



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

OCTUBRE 2019 – MARZO 2020

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERIA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

Motivación del Personal del Comercial Escobar

EGRESADA:

Lidia Raquel Jiménez Riera

TUTOR:

ING. Maria Rodriguez Gomez MSc.

AÑO 2020

Resumen

En la actualidad las empresas buscan productividad y eficiencia de sus colaboradores para de esa manera lograr objetivos planteados con mayor facilidad. Cabe mencionar que una motivación se define como la acción de estimular a los colaboradores con el propósito de que obtengan un mejor rendimiento dentro de la empresa. El Comercial Escobar presenta un déficit en la motivación de su equipo de trabajo, debido a que ellos no son recompensados por sus labores realizadas. Es importante que exista la motivación laboral en este lugar de trabajo, dado que a través de esta se mantendría al personal con un alto nivel competitivo, estar motivado es importante tanto para la persona que ejecuta su labor como para la empresa, esto permitirá obtener mejores niveles de desempeño, productividad, eficiencia y creatividad, sobre todo responsabilidad y compromiso por parte de los colaboradores del Comercial Escobar.

Palabras claves: Motivación, Personal de trabajo, Rendimiento laboral, Productividad, Responsabilidad

Introducción

El Comercial Escobar es una empresa que se dedica a la compra y venta de productos de primera necesidad, está conformado por el gerente un administrador y quince colaboradores, se encuentra ubicado en el Cantón Ventanas Av. 10 de Agosto, el Comercial ofrece a su clientela artículos de calidad, es uno de las empresas más atraídas por los consumidores, por brindar buena atención al cliente entre los productos se encuentran los víveres frescos, enlatados, carnes etc. Cabe mencionar que el Comercial Escobar cuenta con precios cómodos que están al alcance del público en general, también posee dos sucursales que se encuentran en la Ciudad de San Juan y Vices que son del mismo propietario el propósito del gerente es ser líder de ventas y de ésta manera elevar el rendimiento de los colaboradores e incrementar la productividad y eficacia de la empresa.

La sublinea de investigación con la que guarda relación el presente caso de estudio es el Modelo de Gestión Administrativa en vista de que se observó varias situaciones y hechos en los que demuestran carencia en la motivación que posee el personal al realizar su trabajo, a través del cual también ha permitido indagar más a fondo los problemas que tiene el Comercial por la ausencia de liderazgo, esto ha generado déficit en las ventas de la empresa, la deficiente administración en las áreas laborales ha originado conflictos entre colaboradores puesto que no tienen los debidos conocimientos para rendir con sus labores.

En este estudio de caso se empleó el tipo de investigación del método descriptivo para de esta manera analizar y describir las diversas situaciones que surgen dentro de la empresa Escobar, se utilizó el instrumento de entrevista en la cual se pudo descubrir que existe una carencia de

motivación del personal de trabajo. Por medio de la entrevista que se realizó al gerente el manifestó que no quiere en cierta forma contar con un personal que no posee las ganas de estar motivado y por medio de las encuestas realizadas a los colaboradores se observó que ellos carecen de un líder que les motive para de esa manera mejorar el nivel económico del Comercial.

Cabe recalcar que las técnicas de recopilación de información acerca de la motivación que muestra el Comercial Escobar con sus colaboradores ha permitido obtener resultados relevantes acorde a su objetivo planteado los cuales proporcionan que en la empresa no se está dando el debido trato al equipo de trabajo, ellos manifiestan sus opiniones referentes a sus puestos, las necesidades que presentan y sus dificultades al impartir conocimientos acerca de marketing acorde al productos que compran los consumidores y de esa manera se ha adquirido datos significativos de sus áreas laborales.

