



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

OCTUBRE 2017 – MARZO 2018

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERIA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE

INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

MOTIVACION DEL TALENTO HUMANO DEL ALMACEN TIA.S.A DE LA CIUDAD DE BABAHOYO

EGRESADA:

BLANCA MICHEL CONTRERAS JACOME

TUTORA:

WENDY LORENA OCAMPO ULLOA

AÑO 2018

INTRODUCCIÓN

Almacenes “TIA” S.A es una empresa multinacional que se dedica a la distribución y comercialización de productos de consumo hogareño, y personal en el Ecuador cuenta con 187 sucursales a nivel nacional, una de estas sucursales se encuentra ubicada en la Ciudad de Babahoyo en las calles Bolívar entre García Moreno y 5 de Junio, que se encuentra operando desde el 11 de noviembre del 2001.

Al contar con la matriz administrativa en la ciudad de Guayaquil se denota la falta de control y cumplimiento en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores, esto ha generado desmotivación por parte del personal que se encuentra laborando en la sucursal de la ciudad de Babahoyo (Almacenes TIA S.A.), siendo una de las debilidades que mantiene la empresa al no considerar a los clientes internos (los empleados) olvidando que son la parte fundamental de la empresa ya que ellos son conforman los valores, la calidad y el servicio que brindan al cliente externo.

En respecto al problema observado en la empresa TIA S.A. de la ciudad de Babahoyo se pudo evidenciar que el personal que se encuentra insatisfecho, desmotivado, debido a la falta de comunicación con sus superiores, y por este el motivo se siente sin ningún tipo de compromiso con la empresa.

El estudio de caso está relacionado con la línea de investigación gestión administrativa, la metodología utilizada dentro de la empresa es el método inductivo ya que la investigación va de lo particular a lo general para conocer las causas de la falta de motivación del talento humano de la empresa almacenes TIA S.A. se va aplicar la técnica de entrevista a los trabajadores que laboran

en la misma, analizando cómo se ha desarrollado empresarialmente e identificando las formas adecuadas de administrar los negocios reflejando una alta productividad generándole valor a su empresa.

DESARROLLO

Almacenes TIA.S.A. Ha logrado expandirse considerablemente dentro del País, la ciudad de Babahoyo cuenta con una sucursal, ubicada en las calles Bolívar entre García Moreno y 5 de Junio, su función principal es ofrecer una gran variedad de productos de consumo hogareño y personal, especializadas en ofertas innovadoras , temporales o eventos, a través de una amplia cobertura nacional. Al momento de indagar sobre los problemas que existen, se pudo evidenciar que los colaboradores se sienten desmotivados disminuyen el rendimiento con el cual realizan cada una de las actividades al momento de laboral.

El personal que labora en la Institución se siente desmotivado ya que las autoridades de la empresa no brindan los recursos necesarios para un mejor desenvolvimiento de los mismos, esto genera cada día un malestar en cada uno de ellos ya que al no tener los recursos suficientes para su trabajo no pueden cumplir de una manera eficaz con las labores que desarrollan las cuales están dentro de sus contratos de trabajo.

“La motivación es la expresión de los motivos que inducen a un individuo a una determinada acción, desde un punto de vista psicológico, se puede definir como el conjunto de factores dinámicos. La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre sus empleados. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero para que esto funciones es necesario contar con los recursos para lograrlo” (NAPOLITANO, 2017).

Al no tener los trabajadores los recursos para desarrollar sus funciones, estos no podrán cumplir con las actividades asignadas lo cual cada día ocasionará malestar en ellos y así mismo en la Empresa en la cual ellos laboran. La falta de recurso no les permite ser personas eficaces

en sus trabajos y por ende no pueden disfrutar de bonos que la Empresa otorga a sus mejores empleados.

Existen problemas internos en la Empresa en cuanto a la organización y distribución del trabajo, esto ha generado por varias ocasiones inconvenientes, debido a esto los clientes externos se han visto afectados muchas veces. Esta mala organización se debe a que las personas que están encargadas como Jefes de Departamentos no están altamente capacitadas para el manejo de personal y la distribución de labores a cada uno de ellos.

