



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

ENERO – JUNIO 2017

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

**MOTIVACIÓN AL TALENTO HUMANO DE LA FUNDACIÓN
TEOLINDA TROYA**

EGRESADA:

NARCISA ESTHER VILLALVA CABEZAS

TUTORA:

Ing. Wendy Ocampo Ulloa, Msc

AÑO 2017

Introducción

Con todo lo evidenciado en la empresa se puede constatar que el activo más importante de la Fundación TEOLINDA TROYA E, es su recurso humano; puesto que el mundo demanda de esto mayor preparación, fidelidad con la institución y la capacidad de adaptarse a los cambios que la globalización exige día a día. Muchas empresas no le dan importancia necesaria al factor que puede ayudar al incremento de la productividad y desarrollo de la organización como lo es la motivación al personal.

El estudio de caso realizado es de suma interés ya que no se ha dado la debida motivación al talento humano considerado uno de los factores intangibles más importantes dentro de la Fundación “TEOLINDA TROYA” con esta investigación se aspira identificar cuáles son los efectos que han incidido en la empresa debido a la inadecuada gestión administrativa, cuáles son las razones que conlleva a la empresa no haber establecido una buena motivación hacia sus colaboradores, una vez estudiado las problemáticas la administración pueda tomar las decisiones que vea conveniente para la productividad de la empresa y aprovechar al máximo el recurso humano.

La línea de investigación en este caso es la gestión administrativa, la metodología utilizada dentro de la fundación es el método inductivo ya que la investigación va de lo particular a lo general para conocer las causas de la falta de motivación al talento humano de la empresa. Se va a aplicar la técnica de la entrevista ya que es el método más directo para obtener una información verídica, ya que el órgano regulador jerárquico no se encuentra establecido y la estructura de la fundación la maneja sólo el representante legal actualmente. Se realizará un acercamiento para determinar las preguntas previamente establecidas que se aplicará al responsable de la fundación Teolinda Troya.

Desarrollo

La fundación Teolinda Troya, ubicada en García Moreno 720 y Eloy Alfaro, del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, la empresa se constituyó mediante escritura pública celebrada el 02 de mayo del 2007.

“Teolinda Troya” es una de las fundaciones que desde el comienzo de sus labores emerge con la iniciativa de los esposos y socios la Dra. Marjorie López Hernández y por el Dr. Ivan Román, como una Organización de derecho privado, sin objetivos de enriquecimiento con finalidad social y libre, la empresa se constituye para trabajar con sectores de nuestra comunidad con un alcance a nivel cantonal, provincial y nacional.

Desde sus inicios la Fundación se ha esforzado por construir una empresa que sea reconocida a nivel provincial, nacional y también internacional en salud y bienestar por parte de sus colaboradores y grupos de interés relacionados con las actividades de la fundación, su labor consiste en examinar, apoyar y emprender proyectos de salud, planes y programas, encaminados a regenerar el desarrollo social y comunitario de las personas más necesitadas.

En el año 2007, el registro de la fundación estaba formada por 25 colaboradores los cuales todos cuentan con un puesto estable, cantidad que en la actualidad ha ido reduciendo por diferentes razones, cuenta con instalación propia de cinco pisos y cuenta con todas las máquinas de acuerdo a los servicios que presta, la actividad y objetivo de la empresa es en beneficio de las personas de bajos recursos económicos.

El ser humano siempre está en búsqueda de una buena atención médica y humanitaria por parte de las entidades de salud pública, pero todos tenemos conocimiento que hoy en día eso es muy difícil de obtener, por muchas razones entre ellas el factor dinero lo que genera que

personas de escasos recursos económicos no tengan acceso a ser atendidos en diferentes entidades públicas o privadas, la Fundación "Teolinda Troya", es una entidad muy renombrada en nuestra ciudad y que presta sus servicios a las personas que no tienen la facilidad de satisfacer sus necesidades.

La empresa estuvo en la cúspide en los años de 2007 hasta mediados 2015 prestando sus servicios de manera ininterrumpida dependiendo del tiempo que se daban las misiones superando los objetivos, ya que en ese entonces la parte administrativa era muy eficiente en gestionar la entrada al país de doctores especializados en diferentes áreas, en cuanto a operaciones especiales para niños, adultos y adultos mayores que no tenían como solventar estos gastos en otras instituciones de salud.