Desarrollo

El Comercial Escobar es una empresa que viene trabajando desde hace 8 años fue creada el 27 de diciembre del 2013, sin embargo en los últimos años ha evidenciado problemas generales por causa de motivación al personal, esta organización se estableció con la finalidad de ofrecer a las personas que visitan esta empresa artículos de buena calidad y a bajo costo, la institución se dedica a la compra y venta de productos de primera necesidad, (carnes, enlatados, víveres frescos etc.) cuenta con quince colaboradores un administrador y su gerente, se encuentra ubicada en el Cantón de Ventanas Av. 10 de Agosto. Este comercial dispone de 2 sucursales ubicadas en San Juan y Vinces que son del mismo propietario el propósito del gerente es ser líder en la venta e impulsar la eficiencia y eficacia organizacional, elevar el rendimiento de los colaboradores e incrementar así la productividad y rentabilidad de la empresa.

El presente caso de estudio permitió determinar la influencia motivacional como factor fundamental en el desempeño laboral del personal de trabajo del Comercial Escobar, además al abordar estas diversas problemáticas se justifica que el recurso más importante en la organización lo forma el talento humano, dado que los individuos influyen en la atención que se brinda a los consumidores al momento de ofrecer los productos, ellos son los pilares fundamentales con los cuáles las organizaciones logran sus objetivos, éstos aspectos son relevantes además que constituyen las fuerzas internas de gran importancia para la empresa, alcanzando así altos niveles de competitividad.

El objetivo principal de la presente investigación es conocer las razones por las cuales empleados del Comercial Escobar no están siendo motivados. Para lo cual se ha identificado una

serie de problemas dentro de la empresa los cuáles se mencionarán y describirán en el transcurso del desarrollo del mismo.

El principal problema que presenta el Comercial Escobar es la ausencia de motivación que tiene el personal de trabajo el gerente del comercial no motiva a su personal ni cuando realizan un buen trabajo, la escasa iniciativa de incentivarlos hace que el talento humano no cumpla con su labor, debido a que no los motiva de ningún modo, para que los colaboradores realicen su mejor esfuerzo y de esa manera la empresa surja y sea una de las más visitadas por los consumidores, aquí también se ve afectado el administrador porque él no se esmera en dialogar con el gerente de estos inconvenientes que presenta el personal de trabajo.

Según Inma Ríos (2018) da a conocer que la motivación por un equipo no pasa por un aumento de sueldo la mayoría de las veces lo que les motiva es tener objetivos claros y definidos, un liderazgo sano y motivador, el sentirse una parte esencial de la organización y que su trabajo sea valorado y considerado necesario.

Otro de los problemas por los que se ve afectado en sus ventas el Comercial es la carencia de capacitación que presenta el personal de trabajo; según Mario Rodríguez Estrada (Estrada, 1991-2017) “La capacitación es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo”; la insuficiencia de conocimientos desfavorece a los colaboradores porque hace que no estén aptos para rendir en sus puestos.

Esto desmotiva al personal de trabajo debido a que ellos no obtienen las necesarias capacitaciones que les ayuden a desempeñarse mejor en sus áreas; según Julio Alberto Cabrera Rodríguez (2009) “define que la capacitación es la utilización del conocimiento apropiado se convierte en la principal fuente de ventaja competitiva para una organización en la actualidad se afirma que el conocimiento es una capacidad humana como las habilidades, experiencia e inteligencia”; la ausencia de capacitación desfavorece a los colaboradores.

Es por esa razón que obtienen un bajo rendimiento en sus puestos de trabajo, la motivación además de traer beneficios organizacionales y tener un impacto en la competitividad, es importante para obtener un buen desarrollo económico, los colaboradores no están adquiriendo los debidos beneficios que enriquezcan sus conocimientos porque el gerente se niega a incurrir gastos innecesarios de capacitaciones debido a esto es que el personal presenta desventajas con las demás competencias.

El ser un colaborador desmotivado denota consecuencias como la deficiente productividad, fallas en la atención al usuario, descomposición de los productos perecibles así como gastos porque el personal se ausenta, llega impuntual y abandona el puesto de trabajo esto ocurre a causa de que él gerente no gasta en brindarles capacitación que beneficie y motive a los colaboradores y así obtengan conocimientos claros de marketing para que estén informados de cómo colocar los artículos en las perchas y así capten a los clientes y se conviertan en fieles consumidores.