“A medida que las organizaciones continúan diversificándose, las posibilidades de problemas en el trabajo se intensifican. La mala organización siempre ha sido un problema en los directivos de una Empresa, esto no permite que sus empleados conozcan las obligaciones a cumplir, lo que permite que se presenten inconvenientes a diario ya que los trabajadores, personal administrativo y de servicio al no conocer las funciones a desempeñar según sus turnos, no se sienten comprometidos hacerlo” (MACIAS, 2015).

Al no haber una organización en la Empresa, nunca ésta va a poder surgir y competir con las demás Empresas que están en cada localidad. La mala organización les llevará al fracaso, a tener pérdidas y finalmente hacer que sus clientes se sientan insatisfechos del servicio que les brindan al momento de acudir al establecimiento. Como no hay una lista de funciones a desarrollar según los equipos de trabajo formados en la Empresa, ningún empleado sabrá sus obligaciones y como no se sienten comprometidos, no podrán servir de una manera eficiente.

Hay varios trabajadores que aclaran el tener necesidad de una estabilidad laboral en la Empresa, ya que el pensar que en algún momento termina su contrato no les deja concentrarse muchas veces en su trabajo. Cuando ellos tengan su estabilidad en la Empresa se van a sentir más comprometidos con ella, ya que esto es un impulso para ellos en cuanto a querer lograr ascender a un mejor puesto, ser elegido el empleado del mes o algún beneficio de la Empresa. Al no tener la estabilidad muchos de ellos no se sienten ciento por ciento entregados en su jornada diaria de labores.

“La estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción. Así mismo la estabilidad es una estrategia para aumentar la productividad, y al no haberla no habrá una buena productividad en una Empresa” (PEREZ, 2014).

Al no tener una estabilidad laboral, los empleados no se sentirán comprometidos con la Empresa, ya que no podrán satisfacer las necesidades de sus familias a largo tiempo lo cual al momento de ellos pensar que se les terminan el contrato, esto ocasionará una desconcentración en su trabajo y quien paga las consecuencias por esto es la Empresa. Ya que lo que más busca el ser humano en un lugar de trabajo es tener estabilidad laboral para que según eso trazarse metas y desarrollar proyectos de vida.

Otro factor es la forma en que son seleccionados los empleados para los ascensos a los puestos o cargos que requieren una mayor responsabilidad, aducen que no se les da la oportunidad de participar en igualdad de condiciones, a pesar de demostrar eficiencia en sus labores dentro de la empresa, lo cual en vez de motivarles para servir mejor cada día, ocasiona

una desmotivación al no ser tomados en cuenta para el ascenso que es una de las metas que ellos se trazan al ingresar a un trabajo.

“Cuando eres candidato a un ascenso y te han rechazado, eso va a ocasionar un malestar en el trabajador, pero así mismo se aconseja que no lo debe tomar como un fracaso. Para esto es necesario que luego elabores un plan de trabajo en el que puedas mejorar tus capacidades y asegúrate de que en tu empresa te consideran un profesional con potencial, que muy pronto puede ser tomado en cuenta para un mejor cargo”. (PACHECO, 2013)

Si no hay motivación a través de un ascenso dentro de la Empresa, los empleados no podrán dar lo mejor de ellos, ya que sus pensamientos serán que si me esfuerzo al máximo no recibo ningún beneficio, entonces harán solo lo que indican y nada más porque nunca los ascenderán ni les subirán el sueldo. Esto desmotiva tanto a los trabajadores que no les permite estar aptos y listos para ejercer funciones con credibilidad y responsabilidad.

Cuando la empresa decide realizar un proceso de selección de empleados internamente, y no cuenta con un método adecuado genera malestar e inconformidad entre los candidatos internos, provocan pérdida de tiempo y malas actitudes. Por esto muchas veces ellos piden que sean otras personas las que desarrollen este proceso y no gente que está en la empresa local, ya que el compañerismo a veces no es el adecuado y cuando designan a una persona que los haga y esta no se lleva con alguien de ellos, por más eficiente que sea no va a mocionar su nombre ante las autoridades de la Empresa.

“cuando el proceso de selección es ineficiente, esto impide la organización de las actividades y la delegación de funciones de acuerdo a su conocimiento y destreza con la finalidad que

permita al trabajador desplazarse en sus funciones encomendadas, esto implica también considerar al consultor externo para realizar un planteamiento de lo que se necesita realizar, ya que muchas veces se presentarán problemas internos en el proceso de selección entre las personas de una misma Empresa” (DRUCKER, 2014).

