



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

MAYO - OCTUBRE 2018

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

**GRADO DE MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CORASA
MITSUBISHI DE BABAHOYO**

EGRESADO:

EDWIN WASHINGTON PAREDES QUIJANO

TUTOR:

ING. JORGE JOFFRE MIRANDA MEJÍA

BABAHOYO – LOS RÍOS – ECUADOR

2018

INTRODUCCIÓN

Actualmente, la motivación se ha convertido en el punto central para mejorar el desempeño laboral de los empleados en el sistema empresarial global. Un personal motivado se esfuerza al máximo por cumplir sus metas empresariales; es decir, su rendimiento laboral será el más idóneo para los fines empresariales. Es importante manifestar que todas las teorías e hipótesis que existen sobre la motivación fueron experimentadas en países del continente europeo y en países norteamericanos que tienen realidades y circunstancias distintas a las de países de América Latina y de manera local en Ecuador.

En el Ecuador, las grandes empresas tienen departamentos de talento humano particularmente concertados para vigilar y examinar la conducta de sus empleados y utilizar métodos eficientes de motivación e incentivos propios de cada empresa. Para motivar e incentivar a los empleados, los gerentes recurren al uso de recursos los cuales esperan que les de rendimiento y retroalimentación efectiva sobre sus colaboradores o empleados. Las grandes concesionarias y empresas automotrices del país, ejecutan planes de incentivos a sus vendedores para que su desempeño sea más efectivo en función del cumplimiento de metas reales.

La Corporación Automotriz Sociedad Anónima (CORASA) es la empresa que será objeto de estudio en este caso, cuyo objetivo de esta investigación es: determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de CORASA. Este estudio permitirá además reconocer las fortalezas y debilidades que actualmente posee la empresa en torno a su talento humano, además de las problemáticas y también efecto que provoca la falta de un adecuado rendimiento laboral por parte de los empleados en la empresa.

La línea de investigación aplicada en el presente caso de estudio, es la gestión administrativa y la metodología manejada dentro del desarrollo del mismo, es el método inductivo ya que la investigación se desarrollará en base a los hechos propios suscitados dentro de la compañía, para así poder llegar a una resolución o conclusión general sobre las problemáticas surgidas. La obtención de información se basará en la aplicación de la técnica de la entrevista a empleados, ya que es el método más fiable y directo para obtener una información. Se utilizarán fundamentos bibliográficos para un mejor desarrollo y análisis de los fundamentos sustanciales de la investigación acerca del grado de motivación de los empleados de la empresa CORASA de Babahoyo.

DESARROLLO

La Corporación Automotriz Sociedad Anónima, también conocida por su razón social CORASA, fue creada y constituida en la ciudad de Guayaquil en el año 1946, con un monto de capital de 500.000 sucres; cuya actividad comercial es la compra y venta de vehículos de paseo, camiones para servicio liviano, camiones para servicio mediano, autobuses pequeños, maquinarias agrícolas, entre otros. Su representante legal o gerente general es el Sr. Fernando González Gallegos.

Esta compañía es distribuidora exclusiva de las marcas de vehículos U.A.Z de origen ruso, MITSUBICHI y FUSO, de origen japonés. También oferta en su línea automotriz, una amplia gama de vehículos comerciales de los principales fabricantes del mundo y maquinarias agrícolas. Es decir, representa 8 marcas internacionales, que son las que más se ofertan en el país. La empresa mantiene más de 7 décadas en el mercado ecuatoriano. CORASA, cuenta con una matriz ubicada en Guayaquil y dos sucursales situadas en Quito y Babahoyo; adicionalmente dispone de dos talleres de servicios automotrices, en la provincia de Pichincha y Guayas respectivamente, brindando atención exclusiva y especializada con tecnología de punta a todos los clientes preferenciales que adquirieren sus vehículos en la compañía.

La Corporación Automotriz Sociedad Anónima (CORASA), es una empresa de tipo mediana, su personería jurídica, de carácter privado y contribuyente especial con número de R.U.C, 0990034699001, de situación legal activa. La empresa debe cumplir con los parámetros legales que se rigen en el país, entre ellos cumplir con las normativas vigentes de la Superintendencia de Compañías, las normas de la Ley de Régimen Tributario Interno, Código de Trabajo, y por los

estatutos sociales propios de la compañía. Esta empresa está obligada a cumplir con la normativa tributaria, que exige la presentación de información como lo dispone el órgano regulador S.R.I, entre estas bases de datos tributarios tenemos: la presentación del anexo de accionistas, anexo en relación dependencia, declaración mensual del I.V.A, declaración de retenciones en la fuente, anexo transaccional simplificado, declaración del impuesto a la renta de sociedades, anexo de dividendos utilidades o beneficios, entre otros informes e impuestos contribuciones y tasas con los cuales debe cumplir la compañía.

