



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

NOVIEMBRE 2020 – ABRIL 2021

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO(A) COMERCIAL

TEMA:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL ALMACÉN MONTOYA

EGRESADA:

GENESIS YAMILEX MIÑO TRIGUERO

TUTOR:

ING. MARIELLA GINELA PARRALES HIGUERA

AÑO 2021

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa es el proceso mediante el cual se generan las acciones debidas para el óptimo funcionamiento de la organización, estas acciones están relacionadas directamente con la planificación, la organización, la dirección y el control, cada una de ellas trabajando en su conjunto para lograr mantener a la organización con el fin de conseguir sus objetivos y metas propuestas, sirven para prevenir o solucionar cualquier tipo de irregularidad que se presente dentro la misma.

El Almacén Montoya se sitúa en el cantón Vinces provincia de Los Ríos, su propietario es el señor Cipriano Salomón Montoya Saltos, sus actividades comerciales iniciaron el 1 de marzo de 1977 en su local propio ubicado entre las calles sucre y bolívar, diagonal a “Su farmacia económica”. Se dedica a la venta por menor de artículos necesarios para el hogar, es considerado como uno de los primeros locales del cantón que ofrecieron estos productos a la ciudadanía. Su jornada laboral se extiende hasta los fines de semana en horarios desde las 08:00 am hasta las 16:00 pm.

El objetivo de la investigación en este caso de estudio se basa en reconocer las causas que dan paso a los inconvenientes suscitados en el almacén Montoya del cantón Vinces, con el propósito de identificarlas se podrá obtener información necesaria sobre las causas más relevantes que logren medir lo que se desea conocer sobre el tema, la importancia radica en conocer si se están ejecutando las acciones de forma adecuada para que cada trabajador realice sus tareas en el tiempo y orden requeridas, que los motiven y los capaciten para el óptimo beneficio del almacén.

Por tal motivo el caso de estudio se relaciona con la sublínea de investigación “Marketing y comercialización” ya que trata de identificar cómo se maneja el negocio y

la forma en la cual logran sus objetivos; en ocasiones la carencia de información hace que las actividades no se realicen de forma correcta para esto se utilizó el método de investigación descriptivo puesto que se analizará las acciones que se realicen en la jornada laboral, mientras un grupo de trabajadores realiza la acción de atención al cliente otros realizan limpieza, ordenan productos y reciben mercaderías. Tomando en cuenta la sublínea de investigación empleada para este caso de estudio se proyecta analizar los posibles factores que alteran el óptimo funcionamiento del almacén.

DESARROLLO

La gestión administrativa hace referencia al conjunto de actividades que tienen que realizarse para obtener el óptimo funcionamiento de la organización realizando sus actividades de forma prolongada, utilizando los recursos necesarios, tratando de organizar las tareas para que así se pueda planificar las actividades, dirigir al personal y controlar las acciones que se realicen para llevar a cabo los objetivos, teniendo en cuenta que el proceso administrativo se cumpla y que todos los inconvenientes que se presenten puedan ser solucionados.

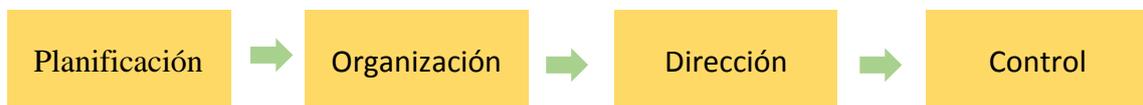
El Almacén Montoya se sitúa en el cantón Vinces provincia de Los Ríos, en las calles sucre y bolívar, diagonal a “Su farmacia económica”, se dedica a la venta de productos al por menor, como: electrodomésticos, telas, somier, bicicletas, ropa, coches, cómodas y productos de bazar. Brindan atención a la ciudadanía vinceña y de sus alrededores desde los días lunes a sábados en horarios de 08:00 am hasta las 16:00 pm. El almacén lleva 43 años de atención al público en los cuales ha ofrecido a la clientela lo que buscan a los mejores precios del mercado.