Una de las desventajas con la que cuenta el comercial es la ausencia de un líder debido a que la empresa no posee una persona que guíe a los colaboradores para que realicen sus labores a diario el empleado que se encarga de controlar al personal no posee las ganas de liderar a un equipo de trabajo porque él tampoco tiene los respectivos conocimiento para sobrellevar los problemas de la empresa dirigir y controlar a las personas que laboran en la misma, por causa de esto es que existe un nivel escaso de liderazgo en la organización.

Según Beatriz García Callejón (2017) La ausencia de un líder también desmotiva a los trabajadores porque no hay una persona que les comunique lo que deben realizar diariamente y si su trabajo realizado está bien o mal. Al hablar de liderazgo se refiere a una persona que rebosa seguridad, confianza, decisión y asertividad y que aplica esas competencias en su vida personal son las mismas competencias que definen a un líder de equipos, pero aplicadas a uno mismo, supone tomar el control de nuestra propia vida ser autónomo para decidir lo que te parece que está bien hacer y lo que no, debes de tomar decisiones, en que podemos tomar el mejor cambio y hacer las cosas bien.

Otro de los problemas que se desarrolla en el Comercial es que el administrador carece de conocimientos sobre el liderazgo y la administración, pues los empleados desarrollan mejor el trabajo que el propio administrador ; según Carlos Mora Vanegas (2009)“Liderar una empresa es cómo educar a un hijo no quieres que se conduzca por caminos equivocados, es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores”; es de suma importante que exista el liderazgo en la empresa para que guíe el trabajo realizado.

La escases de ventas dentro de la empresa se da por varias razones, porque los colaboradores no realizan bien sus labores, no brindan a los consumidores la atención necesaria por ende disminuye el interés de comprar de ellos, también por causa de que los empleados no cuentan con los implementos necesarios y por la deficiente capacitación que les brinda la empresa esto proporciona que el inventario del Comercial reduzca su rentabilidad; según Laura Fischer y Jorge Espejo (2016)“consideran que la venta es una función que forma parte del proceso sistemático de la mercadotecnia y la definen como toda actividad que genera en los clientes el último impulso hacia el intercambio”; los problema de ventas que existen son notorios y esto hace que aminore la productividad de la empresa por la carencia de motivación y liderazgo que presenta el personal de trabajo, muchos de los percances que suceden en la organización son a causa de que no le dan el interés necesario a cada puesto.

Los horarios de trabajo es otro de los incumplimientos relevantes que presente el comercial debido a que los empleados laboran todo los días horas suplementarias las cuales no son remuneradas ni recompensadas de ninguna manera, pues su jornada de trabajo empieza 7 de la mañana pero si al momento de cerrar llegan clientes a comprar él gerente hace que se venda sin importar el cansancio y que tan tarde se retiren las personas que trabajan en la empresa a sus hogares.

Entendiéndose Según Sandra Rodríguez (CEP CORPORACION Codigo de Trabajo, 2019) La jornada de trabajo es un tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios la duración dependerá del horario en que se presenten los servicios y puede ser diurna, nocturna o mixta, trabajadas cuando muchas organizaciones implementan nuevas

estrategias de horarios que beneficien tanto al empleado como al patrón para así lograr objetivos en conjunto.

Cabe recalcar que también laboran los fines de semana y días feriados; según UGT Andalucía (2016) “ aquellas condiciones presentes en una situación laboral relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador” ;la jornada de trabajo que cada colaborador debe dedicar en la ejecución de sus labores se contabiliza por el número de horas que el trabajador a de desempeñar para desarrollar su actividad laboral dentro del periodo de tiempo de que se trate. Se debe determinar el tiempo exacto que él empleado a de prestar sus servicios respetando la duración de la jornada establecida, los colaboradores tienden a estresarse demasiado por el exceso de trabajo y esto conlleva a que la calidad de su tarea disminuya e incluso ocasiona cansancio físico y mental.