La Corporación Automotriz en base a sus actividades comerciales entre los periodos 2014 – 2015 tuvo serios inconvenientes en el ámbito financiero debido al incumplimiento de metas del personal de ventas. En el ejercicio del año 2014, \$48.338,00 valor de déficit empresarial global. Ciertamente, para el año 2015 hubo una recuperación sostenida de \$142.856,00; equivalente a una utilidad empresarial idónea. También se pudo constatar una recuperación significativa va para el año 2015, teniendo ventas de \$ 5.223.156,00 dólares americanos, en comparación con el 2014 de un total \$ 4.958.795,00. Estos resultados presentados son los que se mantienen a la fecha ya que la empresa no ha vuelto a emitir y presentar sus estados financieros en el portal de la Superintendencia de Compañías desde hace dos años atrás.

La sucursal de CORASA, que es objeto de estudio, ubicada en la avenida Enrique Ponce Luque del Cantón Babahoyo, se puede constatar que la empresa posee determinadas problemáticas en las cuales se inmiscuye el desempeño del personal en las deficiencias del sistema de resultados o en el nivel de las ventas. La falta de una adecuada planificación de hacia dónde deben llegar los empleados o vendedores, hacia que metas deben cumplir; es lo que se evidencia en la compañía, esto tiene un resultado negativo en el desempeño laboral, ya que no

están fijos los métodos y estrategias de venta, ni la manera de cómo se van a distribuir los equipos de ventas y que área geográfica abordar para cumplir las metas que se propongan.

Para la obtención de información fiable se consideró como referencia a los empleados de la sucursal CORASA Babahoyo, mediante una entrevista para constatar la problemática existente. La empresa cuenta con un representante comercial de la sucursal, tres vendedores y un auxiliar. Pero el representante comercial de la sucursal supo ostentar que la entidad no dispone de manual de procesos y seguimientos.

Según Servel (2011) fundamenta que: “El encargado de las ventas debe partir, considerando los objetivos de mercadotecnia, las políticas y estrategias, así como los criterios de control de carácter general” (pág. 40).

En la compañía en estudio, el encargado de la supervisión del personal de ventas debería dar los direccionamientos correspondientes a los medios, segmentos de clientes, acciones y recursos para ofertar, todo esto como una planificación concreta para cumplir los objetivos y mejorar las ventas pero esto no se lleva a cabo en la empresa.

En la sucursal de Babahoyo de la Corporación Automotriz Sociedad Anónima, cuenta con 3 vendedores que se encargan de la atención del cliente y de las formalidades en el cumplimiento de la venta de los vehículos. En base a lo que fundamentaron los vendedores, es que no se ejecuta una planificación previa entre todo el personal encargado del manejo de las ventas. Los empleados actualmente no están afianzados con los fines empresariales, pero como toda empresa pretende superarse para vender más unidades, se sujetan aun modelo estándar de programas de incentivos a los vendedores, el cual no existe en específico en la empresa. La compañía en

estudio carece de un programa de compensación e incentivos de la fuerza de ventas bien estructurado.

Las ventas son el resultado de un proceso monótono en la sucursal, el cliente va a el local y el vendedor atiende, sin embargo no se maneja en la sucursal la búsqueda o propuesta de ventas a través de la llegada directa al cliente, es decir, promocionar por vía telefónica, web, campañas publicitarias, u otros, para dar a conocer las diversas promociones entorno a la cartera de oferta de vehículos. Según Publicaciones Vértice S. L (2011) fundamenta en su libro que:

Existen conflictos intrínsecos entre los objetivos de la mayoría de los planes de compensación. Los ejecutivos de ventas quieren un plan que maximice los ingresos de los vendedores y, al mismo tiempo, minimice los gastos de la empresa. O bien quieren un plan que ofrezca al equipo de ventas ingresos estables y seguros y, al mismo tiempo, suponga un incentivo. En ambos casos, los deseos son diametralmente opuestos. Lo más que un director puede hacer es ajustar el plan hasta llegar a un compromiso que resulte razonablemente satisfactorio. (págs. 277-278)

En el ambiente empresarial que se vive en la sucursal de CORASA de Babahoyo, se pueden denotar inconvenientes relacionados al bajo desempeño laboral, comisiones demasiado bajas, poco apoyo comunicacional, jefes de supervisión carentes de eficiencia, falta de motivación, falta de orden y supervisión en el lugar de trabajo, bajo rendimiento del personal, y el nivel de ventas que mantenía esta sucursal ya no es el mismo que en años anteriores. El personal de ventas manifiesta que no está de acuerdo con las compensaciones o incentivos debido a que otras empresas ofrecen mejores programas de compensaciones para los vendedores, por ende se sienten desmotivados para afianzarse a las metas propias de la compañía.