Debido a la carencia de un estudio pertinente que determine la óptima distribución de funciones en los trabajadores del almacén Montoya, se ha realizado la presente investigación ya que desde el año 2018 existen dificultades entre los trabajadores por la carencia de espacio interno y la incomodidad entre trabajadores por varias causas que se han suscitado con el pasar del tiempo, también; al considerar el descuido por parte del jefe al momento de controlar las actividades de los trabajadores por el hecho de pasar en caja revisando la mercadería que sale y cobrando.

El almacén Montoya para seguir laborando y solucionar sus dificultades existentes entre los 4 trabajadores debe realizar cambios al momento de designar funciones a ellos

e incluso distribuirlos en forma rotativa para que las acciones que estos realicen no sean repetitivas y cause cansancio o desanimo en el trabajador, con el objetivo de que se realice dicha distribución, estas actividades deberán de acatarse conforme a lo dispuesto por el jefe siempre y cuando él se comprometa a verificar a diario las acciones de los trabajadores o en su defecto designe a un encargado para que supervise el trabajo que se esté realizando.

Los procesos administrativos en las grandes empresas llegan a adaptarse de una manera rápida a las condiciones cambiantes que ocurren de una forma estricta, obsesiva, firme y disciplinada a los procesos de la administración; estos procesos son importantes ya que hoy en día representan uno de los principios fundamentales que toda empresa debe emplear al momento de establecerse en el mercado y en el mejor de los casos para aquellas empresas que están bien establecidas (Acebron, 2014) . Los procesos de la administración son los siguientes:



La planificación en el Almacén Montoya, tiene irregularidades ya que puede que el jefe planifique lo que él requiere que los subordinados realicen, pero estas acciones no se cumplen de forma eficiente, y esto da paso al incumplimiento de las metas y al crecimiento en la ventaja competitiva, estas acciones contribuyen a un déficit en el desempeño de los trabajadores, así esto contribuye a una baja en las ventas lo que provoca a corto plazo la disminución en los ingresos y a largo plazo incluso la pérdida de clientes.

La planeación es el cimiento de las siguientes etapas del proceso administrativo, por eso es importante dedicarle tiempo. Las empresas actualmente no pueden omitir esta

actividad, porque de hacerlo generará que las siguientes etapas administrativas: organización y dirección, no estén bien estructuradas y, por consiguiente, el control no sea efectivo. (Lopez, 2012). La planeación es la base fundamental de toda estructura, la cual permite generar nuevas ideas sobre lo que se desea hacer para ejecutar las acciones a corto o largo plazo.

La organización es aquella acción que todas las empresas deben de ejecutar, para tener mejores resultados en sus labores, va de la mano de los demás procesos administrativos ya que ninguno funciona sin el otro, y es el punto principal para la asignación de los recursos necesarios, para así la organización salga adelante y cumpla sus objetivos en colaboración de todos los miembros que pertenezcan a ella, porque además de conseguir beneficios para sí misma, también los consigue para sus trabajadores formando un conjunto de personas que persiguen el mismo fin deseado.

Desde un punto de vista literal, organización es la acción o efecto de organizar u organizarse, esto es, disposición, arreglo, orden; como parte del proceso administrativo es la etapa en la que se define la estructura organizacional, la forma de delegar facultades, el enfoque para manejar los recursos humanos, la cultura y el cambio organizacional; como unidad productiva, una organización es una entidad social orientada hacia la consecución de metas con base en un sistema coordinado y estructurado vinculado con el entorno. (Fincowsky, 2009)

La dirección es aquella que permite conocer cada una de las pautas que se utilizarán en el correcto desarrollo de las actividades de manera óptima, utilizando todos los recursos con los que se posea, para mostrar seguridad y posicionamiento ante los clientes, obteniendo como resultado favorable el incremento de ingresos y la calificada atención que se pueda generar al momento de laborar en el establecimiento, cada una de las

acciones que se realicen contribuyen a mantener la gestión administrativa en excelente funcionamiento.