La Empresa no cuenta con planes estratégicos para que sean aplicados en el proceso de selección de empleados, no hay satisfacción de los empleados que laboran dentro de ella lo cual conlleva a cada vez más y más problemas debido a que por el favoritismo o afinidad que hay entre los que eligen a las personas que van ascender, y los candidatos hacer ascendidos, muchas veces se eligen personas no aptas para un puesto o con falta de experiencia para desenvolverse en el mismo.

En varias ocasiones la rutina laboral afecta a la clase empleadora de la Empresa ya que esto les desmotiva al conocer que no se establecen horarios o turnos adecuados para que ellos puedan cumplir con las labores a ellos encomendadas. Añaden que es necesario reorientar tareas o funciones, tratar de ser creativos y poder plasmar de una actitud emprendedora para de esta manera evitar o disminuir la rutina en su trabajo.

“La gran mayoría de las personas no lleva muy bien el tema de la rutina laboral, sabemos que esta es una de las enemigas de la motivación. Si bien es importante en cierto modo tener una rutina, esta debe ser un poco flexible y no debe agobiarte, para que así puedas realizar tus tareas de una forma más eficiente. La falta de dinamismo puede convertirse en un factor de aburrimiento, apatía y estrés frente al trabajo.” (CARRILLO, 2015).

Mientras no existan protocolos de cambio de rutinas laborales o se establezcan horarios adecuados para los trabajadores, estos se sentirán cada vez más estresados por no poder lograr reorientar sus tareas o desarrollar un dinamismo para un mejor desenvolvimiento en sus labores. Esto tendrá siempre un efecto negativo en el normal cumplimiento de las actividades, llegando a afectar de esta manera la productividad dentro de su trabajo, así mismo en su familia y de manera personal.

De acuerdo a lo conversado con los trabajadores de la empresa, se ha notado que existe una mala comunicación interna, motivo por el cual los empleados no trabajan como equipo ya que falta de comunicación impulsa a un trabajo unitario y no a un trabajo grupal o como equipo. Al trabajar cada uno por su parte no pueden cumplir con las metas que se propone cumplir la empresa.

“Una mala gestión de la comunicación interna es la causa de la mayoría de los problemas puertas adentro que presentan las organizaciones. Cuando no se resuelven rápidamente pueden crear sentimientos negativos entre compañeros, relaciones débiles entre los líderes y el resto de los empleados, un mal clima laboral y una disminución de la productividad, afectando la continuidad de cada proceso que desarrolla la empresa. Conoce las consecuencias de la mala comunicación de las organizaciones y prepárate para evitarlas” (TOMALA, 2015).

Al no haber buena comunicación no hay una buena relación entre los empleados de la empresa, así mismo no hay una buena comunión entre los empleados y jefes de cada uno de los departamentos. Esto da lugar a un mal clima laboral y por ende una afectación muy fuerte en lo que se refiere a la productividad ya que no se pueden cumplir con los procesos establecidos en cada departamento, y esto causa de una mala comunicación.

El rendimiento laboral de los empleados es muy bajo en algunas áreas y esto todo fruto de la falta de motivación hacia los trabajadores. Las personas que laboran en esta empresa piensan que pueden dar más de ellos, pero la empresa no les motiva actuar de esta manera ya que carece de falta de motivación, y esto por falta de capacitación a los jefes departamentales, los cuales poco o nada conocen sobre los aspectos motivacionales para un buen rendimiento laboral.

“La motivación es uno de los factores más importantes que afectan en el buen desempeño laboral de los trabajadores. Y la productividad de una organización depende en gran medida del buen rendimiento que tengan estos últimos. Cuanto mayor sea el bienestar personal mayor rendimiento y mayor productividad repercutirá su trabajo en el buen devenir de la empresa. Es por todo esto que tiene gran importancia implementar políticas claras y efectivas de motivación laboral entre los empleados” (WORKMETER, 2018).

Mientras no haya motivación en los empleados estos no podrán tener un buen rendimiento en sus labores. Al existir una buena motivación se podrá observar una excelente productividad en la empresa y así mismo un mejor desenvolvimiento de los empleados, pero al no haber nada de esto, la gente cada día se ve desmotivada y sin ganas de ofrecer lo mejor de ellos. Esto se debe a la falta de procedimientos y mecanismos para que los empleados puedan sentirse motivados cada día.