De manera puntual al personal no se lo capacita de manera permanente, sino solo cuando la empresa lo considera relevante. Según Artal (2009) fundamenta que:

La motivación de vendedores redundará en el esfuerzo que tales vendedores están dispuestos a realizar en su trabajo directo (venta) o complementario, como visitas preparatorias, investigación del mercado y la competencia, labores administrativas, gestión de cobro e informes diversos. Todo lo que se refiera a la calidad y cantidad de este esfuerzo, su estudio sistemático, sus causas, su desarrollo, conducción y control, hará referencia a lo que venimos llamando motivación de vendedores, muy importante en la práctica. (pág. 340)

Las habilidades y destrezas del personal de ventas abarcan muchos procesos que deben cumplirse en la empresa, pero para ello se debe contar con la voluntad y el compromiso notorio del personal y jefes. En cuanto a la sucursal no se sigue una supervisión adecuada a las actividades del personal, por ende surgen desfases en torno al proceso y continuidad del manejo de la cartera de clientes y el seguimiento postventas. La desmotivación es muy notoria en estos aspectos en el desempeño de funciones del personal, por ende esto significa que la empresa está olvidando un punto importante que es la motivación laboral.

“La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo” (Sodexo - Vida Profesional, 2013).

La falta de motivación, es un factor fundamental que incurre en el denso clima laboral, induce que el talento humano no pueda ver con claridad las oportunidades que la compañía les está brindando, hace que haya descuido por las responsabilidades laborales.

Un buen clima laboral es el punto de inicio para toda empresa que se disponga cumplir sus objetivos con eficiencia y eficacia.

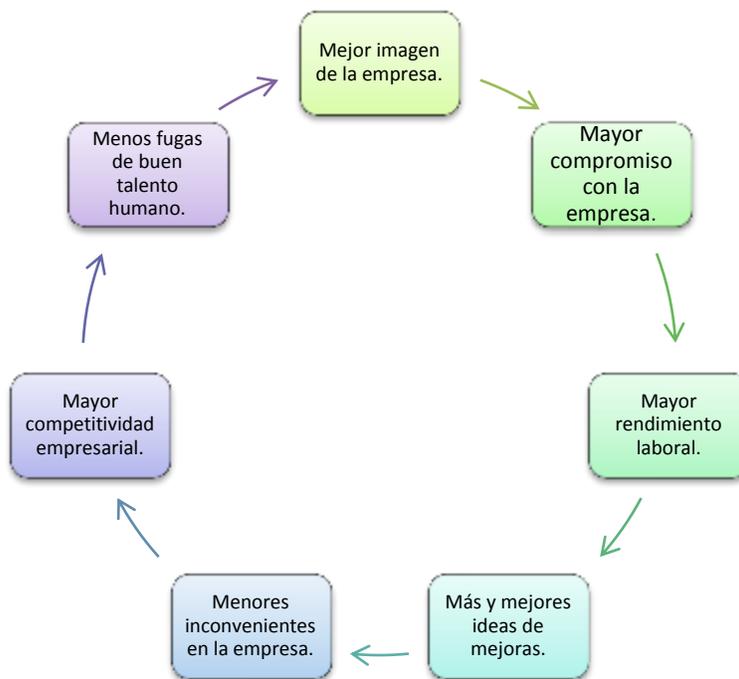


Ilustración 1 Beneficios de la motivación laboral

Fuente: Elaboración propia del autor

La administración de la compañía no se preocupa por mantener el compromiso laboral entre administradores y empleados evitando los términos de la rectitud, la lealtad, la satisfacción, el modelo de implicación, la arrogancia de conformidad, y la alineación que le dan valor para establecerse como tal hacia el éxito en la correspondencia que se debería conservar entre ambas partes como la mejora de talento humano y la organización que de tal forma estos enlacen sus esfuerzos, a fin de conseguir un desempeño máximo que permita llegar a la consecución de los objetivos planificados y metas propuestas.

“Las metas buscan alcanzar los objetivos organizacionales pero deben, a la vez, ser significativas para los empleados, bien porque perciben su utilidad (mejoran la forma de trabajar,

reducen los problemas, etc.), bien porque se compensa su logro” (Alcover de la Hera, Moriano León, Osca Segovia, & Topa Cantisano, 2012).

Se constata la carencia de liderazgo, esto tiene consecuencias negativas en el compromiso de los empleados por la deficiente gestión que realiza el administrador de la sucursal al ejecutar los planes que disponen los directivos de la matriz, sin preparar adecuadamente un equipo de trabajo, y tener decreciente influencia en el personal lo que causa desfases en los procesos laborales e impide que estén centrados hacia un mismo fin.

Según De Salterain (2012) fundamenta que: “la pieza fundamental de toda fuerza comercial exitosa es el líder del grupo de ventas, que debe tener la capacidad de motivar al equipo, dirigirlo, entrenarlo, controlarlo, conducirlo, y planificar la mejor estrategia para que metan más goles de ventas y ganen el campeonato propuesto por el directorio” (pág. 13). El liderazgo por parte del jefe del equipo de ventas debe ser eficiente, adaptado a los fines mismos de aprovechar al máximo el rendimiento del personal para cumplir con las metas y dotar al personal de su merecida compensación.