El control es el proceso de monitoreo, comparación y corrección del desempeño laboral. Todos los gerentes deberían controlar, aun cuando piensen que sus unidades están trabajando según lo planeado, no pueden saber realmente como se están desempeñando las unidades a menos que hayan evaluado cuales actividades se han realizado y hayan comparado el desempeño real contra el estándar deseado. Los controles efectivos garantizan que las tareas se completen de tal manera que se logren los objetivos. (Coulter, 2010)

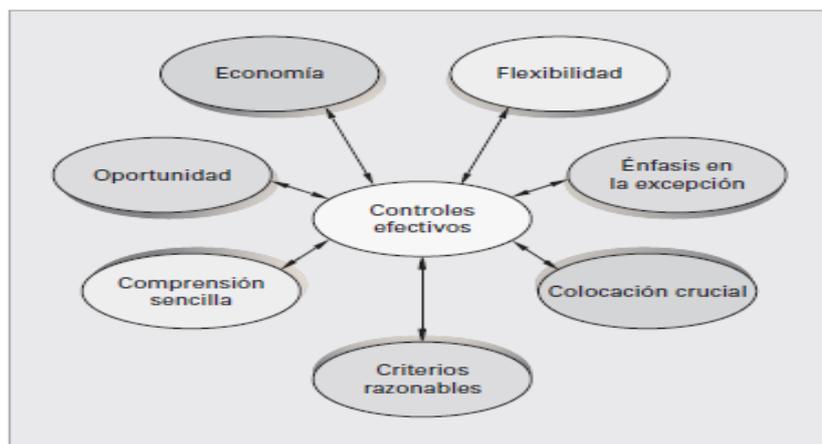


Ilustración 1. Característica de los controles efectivos.

El control que se ejerce en el almacén Montoya es incorrecto por tal motivo el jefe no supervisa las acciones de los trabajadores, el pasa en la caja cobrando y revisando la mercadería que sale del local, es por esta causa que el jefe no puede estar pendiente de las acciones que se realizan los trabajadores y esto da paso a la carencia de control interno y externo ya que por la misma situación cuando los trabajadores están atendiendo en la parte delantera del almacén suelen ocupar ese tiempo para comprar y salir, invirtiendo el tiempo que le pertenece a su trabajo para realizar acciones extracurriculares.

Durante los dos últimos años se ha detectado un incremento en el deterioro de la gestión administrativa del almacén Montoya, ya que las estrategias que se utilizan acompañadas del manejo inadecuado de los recursos hacen carente el óptimo funcionamiento del almacén. Se realizó este caso de estudio con el objetivo principal de identificar los factores que aquejan el debido funcionamiento del almacén, además se logró verificar la problemática existente como la deficiente distribución de funciones en el personal, la carencia de control interno y externo y la incomodidad entre trabajadores todas estas causantes que dan paso al deficiente funcionamiento en la gestión administrativa.

El manual de funciones es un instrumento de administración de personal, que refleja las funciones, competencias y perfiles establecidos para los cargos de la institución y la base que sustenta a la capacitación y la evaluación del desempeño. Es un elemento técnico donde se justifica la existencia, creación, eliminación de los cargos. Además, sustenta los estudios de cargas de trabajo, el sistema de métricas e indicadores y los criterios de autocontrol. (Pacífico, 2017). De este modo el almacén se caracteriza por contratar solo a familiares, no trabajan personas de fuera, solo hijos, primos y sobrinos, por dicha razón se considera un negocio netamente familiar.