La falta de incentivos en la empresa ocasiona que los trabajadores vean que las únicas personas beneficiadas con su trabajo serán los dueños y accionista de la misma. Exigen se establezcan incentivos que los motiven a ellos a dar lo mejor de sí y de esta manera no solo se

vean beneficiados los dueños y accionistas, sino también cada uno de los empleados que forman parte de la empresa.

“En una meritocracia perfecta, donde los empleados que trabajan más duro cosechan siempre la mayoría de las recompensas, los incentivos plantean pocos problemas. Pero ninguna empresa opera en un mundo ideal y, por lo tanto, los incentivos pueden crear resentimiento y discordia entre los equipos y los empleados. Aunque es fácil cuantificar el rendimiento de un vendedor, es más difícil de cuantificar la contribución de un escritor para el departamento, incluso si el escritor está añadiendo el mismo valor para la empresa” (PEREIRA, 2017).

El incentivo marca un buen punto en el equilibrio de los trabajadores los cuales al ver que existen de parte de la empresa incentivos van a esforzarse cada vez más y más para poder cumplir sus objetivos propuestos. Al no tener incentivos cada trabajador solo se dedicará a cumplir lo asignado, dejando a un lado las oportunidades de mejorar la calidad de servicio que la empresa brinda a la comunidad.

Los líderes de la empresa no ejercen sus funciones a cabalidad razón por la cual por varias ocasiones se han presentado diferentes tipos de inconvenientes entre los líderes y empleados ya que por varias ocasiones les han prometido algo a los empleados para que estos se desenvuelvan de una mejor forma, indicándoles que va haber un aumento en su salario o bonificaciones, pero no les cumplen.

“El liderazgo debe ser ejercido de buena manera de forma tal que este no genere conflictos dentro del equipo. De ahí surgen estilos de liderazgo que pueden ser efectivos o inefectivos en términos de cómo este influye en el trabajo y en las relaciones interpersonales de los

funcionarios. Surgen así distintos tipos de comportamiento tales como aquellos que resultan negativos para el equipo como son el exceso de control, sentimientos de superioridad y neutralidad en la toma de decisiones” (BENAVIDES, 2015).

Este factor mientras no cambie, la gente va a seguir desconfiando de sus líderes en relación de que por muchas veces les han prometido algo, pero no se los han cumplido. Esto también es causa de malestar a los empleados y desmotivación al momento de ellos cumplir sus tareas asignadas para cada día. Esto influye también en el compañerismo y la credibilidad de los líderes de la empresa y sus empleados, quienes al ver que no cumplen con los que le prometen deciden no esforzarse más.

Por otra parte los empleados expresan que no existe confianza entre los jefes y ellos, ya que como personas tiempo atrás han cometido muchos errores al estar trabajando en la empresa, los jefes piensan que todos son iguales y que van a continuar cometiendo actos no adecuados que pueden perjudicar la salud de la empresa, el clima laboral y la confianza en los trabajadores. Piden que se brinde una mejor confianza para ellos y que puedan entender que cada persona es alguien diferente.

“El mundo laboral está metido en un círculo de desconfianza, la gente se queja de los jefes y éstos de sus empleados, y esto se da, entre otros factores, porque existe un paradigma equivocado sobre la confianza. Si el jefe empieza por favorecer la comunicación directa y abierta el empleado tiene certeza de dónde están sus errores y hasta cómo cambiar su dinámica para llegar al resultado” (PAEZ, 2014).

La falta de confianza ha generado un malestar muy alto en los trabajadores ya que piensan que los están vigilando en cada movimiento que ellos hacen al momento de estar cumpliendo con sus actividades en sus jornadas de trabajo. Al no mejorar esto cada día generará problemas a tal punto que el personal se verá estresado en varias ocasiones y algunos estos les llevará a poner su renuncia.

El salario que perciben dentro de la empresa es un factor influyente de forma negativa en los trabajadores, ya que ellos mencionan que deberán ganar o percibir algo más por el trabajo que hacen ya que muchas veces les toca quedarse media hora o una hora más del tiempo definido, pero eso no consideran los jefes de la empresa. Esto juega un rol muy importante que es parte de la motivación laboral dentro de la empresa.