El problema de liderazgo en la empresa CORASA en estudio, tiene sus inicios en cuanto a que no existe una capacitación generalizada indistintamente del grado o puesto que se tenga en la empresa, en este caso el administrador de la sucursal no es un buen líder más bien asume el papel de jefe común.

Otra de las complicaciones que manifiestan los entrevistados de la empresa es que hay poca empatía y compañerismo entre jefes y empleados, ya que se da demasiada importancia al nivel de los cargos dentro de la empresa y se produce un inadecuado ambiente laboral, lo que le hace perder la confianza entre todos, y acrecienta la contrariedad de los trabajadores y los resultados del rendimiento de cada trabajador es afectado.

Según MECD (2014) manifiesta que: “Aunque los miembros del equipo pertenezcan a diferentes categorías profesionales, las jerarquías formales se difuminan, en el equipo hay un jefe y colaboradores que funcionan al mismo nivel y que han sido seleccionados en base a sus conocimientos” (pág. 80).

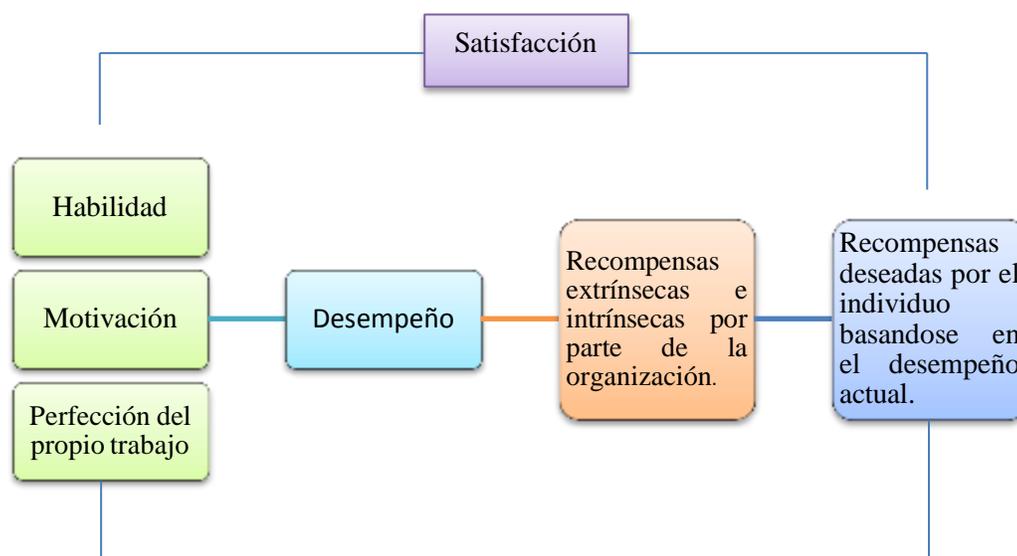
Los equipos de trabajo dentro de las organizaciones deben trabajar de manera conjunta, eficiente, eficaz y positiva para fomentar el desarrollo empresarial y la premiación al talento humano comprometido con sus labores; pero estos puntos claves no se cumplen en la sucursal en estudio. La empresa CORASA, no establece un modelo fijo de incentivos y compensaciones pero actualmente empresas competidoras automotrices en general manejan un modelo estándar basado en las principales teorías existentes entorno a motivación y compensaciones, con el fin de maximizar sus beneficios acorde al rendimiento de sus trabajadores. El punto central es que tanto la empresa y el talento humano obtengan beneficios satisfactorios.

El efecto de que la Corporación Automotriz no maneje un plan de motivación extrínseca eficiente, origina la pérdida de buenos talentos humanos, los mismos que se ven atraídos por los múltiples beneficios salariales y de premiación de otras compañías que son sus competencias.

“La cantidad del esfuerzo, depende del valor de una recompensa; más la probabilidad de recibir la recompensa. El esfuerzo percibido y la probabilidad de obtener realmente una recompensa se ven influidas a su vez por la capacidad de realizar una tarea” (Vega, 2016).

Los empleados se sienten satisfechos o no, motivados o no, dependiendo circunstancialmente de los incentivos y recompensas que perciben por lo que hacen en la empresa. Entre este tipo de compensaciones tenemos: comisiones, bonos, ascenso de puestos, reconocimiento empresarial, premios etc. El trabajo del líder o jefe de personal se basa en saber qué tipo de estímulo o

incentivo espera recibir cada individuo y luego asociarla con el desempeño que ha hecho el trabajador.



**Ilustración 1 Modelo integrativo de motivación actual de Hodgetts y Altman –
Elaboración del autor**

En una corporación como CORASA, las recompensas o compensaciones deberían ser la base misma de un proceso de incentivos acrecentadores del desempeño laboral. Esto quiere decir, que si la compañía desea una fuerza laboral con altos estímulos, debe estar dispuesta a cancelar determinados valores por el eficiente desempeño del talento humano. Los empleados deben estar continuamente capacitándose e instruyéndose sobre las tendencias en torno a la implementación y surgimiento de nuevas técnicas de ventas explicadas por el departamento de marketing y ventas de la compañía, para así mejorar la atención al cliente creando seguridad y confianza en el cliente al momento de la propuesta de venta. CORASA no dispone de recursos en capacitar

permanente a su talento humano, solo lo hace de manera necesaria, al menos una vez al año. Es muy común actualmente que las empresas automotrices no reconozcan este punto importante que es invertir en las capacitaciones. Las capacitaciones son muy importantes porque mejoran el profesionalismo y desempeño de sus empleados motivándolos a desempeñarse de mejor manera.

