardo Álvarez Guerrero, Camilo Andrés Echeverri Gutiérrez, Catherine Gallo Chalarca, Daniela Restrepo Parra, Dany Esteban Gallego Quiceno, Eliana María González González, Fredy Esteban Méndez Morales, Gustavo. (2016). Pymes: Gestión Y Clima Organizacional (Primera Ed.). (A. S. Sarmiento, Ed.) Barranquilla, Colombia: Corporación Universitaria Americana, 2016.
- Arturo K. (17 de febrero de 2015). Técnicas de motivación laboral. Recuperado el 19 de enero de 2020, de CreceNegocios: <https://www.crecenegocios.com/tecnicas-de-motivacion-laboral/>
- Carla Almeda. (7 de julio de 2017). La rotación de personal: Todo lo que necesitas saber sobre las ganancias Recuperado el 19 de enero de 2020, de Talent clue: <http://blog.talentclue.com/rotacion-de-personal>
- Eroski Consumer. (19 de enero de 2015). Los nueve errores más graves en el trabajo. Recuperado el 20 de enero de 2020, de Consumer: <https://www.consumer.es/economia-domestica/trabajo/los-nueve-errores-mas-graves-en-el-trabajo.html>

- EthicsGlobal. (23 de enero de 2019). ¿Cuáles son los efectos de un lugar de trabajo tóxico? Recuperado el 19 de Enero de 2020, de Ethics Global: <https://blog.ethicsglobal.com/cuales-las-consecuencias-mal-clima-laboral/>
- InfoJobs. (20 de diciembre de 2018). Conflictos laborales: ¿qué son y cómo evitarlos? (A. S. S.L.U., Editor, A. S. S.L.U., Productor, & Adevinta Spain S.L.U.) Recuperado el 20 de enero de 2020, de InfoJobs: <https://recursos-humanos.infojobs.net/conflictos-laborales-que-son-y-como-evitarlos>
- LosRecursosHumanos.com. (2017). ¿Cómo se calcula la rotación del personal? Recuperado el 19 de enero de 2020, de losrecursoshumanos.com: <https://www.losrecursoshumanos.com/como-se-calcula-la-rotacion-del-personal/>
- Matías Infantino. (29 de enero de 2015). Beneficios de la capacitación para las empresas. Recuperado el 19 de enero de 2020, de LicenciasOnLine.com: <https://www.licenciasonline.com/ar/es/noticias/beneficios-de-la-capacitacion-para-las-empresas>
- Municipalidad de Moyobamba. (2019). Manual de organización y funciones. Recuperado el 19 de enero de 2020, de Municipalidad de Moyobamba: http://www.munimoyobamba.gob.pe/app/web/doc_gestion/mof.php
- PyrseConsultores. (6 de septiembre de 2018). Problemas de clima laboral en la empresa. Recuperado el 20 de enero de 2020, de Pyrsel: La importancia de mejorar el clima laboral
- Ramiro A. Calle. (2017). ¡Otra vez lunes! Técnicas para superar el estrés laboral. Ediciones Turpial, S.A.
- Redacción Río Negro. (25 de mayo de 2017). La importancia de ser puntuales en el trabajo. (E. R. S.A., Editor) Recuperado el 19 de enero de 2020, de Redacción

Río Negro: <https://www.rionegro.com.ar/la-importancia-de-ser-puntuales-en-el-trabajo-YK2862023/>

Silvia Nastri. (2020). *Estrés laboral ¿Por qué se produce?* Recuperado el 20 de enero de 2020, de Hospital Alemán Asociación Civil: <https://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/estres-laboral-por-que-se-produce/>

Universia Colombia. (11 de marzo de 2014). *5 consejos para evitar desconcentrarse en el trabajo*. Recuperado el 20 de enero de 2020, de Universia: <https://noticias.universia.net.co/en-portada/noticia/2014/03/11/1087102/5-consejos-evitar-desconcentrarse-trabajo.html>

Zaplo Spain. (1 de abril de 2017). *¿Qué es el absentismo laboral? ¿Qué consecuencias tiene?* Recuperado el 19 de enero de 2020, de zaplo.es: <https://www.zaplo.es/blog/absentismo-laboral-consecuencias/>