La decadencia de remuneraciones se dan por causa de que los productos que se ha caducado y los empleados no le notifican al administrador, éstos no son devueltos a la fábrica, como representa una pérdida para la empresa él prefiere descontarles del sueldo de los colaboradores; según Pérez Chávez, José y Campero Guerrero (2018) “dice que la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie recibidas como contraprestación por los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computable de trabajo”; si ellos recibieran su sueldo completo y justo realizaran mejor su trabajo.

Los productos que se caducan son descontados de su salario, los empleados no son recompensados de ninguna manera por él gerente, es por eso que no se sienten satisfechos con la toma de decisiones que se da dentro del mismo, la insatisfacción por parte de ellos repercute en las ventas, él administrador también toma las decisiones sin respetar las opiniones de los colaboradores esto perjudica al personal de trabajo, las bajas remuneraciones se dan por que él gerente quiere mejoras para la empresa pero sin incurrir en gastos.

Los espacios reducidos en las perchas representan un declive en las ventas del comercial; según Campos Calvo y Sotelo Pablo (2017) “los espacios físicos adquieren una virtud añadida resulta vital añadir y profundizar en el paradigma estructurado en principios esenciales que pueden guiar a las instituciones para diseñar las transformaciones de nuevos espacios estructurados”; los lugares donde son ubicados los diversos productos no cuentan con el área necesaria para que no haya aglomeración del mismo, debido a eso no se puede diferenciar los respectivos precios que se encuentran en las perchas, porque no son amplias y por causa de estos inconvenientes las personas suelen confundirse y en ocasiones deciden no comprar el producto.

El comercial no posee las herramientas necesarias de precaución para los colaboradores estos son de suma importancia para la prevención del trabajador al momento de realizar sus labores, los accidentes ocurren por no contar con las medidas precautelarias para prevenir dichos percances, en la empresa ha sucedido a menudo los contratiempos, en ocasiones se ha presentado lesiones graves al momento de cargar los productos hacia las bodegas, realizar filetes, hacer limpiezas, esto se da por no contar con los implementos esenciales para el trabajo.

Según García Perrote Escartin y Ignacio Wolters (2016) Menciona que la prevención de riesgo laboral es un conjunto de actitudes de los poderes públicos dirigida a la promoción de la mejora de las condiciones del trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores se articula en la ley en base a los principios de eficacia.

La contratación del personal de trabajo es una dificultad que presenta el Comercial debido a que las personas que labora en la empresa no están empleadas con el correcto contrato que manifiesta la ley sino que es contratado mediante las normas que la empresa requiere, los colaboradores se vieron en la obligación de trabajar sin firmar un contrato por la carencia de empleo y por no contar en ocasiones con un título de estudio gran parte de las personas que trabajan en esta organización no poseen sus debidos estudios.

Según Iván Torres Proaño (2016) define el contrato unilateral como una de las partes que se obliga para con otra que no contrae obligación alguna y bilateral cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente. Todo contrato es un acto jurídico en atención a las obligaciones que se derivan del mismo los contratos más comunes que se dan en las empresas son los unilaterales debido a que estos son contractuales.

Por causa de esto muchos de los colaboradores no tienen un contrato que respalde su estadía y trabajo en la empresa, el abuso de talento que posee cada uno de ellos hace que el gerente no los despidan de la empresa pero si están sometidos a cualquier orden así no sea de su agrado según Sabogal Bernal y Edison Ecoe (2016)“define que el contrato individual de trabajo es el acto

jurídico celebrado entre una persona natural o jurídica, el patrono, para que el primero preste y determine servicios personales bajo la continuada subordinación del segundo”.