En los cierres de los periodos, se ve reflejado en el departamento de operaciones de la empresa CORASA, si las dos sucursales han cumplido con el promedio de ventas que se les asigna, pero esta realidad es desfavorable para la sucursal de Babahoyo donde ha disminuido el nivel de ventas, esto en conformidad por el inadecuado desempeño de su personal de ventas por factores anteriormente explicados.

CONCLUSIONES

Por medio del presente caso de estudio, realizado a la Corporación Automotriz Sociedad Anónima, luego de la respectiva entrevista y constatación de la información, se concluye que:

En la empresa CORASA, se constató que el personal no está cumpliendo satisfactoriamente en sus labores debido a diversos factores como la falta de compromiso con las metas de la compañía, lo que origina que la sucursal no cumpla con todo lo requerido por el directorio.

Es evidente en la empresa el inadecuado ambiente laboral que se vive debido a circunstancias como la falta de compañerismo, empatía y la poca supervisión a las actividades del personal por lo que se producen desfases en las tareas funcionales de la empresa.

La empresa no cuenta con un programa de incentivos y compensación eficiente por lo que se ha producido un efecto de fuga de talentos humanos que se ven atraídos por salarios, compensaciones y plan de motivaciones extrínsecas más agradables que manejan otras empresas del mismo tipo.

En la sucursal, el administrador a cargo no maneja un buen liderazgo, por lo que el personal no tiene afianzado las directrices propuestas por el alto mando, que deben seguirse a fin de manifestar eficiencia a la hora de cumplir con sus obligaciones dentro de la empresa para lograr los objetivos y fines dispuestos. Además, se puede reconocer que la presente investigación demuestra que la falta de motivación de los trabajadores ha afectado el desarrollo y progreso de la sucursal CORASA de Babahoyo, por ende incluso el nivel de ventas ha disminuido y la imagen de la empresa no es renuente en la mente de los clientes en la ciudad, sino que prefieren acudir otras concesionarias automotrices y compañías del cantón y del país.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcover de la Hera, C. M., Moriano León, J. A., Osca Segovia, A., & Topa Cantisano, G. (2012). *Psicología del Trabajo*. Madrid, España: UNED. Recuperado el 6 de Septiembre de 2018
- Artal Castells, M. (2009). *Dirección de Ventas - Organización del Departamento de Ventas y Gestión de Vendedores* (Octava ed.). Ponzuelo de Alarcón, Madrid, España: ESIC.
- De Salterain, F. (2012). *Gerencia Exitosa de Ventas - El nuevo estilo de gerencia de ventas que conduce al éxito* (Primera ed.). Buenos Aires, Argentina: GRANICA.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte . (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. España.
- S.L., P. V. (2011). *Diseño y Merchandising* (Segunda ed.). Málaga, España: Editorial Vértice.
- Serbel Alcantar , Félix - COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE SONORA. (2011). *Administración en Ventas* (Tercera ed.). (M. E. Pérez, Ed.) Sector Sur, Estado de Sonora, México: Dirección Académica del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora.
- Sodexo - Vida Profesional*. (2013). Recuperado el 26 de Julio de 2018, de ¿Qué es la motivación laboral?: <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>
- Vega, E. (2016). *Se un Triunfador*. Recuperado el 27 de 07 de 2018, de Modelo de Motivación de Porter y Lauder: <http://seuntriunfador.com/modelo-motivacion-porter-lawler/>

ANEXOS

Anexo N° 1**Entrevista a los empleados de la empresa CORASA, sucursal Babahoyo**

1. ¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla en la Corporación Automotriz?

2. ¿En la compañía se ejecutan programas motivacionales y de incentivos que favorezcan al desempeño laboral del personal?

3. ¿La compañía premia los méritos y el excelente desempeño de laboral? ¿De qué manera?

4. ¿Considera usted que existe una adecuada comunicación organizacional en la compañía?

5. ¿Cómo es la relación de los empleados con sus supervisores o jefes inmediatos?

6. ¿Usted recibe adiestramientos permanentes de atención al cliente para así mejorar la calidad del servicio de la compañía?

7. ¿Se evalúa de manera periódica, el nivel de desempeño laboral del personal en la compañía?

8. ¿Por qué cree usted que es importante la evaluación de desempeño del talento humano en la compañía?

9. ¿Qué opina usted sobre el ambiente laboral dentro de la Corporación Automotriz?

10. ¿Se promueven planes de ascenso laboral en la compañía en favor de los empleados? ¿De qué tipo?