La distribución de funciones en el almacén Montoya se forma de la siguiente manera: existen 5 personas, 4 trabajadores más el jefe. El jefe se encarga de cobrar el dinero obtenido de las ventas que se realicen y los trabajadores atienden, ya que solo limpian dos veces por semana, arreglan tres veces por semana y un día a la semana reciben la mercadería, los días restantes solo atienden a los clientes, en esos días ellos luchan por vender más ya que como política del almacén tienen que el trabajador que más venda obtendrá un bono adicional lo que da paso a que entre trabajadores exista una discordia

al momento de querer atender a más clientes, y esto logra que los trabajadores se estecen dentro del ambiente laboral.

Reducir el estrés presenta un dilema para los supervisores, porque cierto nivel de estrés en una organización es absolutamente necesario. Sin él, las personas no tienen energía. En consecuencia, siempre se considera la reducción de estrés, se hace referencia a los aspectos disfuncionales. Uno de los primeros medios para reducir el estrés es asegurarse de que los empleados cuentan con el trabajo adecuado y que entienden el grado de “autoridad” que poseen. Todavía más, informar a los empleados con exactitud que se espera de ellos disminuye la ambigüedad. Rediseñar los trabajos también ayuda a disminuir los estresantes de carga de trabajo. Los empleados deben tener una buena idea de las cuestiones que los afectan. Se ha determinado que su entorno y la participación disminuye el estrés. (Robbins, 2008)

El jefe del almacén Montoya es el propietario quien a su vez administra el almacén, el carece de conocimientos necesarios para poner en práctica los procesos administrativos que se tienen que llevar a cabo para lograr los objetivos y metas del almacén, sus conocimientos fueron adquiridos de forma empírica con el paso del tiempo; pero, hoy en día le ha costado mucho mantenerse en el mercado ya que con las nuevas cadenas de empresas que ofrecen electrodomésticos, ropa y demás insumos sus ventas se han visto afectadas, el entorno en el cual se maneja el negocio es muy competitivo.

El hecho de que los trabajadores laboren en un entorno competitivo donde tengan que atender al cliente de la mejor manera para poder ganárselos hace sea una labor difícil, al cumplir con todas las demandas de los clientes es un trabajo se torna complicado, cuando llega el cliente al almacén los trabajadores quieren atenderlo y si lo hacen pero en

ocasiones el cliente se siente muy presionado por que son muy insistentes al momento de querer vender, pero dejan de lado al cliente sin una atención de primera.

El comportamiento del individuo se apoya totalmente en el grupo. Los trabajadores no actúan o reaccionan aisladamente como individuos, si no como miembros de grupos. Por cualquier, desviación de las normas grupales, el trabajador sufre sanciones sociales o morales de colegas, como un intento de que se ajuste a los patrones del grupo. Mientras los patrones del grupo pertenezcan inmutables, el individuo resistirá a los cambios para no apartarse de ellos. (Chiavenato, 2004). Cada trabajador vela por sus intereses y trabajando en conjunto con los compañeros de trabajo pueden lograr mejorar el entorno de trabajo.

La carencia de espacio interno para que las labores se realicen de forma adecuada también es un problema del almacén, el espacio físico es muy pequeño y esto ha provocado incluso hasta accidentes laborales ya que la bodega queda en la parte trasera del almacén y para sacar un somier o algún otro artículo de otro modelo según el gusto del cliente tiene que trasladarse a la bodega y sacarlo y mientras sucede esto otro trabajador está vendiendo un coche en la parte central del almacén y para pasar un artículo grande se dificulta esta acción y ya en ocasiones se ha caído la base de colchón en los pies de otro trabajador causando la pérdida de días laborales por reposo.

El riesgo psicosocial es cualquier posibilidad existente de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud, sea física o psíquica, como resultado de una actividad laboral, sea por el puesto, el proceso, los métodos donde incida las influencias negativas de la organización, las 129 condiciones laborales, relaciones sociales en la empresa o cualquier otro factor del ambiente del trabajo. (Yadira Mariuxi Armas Ortega, 2017).