ANEXOS

ANEXO N. 1

REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES

SRI		Certificado Registro Único de Contribuyentes	
Razón Social FARMACEUTICOS, INSUMOS Y MEDICINAS - FARINMEDSA S.A.		Número RUC 1291783119001	
Representante legal - SANDOYA VALERO ELSY CARLOTA			
Estado ACTIVO	Régimen RIMPE - EMPRENDEDOR		
Fecha de registro 13/02/2020	Fecha de actualización 29/12/2022	Inicio de actividades 10/02/2020	
Fecha de constitución 10/02/2020	Reinicio de actividades No registra	Cese de actividades No registra	
Jurisdicción ZONA 5 / LOS RIOS / BABAHOYO		Obligado a llevar contabilidad NO	
Tipo SOCIEDADES	Agente de retención SI	Contribuyente especial NO	
Domicilio tributario			
Ubicación geográfica			
Provincia: LOS RIOS Cantón: BABAHOYO Parroquia: DR. CAMILO PONCE			
Dirección			
Barrio: CDLA LAS TOLAS Intersección: SN Número de piso: SN Referencia: DIAGONAL AL MOTEL LA SUITE			
Medios de contacto			
Email: farinmedsa@gmail.com			
Actividades económicas			
<ul style="list-style-type: none"> • G464112 - VENTA AL POR MAYOR DE LENCERÍA PARA EL HOGAR CORTINAS, VISILLOS, MANTELERÍA, TOALLAS Y DIVERSOS ARTÍCULOS DOMÉSTICOS. • G464122 - VENTA AL POR MAYOR DE ACCESORIOS DE VESTIR GUANTES, CORBATAS, INCLUYE PARAGUAS Y TIRANTES. • G464922 - VENTA AL POR MAYOR DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS, INCLUSO VETERINARIOS. • G462014 - VENTA AL POR MAYOR DE DESECHOS, RESIDUOS Y PRODUCTOS DERIVADOS USADOS PARA ALIMENTAR ANIMALES (FORRAJE), INCLUYE MATERIAS PRIMAS AGRARIAS. • G462019 - VENTA AL POR MAYOR DE OTRAS MATERIAS PRIMAS AGROPECUARIAS. • G464111 - VENTA AL POR MAYOR DE HILOS (HILADOS), LANAS Y TEJIDOS (TELAS). 			
Establecimientos			
Abiertos		Cerrados	
1		0	
Obligaciones tributarias			
• 2021 - DECLARACIÓN SEMESTRAL IVA			

Razón Social	Número RUC
FARMACEUTICOS, INSUMOS Y MEDICINAS - FARINMEDSA S.A.	1291783119001
<ul style="list-style-type: none"> • 1031 - DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE • 1021 - DECLARACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA SOCIEDADES • ANEXO RELACIÓN DEPENDENCIA • ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO • ANEXO ACCIONISTAS, PARTICIPES, SOCIOS, MIEMBROS DEL DIRECTORIO Y ADMINISTRADORES - ANUAL • ANEXO DE DIVIDENDOS, UTILIDADES O BENEFICIOS - ADI 	
<p>i Las obligaciones tributarias reflejadas en este documento están sujetas a cambios. Revise periódicamente sus obligaciones tributarias en www.sri.gob.ec.</p>	
Números del RUC anteriores	
No registra	
	<p>Código de verificación: CATRCR2023000058408</p> <p>Fecha y hora de emisión: 06 de enero de 2023 12:26</p> <p>Dirección IP: 186.42.129.103</p> <p>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.</p>
2 / 2	
www.sri.gob.ec	

Ilustración 1. Ruc de empresa FARINMEDSA

ANEXO N. 2

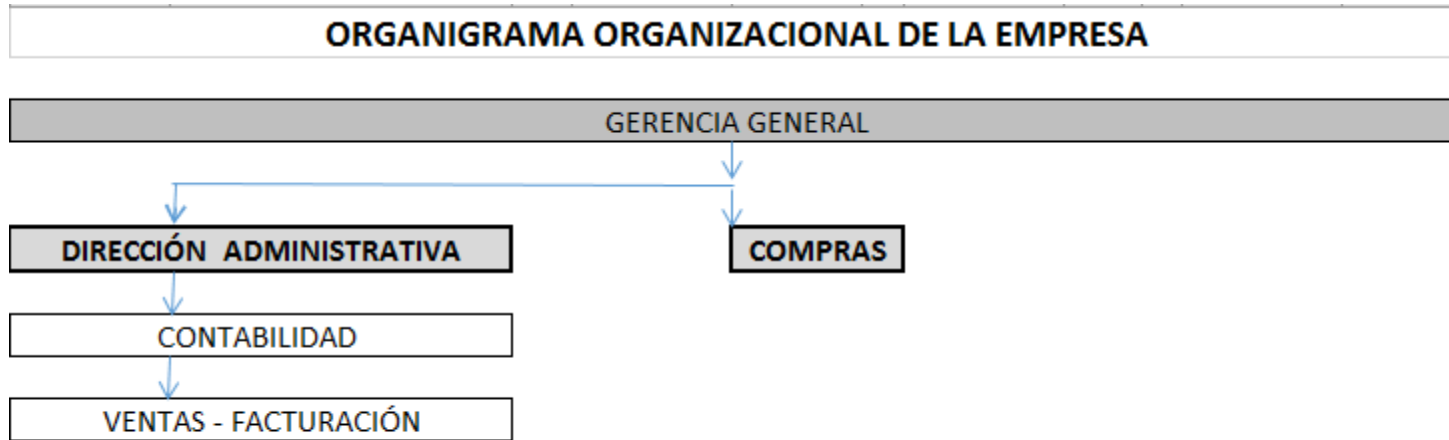


Ilustración 2. Organigrama de la empresa empresa FARINMEDSA...