Anexo N° 2

Registro Único de Contribuyente

		REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES			
NÚMERO RUC: RAZÓN SOCIAL:		09002469001 CORPORACION AUTOMOTRIZ SOCIEDAD ANONIMA.			
N. ESTABLECIMIENTO:	007	Estado:	ABIERTO - LOCAL COMERCIAL	REC. INICIO ACT.:	30/03/2002
NOMBRE COMERCIAL:	CORPORACION AUTOMOTRIZ S.A.	REC. CERRA:	15/06/2009	REC. RENOV.:	11/03/2011
ACTIVIDAD ECONOMICA: VENTA AL POR MAYOR DE VEHICULOS VENTA AL POR MAYOR DE ACCESORIOS, PARTES Y PIEZAS DE VEHICULOS AUTOMOTORES SERVICIOS DE REPARACION DE VEHICULOS AUTOMOTORES DIRECCION ESTABLECIMIENTO: Provincia: PICHINCHA Cantón: QUITO Parroquia: LA CONCEPCION Calle: LA LUZ Calle: Av. DIEZ DE AGOSTO Numero: 194-198 Intersección: (BACC ALBENZ Referencia: JUNTO A SECCION TERCERA TORRE: 042811070 Email: info@aut.com.ec					
N. ESTABLECIMIENTO:	010	Estado:	ABIERTO - LOCAL COMERCIAL	REC. INICIO ACT.:	15/05/2008
NOMBRE COMERCIAL:	CORPORACION AUTOMOTRIZ	REC. CERRA:		REC. RENOV.:	
ACTIVIDAD ECONOMICA: ACTIVIDADES DE ALMACENAMIENTO Y DEPÓSITO DE MERCANCIAS DIRECCION ESTABLECIMIENTO: Provincia: GUAYAS Cantón: GUAYAS Parroquia: YIMENA Calle: GARCIA GOYENA Numero: 311 Intersección: ELOY ALFARO Referencia: FRENTE A MECANICA TECNICA DORCA Telefono: Torrey: 3444270 Fax: 3444270					
N. ESTABLECIMIENTO:	011	Estado:	ABIERTO - LOCAL COMERCIAL	REC. INICIO ACT.:	10/01/2007
NOMBRE COMERCIAL:	CORPORACION AUTOMOTRIZ	REC. CERRA:		REC. RENOV.:	
ACTIVIDAD ECONOMICA: ACTIVIDADES DE GARAJE DIRECCION ESTABLECIMIENTO: Provincia: GUAYAS Cantón: GUAYAS Parroquia: ROCKFUERTE Calle: MALECON SIMON BOLIVAR Numero: 1211 Intersección: GONDUL SUZUELO Referencia: JUNTO A LA SOCIEDAD AGRICOLA SAN CARLOS					
N. ESTABLECIMIENTO:	012	Estado:	ABIERTO - LOCAL COMERCIAL	REC. INICIO ACT.:	01/10/2008
NOMBRE COMERCIAL:	CORPORACION AUTOMOTRIZ S.A.	REC. CERRA:	21/10/2011	REC. RENOV.:	03/01/2014
ACTIVIDAD ECONOMICA: ACTIVIDADES DE EXHIBICION DE MAQUINARIA AGRICOLA Y VEHICULOS AUTOMOTRICES VENTA AL POR MAYOR DE ACCESORIOS, PARTES Y PIEZAS DE VEHICULOS AUTOMOTORES VENTA AL POR MAYOR DE MAQUINARIA Y EQUIPO AGRICOLA, INCLUIDO PARTES Y PIEZAS (CON INCLUSION DE TRACTORES) VENTA AL POR MAYOR DE VEHICULOS DIRECCION ESTABLECIMIENTO: Provincia: LOS RIOS Cantón: BARRAHONDO Parroquia: DR. CAMILO PONCE Calle: Av. CINCO DE JUNIO Numero: SOLAR 18 Referencia: FRENTE AL PARQUE DE BARRAHONDO Manzana: 28 Supermanzana: SECTOR 2 Telefono: Torrey: 33731275 Email: info@aut.com.ec Web: WWW.CORUSA.COM.EC					
					
Código: RIMRUC2018000799261 Fecha: 09/04/2018 19:02:42 PM					

Pag. 3 de 5

Ilustración 2 R.U.C de la Corporación Automotriz Sociedad Anónima.

Fuente: Portal de la Superintendencia de Compañías.