Todas estas acciones se realizan por la carencia de espacio físico dentro del almacén en donde los trabajadores puedan realizar sus acciones de mejor manera.

En el día a día, el espacio en el que se realizan las funciones dentro del almacén es carente los trabajadores deben mover algunos artículos para poder trasladarse hacia la bodega debido al espacio reducido por la cantidad de mercancías existentes en el área laboral, esto da paso a que las ventas no se puedan realizar con rapidez al momento que el cliente lo necesite, al no tener un espacio adecuado el “Almacén Montoya” junto con la deficiente distribución de las funciones que deben de realizar los trabajadores da paso a que exista un ambiente laboral tenso.

Esta situación provoca que en ocasiones dentro del “Almacén Montoya” se aglutinen las personas al momento de querer adquirir los productos, y esto sumado a la deficiente distribución de funciones del personal causa incomodidad entre los colaboradores, ya que el día en que a dos de los trabajadores se les designe la acción de limpieza o de ingreso de mercancías y ese día existan varias ventas los trabajadores no se alcanzaran a atender a todas las personas que asistan a realizar sus compras al local. Esto se da debido a que siempre debe de existir un trabajador el cual se debe quedar en la parte delantera del local para supervisa la mercadería que se tiene en la vereda, y este no podrá realizar ventas en el interior porque se corren riesgos en que se pueda perder alguna mercancía de las que se encuentran en dicho lugar.

En cuanto al individuo, el impacto psicológico puede ir desde la lógica insatisfacción y ausencia de motivación, al burnout como cristalización de un ciclo larvado en el tiempo. En otros casos, cuando la situación es de una mayor intensidad y las circunstancias parecen quedar fuera de control, es cuando pueden aflorar cuadros psicóticos y desórdenes mentales más severos como la esquizofrenia, paranoia o la depresión. En estos escenarios es donde formal o informalmente se puede “invitar” a la exclusión del

individuo en su actividad profesional, aunque, mientras tanto, el desgaste se haya extendido durante un largo tiempo y el sujeto haya contribuido —quizás sin saberlo— a degradar el clima de la organización en la que trabaja. (Encinas, 2013)

Cuando asisten varias personas al local en forma de compradores de igual manera la mercancía antes de ser adquirida por su nuevo propietario debe de pasar por manos del jefe, el supervisa el producto y cobra, el canal de distribución que existe no es directo ya que el producto primero lo muestra el trabajador y mientras él realiza la acción de convencimiento al cliente o simplemente le muestra los tamaños, colores o formas del producto después de todo este proceso va a manos del jefe el vuelve a revisar el producto y el cliente por su parte procede a cancelar el valor del mismo.

Canal indirecto: cuando el fabricante deja la venta en manos de intermediarios. Ejemplo: acopiadores, distribuidores mayoristas, comercios minoristas. Canal directo: cuando el fabricante es el propio distribuidor. Ejemplo: una emprendedora que fabrica dulces y tiene su propio local de venta. Ese local propio puede ser en el lugar donde envasa, en su casa, en una feria franca o puede ser un puesto de venta en una ruta o un lugar donde se junte gente. También puede vender a pedido, o recorrer comercios y oficinas o casa por casa para ofrecer su mercadería. (Burin, 2017)



Ilustración 2 Canal indirecto de distribución

Según la información mencionada anteriormente las organizaciones deben conocer acerca de estos temas, para que así tengan conocimientos de todos los productos que

comercialice y sepa que cuando estos salen se genera una venta mediante el canal de distribución indirecto lo cual permite tener el control correcto por parte del jefe el cual se encarga de llevar el control del inventario del almacén para posteriormente organizar la ejecución de las tareas correspondientes para proceder a la compra de nuevos productos.