Los derechos laborales es un problema que muestra el comercial puesto que no poseen los beneficios que por ley requieren; según Dykinson (2018)“menciona que los derechos que adquiere un trabajador como producto de una relación laboral en los términos del código sustantivo del trabajo, no son indefinidos en el tiempo, sino que prescriben tres años después de haberse causado o adquirido”; cabe mencionar que las utilidades que el empleado debe disponer en su lugar de trabajo no son en cierta forma otorgadas porque el gerente de la empresa hace que los colaboradores no dispongan ni gozan de sus merecidas utilidades, bonos, decimos y vacaciones por el tiempo de trabajo transcurrido en la empresa.

El bajo rendimiento se da porque los colaboradores no dan su mejor ánimo en hacer las tareas al momento y en el tiempo que se les asignan; según Edmundo Claudio (2015)“el rendimiento empresarial ha sido analizado desde los empleados y sus culturas entendiéndose por fortaleza el grado de compromiso compartido entre los miembros de la empresa sobre sus valores y creencias”; él personal se ve en la obligación de realizar sus trabajos forzosos sin darle el interés respectivo que exige realizar un buen trabajo.

Las personas no dan de sí todo su esfuerzo en el trabajo, ellos realizan sus labores con escaso interés de manera que no generan productividad a la empresa por esa razón el Comercial en ocasiones decide prescindir de sus servicios, es desfavorable que el deficiente rendimiento de los colaboradores perjudique el incremento de las ventas, cabe señalar que por motivo de que los

empleados no mejoran su eficiencia y eficacia en cada área laboral de su trabajos la empresa se ve afectada en sus inventarios.

Los conflictos entre los trabajadores se genera porque él gerente tiene preferencias entre ellos no les proporciona el mismo trato a todos es por este motivo que existen agresiones que son desagradables para todos aquellas personas que visitan la empresa; según Martin Moreno y Elena IC (2015) “ dice que el conflicto es un rasgo inevitable en las relaciones sociales es decir se considera el conflicto como un proceso general en todas las extensiones de las relaciones humanas”; al momento de brindar la atención que el cliente merece ellos se tornan a discutir, por ende los consumidores se molestan hasta que llegan al punto de retirarse sin adquirir ningún producto, la carencia de compañerismo forma un ambiente tenso y desfavorable para la empresa y a su vez las venta también se ven afectadas porque no le dan la importancia necesaria a sus puestos de trabajo.

Las entrevistas que se realizó al gerente del Comercial Escobar ha servido para darse cuenta que él no quiere en cierta forma contar con un personal motivado que le brinde a la empresa un mayor nivel de ventas, él no quiere capacitar a los colaboradores ni concurrir en gastos que no le generen beneficios. Por medio de las encuestas realizadas se observó que los colaboradores tienes las ganas de aprender más para mejorar el nivel económico de la empresa y así lograr todos los objetivos propuestos.

De la entrevista # 1 aplicada al gerente del Comercial Escobar da como resultado que el propietario si tiene una idea clara de lo que es la motivación pero que no la ha implementado en

su comercial debido a que genera gastos y que el personal de trabajo por cada labor que realiza quiere un incentivo.

Al aplicar la encuesta a los colaboradores del comercial manifestaron que no ha recibido ningún tipo de reconocimiento por parte del gerente debido a que si sus esfuerzos fuesen recompensados se sentirían más satisfechos y mejorarían su rendimiento laboral.

De la entrevista # 2 él gerente manifiesta que las capacitaciones son de poca importancia para los colaboradores a causa de que ellos no le dan el interés necesario a aquello.

Al momento de aplicar la encuesta él personal manifestó que si les gustaría ser capacitados en cierta forma esto ayudaría a demostrar lo que realizan a diario para mejorar el bienestar de la empresa, y generar así una mejor productividad para la misma y proporcionar un rendimiento eficaz y a la vez ser eficientes en todo ámbito.

De la entrevista # 3 realizada al gerente él considera que la motivación si influye en el rendimiento de cada uno de los colaboradores que trabajan en el comercial, siempre que ellos tengan el autoestima positivo para poder brindar la mejor atención a los clientes en cada uno de sus puestos.