Anexo N° 3

Nómina de Accionistas

 SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS	RAZÓN SOCIAL	CORPORACION AUTOMOTRIZ SOCIEDAD ANONIMA		
	DIRECCIÓN	AV. CARLOS JULIO AROSEMENA Y S/N No. S/N BARRIO:		
	EXPEDIENTE	2481		
	RUC	0990034699001		
	AÑO	2015		
	FORMULARIO	SCV.NIF.2481.2015.1		
NÓMINA DE ACCIONISTAS AL AÑO 2015				
IDENTIFICACIÓN	NOBRE	NACIONALIDAD	VALOR	
0992774088001	DISUAI SA S.A.	ECUADOR	23.9200	
0992776064001	HIEDELCON S.A.	ECUADOR	23.9200	
SE-G-00000557	NEW WORLD COMMODITIES LTD.	BAHAMAS	273.4400	
0922321617	NOBOA AZIN JOHNSEBASTIAN	ECUADOR	12.5200	
0991516778001	PONOMAX S.A.	ECUADOR	95.5200	
SE-G-00000606	WARREN ASSET HOLDINGS LTD	BAHAMAS	417.9200	

Ilustración 3 Nómina de Accionistas de la Compañía.

Fuente: Portal de la Superintendencia de Compañías.

Anexo N° 4

Datos Generales de la Compañía



SUPERINTENDENCIA
DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS

REPÚBLICA DEL ECUADOR

SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS DEL ECUADOR
REGISTRO DE SOCIEDADES

DATOS GENERALES DE LA COMPAÑÍA

RAZÓN O DENOMINACIÓN	CORPORACION AUTOMOTRIZ SOCIEDAD ANONIMA		
NOMBRE COMERCIAL:			
EXPEDIENTE:	2481	RUC:	0990034699001
FECHA DE CONSTITUCIÓN:	24/12/1946	PLAZO SOCIAL:	24/12/2046
NACIONALIDAD:	ECUADOR	TIPO DE CIA:	ANÓNIMA
OFICINA:	GUAYAQUIL	SITUACIÓN LEGAL:	ACTIVA

DIRECCIÓN LEGAL			
PROVINCIA:	GUAYAS	CANTÓN:	GUAYAQUIL
CIUDAD:			

DIRECCIÓN POSTAL			
PROVINCIA:	GUAYAS	CANTÓN:	GUAYAQUIL
CIUDAD:	GUAYAQUIL		
PARROQUIA:		CALLE:	AV. CARLOS JULIO AROSEMENA
NÚMERO:	S/N		
INTERSECCIÓN/MZ.	S/N	CIUDADELA:	
CONJUNTO:		BLOQUE:	
NÚMERO DE OFICINA:		EDIFICIO/C.C.:	
REFERENCIA / UBICACIÓN:	FRENTE A LA UNIVERSIDAD SANTA MARIA DE C		
PISO:		TELÉFONO1:	2003565
TELÉFONO2:			
FAX:	2003565	CORREO ELECTRÓNICO 1:	fgonzalez@bonita.com
CASILLERO POSTAL:	09-015311	CORREO ELECTRÓNICO 2:	lpantusin@bonita.com
CELULAR:	0999423679	PERTENECE A M.V.:	NO
SITIO WEB:	www.corasa.com.ec		

Ilustración 4 Datos Generales de la Compañía

Fuente: Portal de la Superintendencia de Compañías.

Anexo N° 5

Administradores actuales de la compañía C.O.R.A.S.A.



REPÚBLICA DEL ECUADOR

SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS DEL ECUADOR
REGISTRO DE SOCIEDADES

ADMINISTRADORES ACTUALES DE LA COMPAÑÍA

No. de Expediente:

No. de RUC de la Compañía:

Nombre de la Compañía:

IDENTIFICACIÓN	NOMBRE	NACIONALIDAD	CARGO	FECH. NOMB.	PERIODO	FECHA DE REG. MERCANTIL	No. DE REGISTRO MERCANTIL	ART.	RL/ADM
0914504489	RIZZO ALVEAR JANINA JADIRA	ECUADOR	DIRECTOR SUPLENTE	05/02/2018	1	05/02/2018	1597	9	RL
0903523165	DE YCAZA AGUIRRE JUAN	ECUADOR	DIRECTOR TITULAR	05/02/2018	1	05/02/2018	1632	22	RL
0908960693	VILLACIS CRESPO DIOGENES	ECUADOR	VICEPRESID ENTE	05/02/2018	1	23/05/2018	7071	30	SRL
0909153801	SANCHEZ CAMPOS DE ZAMBRANO SYLKA ESTEFANIA	ECUADOR	DIRECTOR TITULAR	05/02/2018	1	09/02/2018	1971	22	RL
0904362498	PONCE NOBOA ROBERTO JORGE	ECUADOR	PRESIDENTE	05/02/2018	1	08/02/2018	1916	29	RL
0912855137	RUIZ LACOSTTE JULIO XAVIER	ECUADOR	DIRECTOR TITULAR	05/02/2018	1	08/02/2018	1848	22	RL
0909048258	GONZALEZ GALLEGOS FERNANDO	ECUADOR	GERENTE GENERAL	05/02/2018	1	08/02/2018	1771	31	RL

Ilustración 5 Administradores actuales de la compañía.

Fuente: Portal de la Superintendencia de Compañía.

Anexo N° 6

Razón Social y Árbol accionario de personas que invierten en la empresa



Ilustración 6 Portal de CORASA - Corporación Automotriz S.A.