La evolución del desempeño del recurso humano se ha venido desarrollando desde mucho tiempo atrás donde el personal de una organización ha cobrado relevancia, pero se ha desmeritado su función debido a los cambios tecnológicos y a los procesos sistematizados, que las empresas desarrollan hoy en día con el afán de acrecentar su productividad. Y con ello se ha descuidado al personal, en diferentes aspectos tales como: capacitación para hacer frente a la modernidad tecnológica, motivación, incentivos, clima y cultura organizacional. (Elda Irazema Zazueta Luque, 2017)

Otro problema que incurre en el “Almacén Montoya” es la falta capacitación con la que cuentan los trabajadores, el almacén no ha realizado capacitaciones dirigidas hacia ellos y esta puede ser una de las causas principales por la cual los trabajadores no pueden ejecutar todo su potencial en el área laboral; también, debido a esta misma razón los trabajadores carecen de conocimientos necesarios sobre temas de interés como son: atención al cliente, el hecho de poseer incapacidad para completar tareas, la falla en el cumplimiento de normas e incluso conflictos innecesarios en el lugar de trabajo, todos ellos relacionados con la falta de capacitación.

La capacitación es una de las actividades de mayor crecimiento en la actualidad, esto debido al constante cambio en las necesidades del mundo que requiere productos, servicios o entretenimiento de más alta calidad. Potenciado también por el desarrollo científico de los procesos que la capacitación requiere, por medio de la investigación y experimentación de los mecanismos que forman este proceso. La capacitación es conocida como la actividad por medio de la cual las organizaciones brindan los

conocimientos específicos sobre una actividad a un colaborador. Por medio de este método educativo se forman personas más seguras de sí mismas, más aptos para realizar las actividades propias de sus puestos de trabajo y más motivados para llevar adelante la actividad para la cual se les ha tomado en cuenta en las empresas. (Santos, 2018)

La capacitación es la fuente principal para el óptimo funcionamiento de las organizaciones en especial para instruir al personal con conocimientos referentes a los diversos temas que influyen dentro del ambiente laboral, el jefe debe de capacitar a sus subordinados para que estos realicen la ejecución de las tareas de forma adecuada la cual contribuya a mejorar la capacidad de cada uno de ellos, para que de este modo junto con la motivación se ejecuten esfuerzos necesarios y así se logre cumplir con los objetivos y metas del “Almacén Montoya”.

La motivación en el trabajo se deriva del latín motus, que significa movido, o de motio, que significa movimiento, la motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. Son las actitudes que dirigen el comportamiento de una persona hacia el trabajo y lo apartan de la recreación y otras esferas de la vida. (Magdalena R. Huilcapi Masacon, 2017)

Derivado de la problemática anterior se muestra otro problema que aqueja el debido funcionamiento del almacén y este es la falta de motivación que se le brinda a los trabajadores, ellos en todo el tiempo en el que se han encontrado trabajando en el almacén no han recibido capacitación alguna, adicional a este inconveniente no reciben otra bonificación a más de un bono que se le es entregado a uno de los cuatro trabajadores cuando este ha cumplido con la meta que es el que venda más dentro de un mes, esto contribuye a que en ocasiones el trabajador se aprecie desmotivado, cansado e incluso

con falta de ánimo para realizar las labores correspondientes que son encomendadas por el jefe.

En realidad, uno de los grandes secretos de la motivación está en reconocer la existencia de una enorme capacidad de automotivarnos, de entender que somos capaces de lograr lo que sea que nos proponamos gracias a la motivación, esa fuerza inconmensurable que reside en nuestro interior. Sí, aquello que tanto admiramos en otros, también vive en nosotros. Uno de los secretos reside en comprender que no necesitas que otros te motiven porque es como pretender que otros sean tu fuente de energía, cuando esa fuente vive en ti mismo. Lo que tienes que buscar es estar en control de ella y aprovecharla para lograr aquello que más te agregue valor a ti, a los demás y al mundo. (Perret, 2016)