“El salario puede ser parte de la motivación laboral en el trabajo pero es solo eso, una parte, no es lo único que motiva a un trabajador a realizar bien su trabajo y ser más productivo. Los trabajadores de una empresa, solo por dinero, no se sienten comprometidos con la empresa ni trasladan sus habilidades y capacidades de forma completa y eficiente. Existen otros factores más importantes que pueden ayudar a los empleados a sentirse más motivados y así dar el ciento por ciento de ellos” (CAÑA, 2015).

Si en la empresa no mejoran los salarios a sus trabajadores estos no se verán complacidos con el que están percibiendo, y de esta manera no existirá gente comprometida con su trabajo. Es más quizás podrán cumplir con las responsabilidades con las que deben cumplir en la empresa pero no harán algo más para ver el futuro de la empresa, porque la falta de motivación en su salario no le permitirá desarrollar todas sus habilidades y ponerlas a la orden de la empresa.

En la empresa se notó un conformismo en varios trabajadores los cuales aducen que su actitud es aquella debido a que ya tienen tiempo laborando en la empresa, se han esforzado y tanto y nunca han recibido algún beneficio de las autoridades. Es por esto que hacemos solo lo que debemos cumplir y nada más, porque no hay incentivos que nos motiven hacer algo más, de esta manera lo que ha producido en nosotros es un conformismo, antes que ganas de esforzarnos y servir mejor.

"La empresa carece de un diseño sistemático que permita el ejercicio de las libertades de su personal. Se dice constantemente que no se permiten los errores, sin embargo, no se buscan condiciones para optimizar los procesos. Se permite que los empleados desarrollen su creatividad, siempre y cuando ésta no vaya en contra del paradigma empresarial actual" (CASTRO, 2015).

El conformismo es algo que limita a los trabajadores de esta empresa, y al no haber nuevas estrategias de motivación, estas personas seguirán con esa metodología de trabajo, nadie podrá cambiar sus pensamientos y continuarán pensando de una manera mediocre y conformista.

Varios trabajadores mostraron una insatisfacción por la falta de reconocimiento por su buen desempeño en los años que vienen laborando en la empresa, indican que este es un error de las autoridades de la Agencia quienes deberían hacer esto de una forma mensual para de esta forma motivar a los trabajadores a cada día ser mejores y poder servir con mayor eficacia y eficiencia. Pero al no haberlo no motivan a que ellos se entreguen cada día más y amen el trabajo que hacen.

"El reconocimiento es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores, y que origina positivos cambios al interior de una organización. Cuando

se reconoce a una persona eficiente y eficaz, se están reforzando además las acciones y comportamientos que la organización desea prolongar en los empleados. El reconocimiento es parte de la felicitación que todo trabajador requiere recibir periódicamente. Nada motiva más que el éxito, y el reconocimiento es la consecuencia de este éxito”. (SUAREZ, 2014).

El reconocimiento a los empleados de la empresa no se nota y cuando lo hacen no brindan un apoyo a ellos para ser mejores cada día. Al tener la empresa esta debilidad, no podrá alcanzar niveles de productividad establecido en su plan operativo anual y al cierre de caja van a ver que no querer invertir en un reconocimiento se puede perder la predisposición de los empleados para sentirse más comprometidos y dar lo mejor de ellos.

Algo que juega un papel muy importante y puede afectar el desarrollo local de la agencia es la coordinación de la jornada de trabajo, ya que para esto es necesario establecer las labores a desarrollar de cada empleado y poder definir si este va a poder cumplir con lo asignado en el tiempo de la jornada laboral. Esto ocasiona malestar ya que los empleados por cumplir con lo que se les asigna, les tocas dar media hora o a veces hasta una hora a la empresa, la cual varias ocasiones no las reconocen.

“La jornada laboral, la determinación de su duración y su reparto entre tareas y trabajadores son uno de los principales retos organizativos de cualquier empresa. Y es así porque, en mayor o menor medida, de la jornada laboral dependen muchas facetas dentro de la empresa. Para determinar la duración y configuración de la jornada es particularmente importante comprender el marco jurídico en el que se debe desarrollar la jornada laboral” (M, 2015).

Cuando exista una buena distribución de la jornada laboral en la empresa, esto ayudará a mejorar varios aspectos dentro de la misma. Al no corregir los trabajadores seguirán sintiendo malestares en ellos ya que también tienen responsabilidades en su familia y otros. Si no se respetan los horarios de trabajo, se generarán problemas desde el punto de vista jurídico, social y familiar.