Fuente: <http://www.corasa.com.ec/>

ÁRBOL ACCIONARIO DE PERSONAS

Toda vez que veamos una 'X' en algún de estos campos por lo que no accion:

N°	Identificación	Razón Social	Nacionalidad	Tipo de Inversión	Capital	Participación
1	05-0-000001	SEVICIOS COMPLEJOS LTDA	SHIMBA	EXT RESIDENTE	20'000	5
2	05-0-000002	WAREHOUSE HOLDING LTD	SHIMBA	EXT RESIDENTE	47'000	5
3	0507400001	DEASA S.A.	ECUADOR	SACDIAL	25'000	5
4	0507400002	HEDESON S.A.	ECUADOR	SACDIAL	25'000	5
5	0507400003	FONDA S.A.	ECUADOR	SACDIAL	25'000	5

Ilustración 7 Árbol Accionario de Personas – CORASA

Fuente: http://appscvsmovil.supercias.gob.ec/portaldeinformacion/consulta_cia_menu.zul

Anexo N° 7

Estado de Situación Financiera

CORPORACION AUTOMOTRIZ SOCIEDAD ANONIMA (Guayaquil - Ecuador)			
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA (Expresado en US\$, sin centavos)			
	<u>Notas</u>	<u>31-12-2016</u>	<u>31-12-2015</u>
ACTIVOS			
ACTIVOS CORRIENTES:			
Efectivo y equivalentes de efectivo	5	US\$ 1.200.892	2.232.412
Inversiones a corto plazo	6	4.208.763	203.437
Cuentas por cobrar clientes y otras	7	1.040.446	972.494
Inventarios	8	4.425.713	3.105.976
Gastos pagados por anticipado		27.059	23.271
Total activo corriente		10.902.873	6.537.610
ACTIVOS NO CORRIENTES:			
Inversiones a largo plazo	9	380	380
Propiedades y equipos	10	332.515	347.383
Cuentas por cobrar largo plazo	11	5.387	6.717
Otros activos	12	12.913	13.356
Total activo no corriente		351.195	367.836
Total Activos		US\$ 11.254.072	6.905.446
Pasivos y Patrimonio			
PASIVOS CORRIENTES:			
Cuentas por pagar proveedores y otros	13	US\$ 8.341.057	3.571.740
Gastos acumulados por pagar	14	16.856	68.329
Total pasivo corriente		8.357.913	3.640.075
PASIVOS NO CORRIENTES:			
Obligaciones por beneficios definidos	15	513.531	386.485
Impuesto diferido		6.134	6.134
Total pasivo no corriente		519.665	392.619
Total pasivos		8.877.578	4.032.694
PATRIMONIO			
Capital social	21	800	800
Aporte para futuro aumento de capital		16.000	16.000
Reserva legal	23	109.889	109.889
Reserva facultativa	24	1.906.485	1.763.629
Superavit por revaluación	25	209.621	209.621
Resultados acumulados	22	133.699	772.813
Total patrimonio		2.176.494	2.872.752
Total Pasivos y Patrimonio		US\$ 11.254.072	6.905.446

Las notas adjuntas son parte integrante de los estados financieros

Ing. Fernando González Callejos

St. Luis Pastusán Freije

Fuente: Portal de la SUPERCIA S – Portal de Documentos.

Anexo N° 8

Estado de Resultado Integral

6

CORPORACION AUTOMOTRIZ SOCIEDAD ANONIMA
(Guayaquil - Ecuador)

ESTADO DEL RESULTADO INTEGRAL
Por los años terminados al 31 de diciembre del 2016 y 2015
(Expresado en US\$, sin centavos)

	Notas	31-12-2016	31-12-2015
Ventas netas	16	US\$ 3.217.830	5.223.156
Costo de ventas		2.624.054	3.833.883
Utilidad bruta		<u>593.776</u>	<u>1.389.273</u>
Gastos de operación:			
Gastos de ventas	17	414.358	476.243
Gastos de administración	17	641.792	673.126
Gastos financieros		113.540	28.835
Total gastos de operación		<u>1.169.690</u>	<u>1.178.204</u>
Pérdida operacional		-575.914	211.069
Otros ingresos (egresos):			
Intereses ganados		122.915	16.365
Otros, neto		16.970	9.538
Total otros ingresos (egresos), neto		<u>139.885</u>	<u>25.903</u>
Utilidad (Pérdida) antes de participación de trabajadores sobre las utilidades e impuesto a la renta		-436.029	236.972
Participación de trabajadores sobre las utilidades	14	0	35.546
Utilidad (Pérdida) antes del impuesto a la renta		-436.029	201.426
Impuesto a la renta	19	60.229	58.570
Resultado integral total del ejercicio		<u>US\$ -496.258</u>	<u>142.856</u>

Las notas adjuntas son parte integrante
de los estados financieros


Ing. Fernando González Gallegos
Gerente General


Sr. Luis Pantusín Freire
Contador General