Es el pilar fundamental para el desarrollo de las acciones en la organización, la motivación es y será siempre la energía interna que permite romper la barrera de la comodidad, todos somos capaces de sentir y estar motivados pero muchas veces esto se limitado debido a el juicio, ya que este es la principal causa de que no poder sentirse motivado, cuando un trabajador realiza una acción que ante los ojos del parecer correcta y luego de realizada el supervisor o jefe le indica que está mal, que así no es, que así no se realiza, que él no la quería de esa manera, el trabajador se va a sentir afectado por ese comentario ya que después de haberlo dado todo por ejecutarlo de la mejor manera no obtuvo ni almenos unas felicitaciones. El juicio tiene el poder de destruir o construir la energía interna que nos mueve a realizar las cosas.

Permíteme esta metáfora para explicar cómo funciona la fuerza de la motivación: imagínate una hormiga tratando de cargar una rama de árbol que pesa más de 1000 veces su peso; sola no lo logrará por más fuerte que esta sea. Sin embargo, si 10 hormigas le ayudan seguro lo lograrán. Pues bien, si nuestra motivación o energía interna está dispersa

(muchas hormigas, cada cual haciendo cosas diferentes), con poco enfoque, no lograremos tener la disposición necesaria para sacrificar recursos tan valiosos para el logro de algo. Sin embargo, si enfocamos toda nuestra motivación (todas las hormigas) en un solo objetivo, la fuerza será muy grande, ya que invertiremos todos nuestros recursos en una dirección y seguro conseguiremos la meta. (Perret, 2016)

El estrés laboral es otro factor importante que oprime el íntegro funcionamiento del “Almacén Montoya”, este es causado en varias ocasiones por las cargas excesivas de trabajo, las motivaciones deficientes, el salario insuficiente e inclusive por las actividades que conllevan una gran responsabilidad estas en su conjunto dan paso a que por parte del trabajador exista un deficiente nivel de productividad, que las relaciones laborales sean nulas y que exista desorganización laboral y en si se conlleve al no cumplimiento de los objetivos trazados por el almacén.

El estrés laboral es uno de los problemas de salud a los que se está prestando mayor atención. Esto se debe, fundamentalmente, a que cada vez conocemos más sobre la magnitud e importancia de sus consecuencias. Gestionarlo o prevenirlo nos ayudará a mantener un adecuado nivel de salud, tanto mental como físico. En el trabajo de algunos colectivos es el estrés, tal vez, el trastorno psicológico que más afecta su salud, provocando alteraciones y disfunciones que repercuten tanto en los trabajadores como en el funcionamiento de la empresa. Desde aspectos ambientales, como el ruido; hasta factores interpersonales, como la relación con los compañeros, o la falta de conciliación entre la vida personal y la laboral, pueden ser clasificados como fuentes inagotables de estrés para muchos empleados. (Botica, 2019)

El objetivo principal del almacén siempre será contribuir a la satisfacción de los clientes, y esto depende del desempeño que se perciba dentro del entorno de trabajo, si los clientes pierden la expectativa de los productos que se ofrecen las ventas disminuirán

y esto provocará una baja considerable en sus ingresos, por otra parte los clientes que queden satisfechos volverán a consumir de los productos que se ofrezcan ya que en la primera vez que lo hicieron les gusto ya sea por la atención o por la calidad o cantidad del bien que se esté ofertando.

El trabajador, el gerente y la empresa juegan roles importantes en la planeación, la guía y el desarrollo de la carrera del empleado. Sin embargo, el trabajador siempre debe aceptar plena responsabilidad por su desarrollo y el éxito profesionales. Se trata de una labor que ningún empleador debería dejar jamás tan solo a un gerente o una empresa. Para el trabajador, el proceso de planeación de la carrera significa relacionar y debilidades individuales, con oportunidades y amenazas laborales. El individuo quiere buscar ocupaciones, puestos de trabajo y una carrera que saque provecho de sus intereses, aptitudes, valores y habilidades. También quiere elegir ocupaciones, puestos de trabajo y una carrera que tengan sentido en términos de la demanda futura proyectada para varios tipos de ocupaciones. (Dessler, 2011)