CONCLUSIONES

- Existen una gran cantidad de empleados desmotivados por no tener todos los recursos para poder cumplir con las actividades a ellos asignadas en el día a día. Esto debido a la falta de organización en el trabajo, ya que no hay un plan de las funciones a cumplir de cada uno de los trabajadores, lo cual se determina al ver a un mismo trabajador en distintas ocupaciones.
- Hay preocupación en varios trabajadores por no tener una estabilidad laboral en la Empresa, lo cual no les permite hacer bien su trabajo y en varias ocasiones el pensar en aquello les induce a tener problemas de salud.
- Se detectó que una de las causas que limitan el proceso de ascenso interno es la falta de lineamientos y la normativa específica para llevar a cabo este proceso. De esta forma se ocasiona malestares en el grupo de empleados de la Empresa.
- Se utiliza con mucha frecuencia la evaluación de credenciales, sin contar con la presencia de los candidatos para la selección del personal, lo que limita la obtención de otros elementos de juicio que nos permitirán determinar la capacidad del aspirante como son las pruebas competitivas.

BIBLIOGRAFIAS

BENAVIDES. (2015). *SOLUCION DE CONFLICTOS EMPRESARIAL*.

CAÑA. (2015). *MOTIVACION Y SUS CARACTERISTICAS DEL TALENTO HUMANO*.

CARRILLO. (2015). *RUTINA LABORAL ADMINISTRATIVA Y ECONOMICA*. MEXICO.

DRUCKER, P. F. (2014). *PETER F. DRUCKER LA GESTION DE EMPRESAS*. PENGUIN RNDON HOUSE
GRUPO EDITORIAL.

M, C. (2015). *LOS NUEVOS RETOS EMPRESARIALES*.

MUÑOZ, R. (2017). *COMUNICACION*.

NAPOLITAO, G. (2017). *MOTIVACION EN EL AMBITO LABORAL:EL CASO DE PROCTER & GAMBLE*.
BABERCUBE INC,.

OACHECO, F. (2013). *DESEMPEÑO Y ASCENSO LABORAL*.

PACHECO, F. (2013). *DESEMPEÑO Y ASCENSOS LABORALES*.

PAEZ. (2014). *MALESTAR ADMINISTRATIVOS*.

PEREIRA. (2017). *GESTION EMPRESARIAL*.

SUAREZ. (2014). *RECONOCIMIENTO EMPRESARIA Y DE TALENTO HUMANO*.

TOMALA. (2015). *MOTIVACION LABORAL*.

WORKMETER. (2018). *MOTIVACION EMPRESARIAL Y DE TALENTO HUMANO*.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO



ANEXO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZA E INFORMÁTICA

ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESA Y GESTION EMPRESARIAL

ENTREVISTA REALIZADA AL ECONOMISTA MARLON COLOMA CEREZO

RESPONSABLE DE LA SUCURSAL ALMACEN TIA.S.A DE BABAHOYO

1. ¿Con cuántos empleados cuenta la sucursal de Almacenes TIA.S. Babahoyo?
2. ¿Cuáles son las técnicas que utilizan para realizar un proceso de selección de clientes internos?
3. ¿Cuáles son las estrategias emplean para mejorar la comunicación interna?
4. ¿Qué métodos se implementan para aumentar el rendimiento laboral de la empresa?
5. ¿Cuáles son las herramientas que se utilizan para determinar que su personal requiere de capacitaciones?
6. ¿Qué correctivos se han planteado para mitigar errores

Babahoyo, 07 de Febrero del 2018

Señor.

Econ. MARLON COLOMA CEREZO

JEFE ADMINISTRATIVO DE ALMACENES TIA S.A. BABAHOYO.

EN SU DESPACHO.

De mis consideraciones:

Yo, BLANCA MICHEL CONTRERAS JACOME con cedula de ciudadanía #120545966-0, egresada de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la carrera de Ingeniera Comercial, solicito me autorice ingresar a las instalaciones del Almacén TIA S.A. Babahoyo, para así poder recabar información y poder realizar mi caso de caso referente a la Motivación de Talento Humano del Almacén TIA.S.A. De la ciudad de Babahoyo

Por la atención favorable que le dé a la presente que de usted muy agradecida.

Atentamente.

BLANCA MICHEL CONTRERAS JACOME

C.I # 120545966-0