ANEXO N. 3

UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

FICHA DE OBSERVACIÓN

Objetivo: “Determinar las siguientes variables relacionadas al ambiente laboral de la empresa FARINMEDSA

Fecha de Aplicación: 06/01/2020

CRITERIOS A OBSERVAR	CALIFICACIÓN				OBSERVACIONES
	M	R	B	MB	
Asistencia y puntualidad de los empleados	X				
Falta o ausencia de empleados			X		
Trabajo en equipo			X		
Personal concentrado en sus labores		X			Determinados empleados estaban en otras actividades como en su celular.
Liderazgo del jefe		X			
Personal motivado y animado		X			
Actitudes del personal			X		

Aplicado por: WENDY PAOLA MARMOLEJO FLOR.

ANEXO N. 4



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA
CUESTIONARIO DE ENTREVISTA



Objetivo: “Analizar el ambiente laboral de la empresa FARINMEDSA”

Dirigida al Jefe o Administrador de la Agencia.

1. ¿Cuándo se creó la empresa FARINMEDSA?
2. ¿Cuántos empleados laboran en la empresa y de cuantas áreas está estructurada?
3. ¿La empresa capacita al talento humano del que dispone?
4. ¿Usted cómo jefe de la agencia, alguna vez ha analizado como se encuentra el ambiente laboral de la empresa?
5. ¿Dispone la empresa de planes de incentivo para sus empleados?
6. ¿Cómo considera usted que se encuentra el clima laboral de la empresa?
7. ¿Qué opinión tiene usted, sobre el desempeño laboral de sus colaboradores?
8. ¿La empresa maneja indicadores para evaluar el nivel de rotación del personal?
9. ¿Qué factores cree que están relacionados a que en la empresa haya incrementado la rotación del personal en el año 2021?
10. ¿Cree usted que el personal está debidamente motivado y comprometido con los objetivos de la organización?

ANEXO N. 5

ÁRBOL DE PROBLEMAS

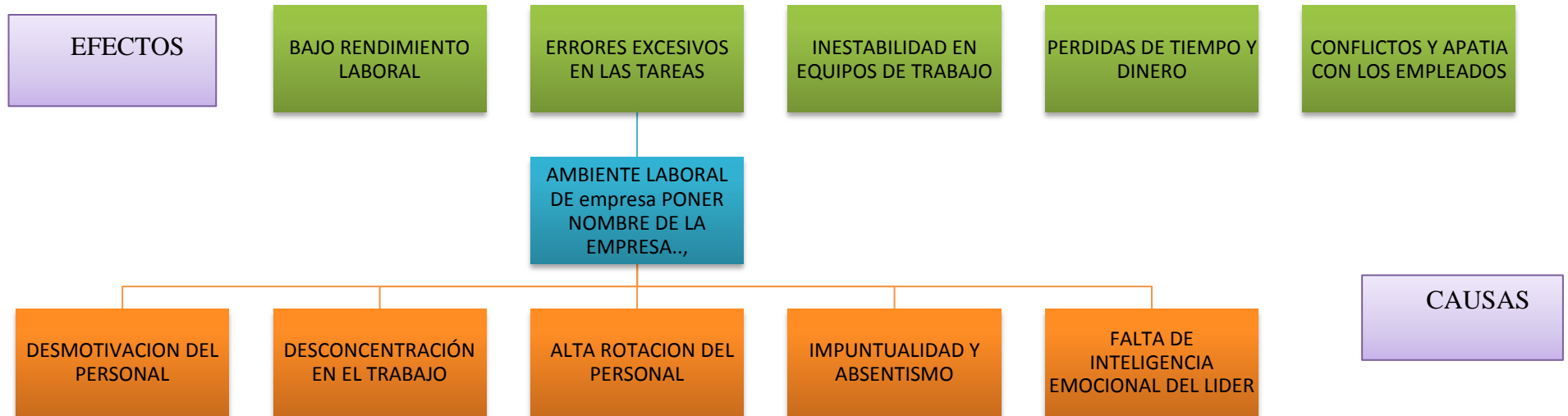


Ilustración 3. Árbol de causas y efectos.