CONCLUSIONES

Con el aporte desinteresado por parte del dueño de “Almacén Montoya” en brindar el debido informe acerca de cómo se realiza la gestión administrativa dentro del ambiente laboral se ha logrado llegar a las siguientes conclusiones:

- La gestión administrativa del “Almacén Montoya” es desarrollada con falencias, debido a que su personal no se encuentra calificado para desarrollar las actividades correspondientes las cuales lleven el correcto cumplimiento de los objetivos.
- Se constató que, aunque el propietario tenga muchos de experiencia necesita de conocimientos actualizados sobre el manejo de las funciones a emplearse para que sus trabajadores cumplan con sus designaciones de forma adecuada.
- Se evidencio la carencia de espacio interno, el cual dificulta la realización de las actividades diarias, las cuales se llevan a cabo en un entorno de trabajo deficiente.
- Además, la falta de motivación influye en gran proporción en el desarrollo de las actividades ya que los trabajadores no logran dar todo su potencial al momento de ejecutarlas.

BIBLIOGRAFÍA

- Acebron, R. &. (2014). Gestión Administrativa. España: Macmillan Profesional.
- Botica, F. I. (17 de Mayo de 2019). Fundacion española del corazon. Obtenido de <https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>
- Burin, D. (Agosto de 2017). Manual de facilitadores de procesos de innovacion comercial. Obtenido de Innovacion comercial: <https://inta.gob.ar/sites/default/files/8-distribucion-canales-logistica.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). Introduccion a la teoria general de la administracion. Mexico: McGraw-Hill.
- Coulter, R. (2010). Administracion. Mexico: Pearson.
- Elda Irazema Zazueta Luque, M. L. (Diciembre de 2017). La importancia de los procesos de capacitacion como estrategia. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/6-la-importancia-de-los-procesos-de-capacitacion.pdf>
- Encinas, L. G. (2013). El clima laboral en cuestión. Revista de ciencias sociales, 20.
- Fincowsky, E. B. (2009). Organizacion de empresas. Mexico: McGraw-Hill.
- Lopez, R. C. (2012). Procesos administrativos. Mexico: Eduardo Durán Valdivieso.
- Magdalena R. Huilcapi Masacon, G. A. (2017). Motivacion: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. Dominio de las ciencias, 316.
- Pacífico, U. d. (Junio de 2017). Manual de funciones y descripcion de cargos. Escuela de negocios, 3.

- Perret, R. (Diciembre de 2016). El secreto de la motivación. Obtenido de <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>
- Robbins, S. P. (2008). Supervision. Mexico: Pearson.
- Santos, F. J. (Enero de 2018). Universidad Rafael Landívar. Obtenido de Capacitacion y desempeño laboral: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Yadira Mariuxi Armas Ortega, M. d. (2017). Gestion de talento humano y nuevos escenarios laborales. Samborondón: Universidad Ecotec.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL



Entrevista dirigida al dueño del “Almacén Montoya”

1. ¿Qué funciones realiza dentro del almacén?

2. Considera que los trabajadores cumplen al 100% con las tareas que usted les proporciona.

3. Usted cree encontrarse capacitado para ejecutar de forma adecuada las acciones del almacén.

4. ¿En alguna ocasión sus trabajadores han recibido capacitaciones?

5. ¿Qué opina sobre el espacio físico interno del almacén?

6. ¿Sus trabajadores reciben algún incentivo por la realización de su trabajo?

7. ¿Han existido accidentes laborales dentro del almacén?

8. ¿Cómo realiza la distribución de funciones en el personal?

9. ¿Considera usted que la distribución de funciones es beneficiosa para la organización?

10. ¿Ha realizado charlas de motivación con su personal?