De la encuesta que se realizó al personal de trabajo ellos manifestaron que están de acuerdo que la desmotivación no ayuda a que la empresa logre sus objetivos propuestos ni a obtener un incremento en la rentabilidad.

De la entrevista # 4 que se realizó al gerente él manifestó que para el comercial es muy importante que el personal de trabajo este en constante motivación debido a que si contara con

un personal con las ganas de dar lo mejor de sí en cada área de la empresa estaría marchando mejor.

Los colaboradores comunicaron en la encuesta que ellos deberían de ser motivados por sus esfuerzos brindados por lo menos dos veces por año debido a que las motivaciones que se les dan para ellos son de mucha ayuda y los entusiasma a rendir mejor en sus puestos de trabajo.

De la entrevista # 5 él gerente dice que si el personal de trabajo es motivado o no rendirían lo mismo debido a que ellos no ven por la mejora de la empresa sino más bien por su salario o incentivos no les importa los logros de la empresa le dan quemimportismo a todos sus deberes y obligaciones como empleados.

Los colaboradores consideran que el grado de rendimiento con el que cuenta la empresa es regular dado que ellos no brindan los adecuados servicios a los consumidores porque no cuentan con los suficientes conocimientos.

En la entrevista # 6 aplicada al gerente dijo que él no cree que el personal rendiría mejor si contara con un excelente liderazgo.

Mientras que los colaboradores manifestaron que la decadencia de productividad se da por la ausencia de liderazgo que presenta el comercial esto a sus vez hace que no incrementen las ventas porque el equipo de trabajo estaría en constante desequilibrio por no contar con un líder que guie y mejore su trabajo, y por ende se ha observado que las ventas estén en declive.

En la entrevista #7 él gerente comunica que el comercial no cuentas con todas las herramientas necesaria para cada trabajo que se realiza dentro de la misma.

Los colaboradores en la encuesta planteada dijeron que les gustaría estar más enfocados en lo que respecta al marketing puesto que a ellos les interesa saber más cada uno de los beneficios que este presenta para poder brindar una buena y eficiente atención al cliente, esto también ayudará a que la empresa crezca debido a que rendirían mejor en cada área laboral del Comercial Escobar.

En la entrevista # 8 él gerente dijo que los empleados no se sienten desmotivados debido a que si son motivados en cierta forma y que no han sido capacitados por qué no poseen el interés necesario de querer aprender.

Al aplicar la encuesta a los colaboradores del comercial dijeron que rara vez el gerente opta por tomar las decisiones correctas en beneficio de superación para ellos, no mantienen una buena comunicación, la relación que él conlleva con los colaboradores es muy estricta y poco pasiva con cada uno de los empleados al momento de delegar sus trabajos.

Conclusiones

De acuerdo con la investigación realizada sobre la motivación del personal del Comercial Escobar del Cantón Ventanas se concluye:

La empresa tiene una disminución en su nivel de ventas debido a la excesiva acumulación y deterioro de productos, también por pérdidas de mercancías que se encuentran en bodegas y perchas reduciendo el nivel de ganancias, siendo las ventas la principal fuente de ingreso para elevar la rentabilidad del Comercial.

La escasa motivación que tienen los empleados del Comercial es provocada, porque él gerente propietario no motiva de ninguna manera a sus colaboradores incluso ni los capacita para desarrollar sus respectivas tareas lo cual provoca el incumplimiento de actividades y disminución de la productividad de la empresa.

La capacitación del personal es nula, debido a que él gerente del negocio considera que la preparación de los colaboradores representa un gasto y pérdida de utilidades para la organización sin considerar que sería una inversión que en el futuro se convertirá en una ventaja competitiva.

Bibliografía

- Andalucia, U. (2016). *Practica Laboral*.
- Bernan, S., & Ecoe, E. (2016). *Cartilla Laboral*.
- Callejon, B. G., & Martin Recas , L. (2017). *CamScf Coaching y liderazgo personal*.
- Calvo, C., & Sotelo, P. (2017). *El paradigma del campus didactico revicion conceptual y proyeccion en los espacios fisicos .*
- Claudio, E. (2015). *Metodologia para la evaluacion del rendimiento competitivo*.
- Dykinson. (2018). *Revista Derechos y Libertades*.
- Escartin, G. P., & Wolters Kluwer , I. (2016). *Codigo Laboral y de Seguridad Social*.
- Estrada, M. R. (1991-2017). *Administracion de la capacitacion*.
- Jorge, C. C. (2018). *Sistema de Seguridad Social Integral*.
- Laura Fischer, J. E. (2016). *Mercadotecnia*.
- Martin Moreno, E. I. (2015). *Gestion de conflictos y procesos de mediacion .*
- Perez Chavez, J. y. (2018). *Sueldo y Salario: personas fisicas*.
- Proaño, I. T. (2016). *Administracion contratos de trabajo laboral .*
- Rios, I. (2018). *Equipos Motivados, equipos productivos*.
- Rodriguez, J. A. (2009). *Importancia de la Capacitacion*.
- Rodriguez, S. (2019). *CEP CORPORACION Codigo de Trabajo*.
- Vanegas, C. M. (2009). *El liderazgo proactivo en la empresa moderna*.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



TEMA: Motivación del personal del Comercial Escobar

OBJETIVO: Motivar al personal de trabajo para que rindan en cada una de las áreas laborales y así obtengan un mayor beneficio y su desempeño sea más productivo.

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DEL COMERCIAL ESCOBAR

1. Creé usted que si él gerente reconociera los méritos por sus trabajos realizados mejorarían el rendimiento laboral.

SI NO

2. Te gustaría ser un colaborador capacitado para poder rendir de forma eficiente en el Trabajo.

SI NO

3. Cree usted que la desmotivación no ayuda a que la empresa obtenga una mayor Rentabilidad

TOTALMENTE DE ACUERDO

DE ACUERDO

NEUTRAL

EN DESACUERDO

TOTALMENTE EN DESACUERDO

4. Con qué frecuencia cree usted que un excelente colaborador debe ser motivado.

UNA VEZ POR MES DOS VECES POR AÑO UNA VEZ POR AÑO

5.Cuál es el grado de rendimiento laboral con la que cuenta la empresa.

EXELENTE BUENO REGULAR DEFICIENTE

6. Cree usted que la decadencia de productividad de la empresa se da por causa de

Un mal liderazgo.

SI

NO

PORQUE.....

7. En cuál de los siguientes temas le gustaría estar más enfocado.

MARKETING

ATENCIÓN AL CLIENTE

MOTIVACIÓN

LIDERAZGO

8. Cómo considera usted que es la comunicación entre jefes y empleados dentro la

Empresa.

EXCELENTE

BUENO

REGULAR

MALO



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

TEMA: Motivación del personal del Comercial Escobar

OBJETIVO: Motivar al personal de trabajo para que rindan en cada una de las áreas laborales y así obtengan un mayor beneficio y su desempeño sea más productivo.

ENTREVISTA APLICADA AL GERENTE DEL COMERCIAL ESCOBAR

1. **¿Qué opina usted sobre la motivación?**
2. **¿Creé usted que las capacitaciones son importantes para la mejora del Comercial Escobar?**
3. **¿Cómo cree usted que puede influir la motivación en el rendimiento de cada colaborador?**
4. **¿Qué tan importante es para el Comercial Escobar que el personal de trabajo esté motivado día a día?**
5. **¿Cree usted que incrementarían las ventas si el personal de trabajo estuviera en desmotivado?**
6. **Cree usted que si el personal de trabajo contara con un excelente liderazgo rendiría mejor en sus puesto?**
7. **¿El Comercial cuenta con los implementos necesarios para que los colaboradores puedan rendir productivamente en sus áreas?**

8. **¿Cree usted que los colaboradores se sienten desmotivados porque no reciben incentivos o charlas que les motiven?**