Ya luego a finales del 2015-2016 la fundación tuvo su decrecimiento, esto debido a problemas familiares lo cual incidió mucho en la gestión administrativa, esta se vio afectada por la pérdida de uno de los motores principales hablamos del Dr. Ivan Román, esto hizo que la otra parte de la administración es decir su esposa, pierda interés por sacar adelante la empresa, este inconveniente originó que la fundación no siga actuando en función del día a día efectuando actividades para conseguir fondos o esperando que las personas voluntariamente hagan aportes a la fundación.

Esto ha generado el inadecuado proceso para gestionar las misiones, las mismas que representan el factor muy importante de la institución, para el debido desarrollo de la gestión empresarial razón por la cual la entidad se encuentra en stand by operativo y carece de personal calificado para ejecutar las tareas antes descritas, no existe interés de la parte administrativa, ni de sus accionistas por buscar soluciones concretas a este inconveniente.

Tanto dentro de la ciudad como fuera existen algunas fundaciones que prestan servicios de diferentes ayudas sociales, lo que diferencia a la fundación Teolinda Troya es que esta se visualiza como institución de proyección social a los sectores deprimidos de la sociedad, prestando servicios en especial a los niños, adolescentes, y ancianos que afrontan múltiples dificultades que tratan de subsanar, en ocasiones a los pacientes se les dona las medicinas después de un estudio socioeconómico que señale que no pueden adquirir los medicamentos.

Tras un período de observación se han evidenciado algunos factores negativos dentro de la empresa, a lo que la Sra. Marjorie López Hernández administradora de dicha Fundación no ha podido dar solución entre ellas encontramos:

- ✓ Deficiencia de Motivación al Talento Humano de la fundación.
- ✓ Ambiente laboral no propicio
- ✓ Resistencia a los cambios tecnológicos
- ✓ Nivel bajo de productividad
- ✓ Ausencia de comunicación interna
- ✓ Estrés laboral

La investigación se desarrolla en la Fundación Teolinda Troya debido a la situación por la que atraviesa la empresa, se ha evidenciado como la inadecuada gestión administrativa ha influido directamente en la motivación hacia el talento humano, haciendo que muchos factores influyan ante esta problemática y por ende considerado también el problema central de la fundación, todo esto debido a la carga emocional recaída en una de las partes administrativas, dentro de la institución se encuentra un escenario de desmotivación laboral el cual no ha sido tratado con minuciosidad.

Según (Pacheco et al., 2004), la gestión de toda institución es definida como el hecho de realizar cosas por un grupo de hombres, con objeto de obtener ciertos resultados de la manera más eficaz y económica posible. Consideran que la gestión es universal y aseguran la explotación óptima de los recursos.

En la fundación no se lleva una buena gestión administrativa teniendo en cuenta que es uno de los factores de mayor importancia dentro de la organización, la administración no verifica periódicamente si todos los procesos se llevan de manera coordinada, en algunas ocasiones estos no llevan una línea en los procesos en conjunto con todos los empleados para optimizar los recursos y la empresa logre sus resultados de manera positiva.

Es fundamental que la empresa reestructure la sección administrativa de la fundación ya que no planea sus funciones de una manera organizada tendientes a ejecutar sus actividades por medio del conocimiento, análisis y posterior estructuración de procesos, procedimientos y funciones.

Por otra parte, (Toala et al., 2017, pág. 48), mencionan que: “la motivación es la que hace que una persona se comporte y actúe de una determinada manera, en donde se relacionan procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos con el único fin de alcanzar bienestar personal y organizacional”.

Por eso es significativa la motivación que debe mantener la fundación en sus colaboradores, ya que se sienten desmotivados lo que les produce apatía, frustración y por último la pérdida del entusiasmo en lo que concierne al tiempo de la jornada laboral, muchas veces esto se da debido a que los colaboradores no se sienten valorados por su gerente, los trabajos que realizan los empleados no son del todo satisfactorio por lo que cometen ineficiencias,

teniendo en cuenta que ellos son la pieza clave para alcanzar los objetivos de la empresa y deben sentirse comprometidos con ella.

En la fundación el administrador sólo actúa dando órdenes, y no recibe la atención por parte de los empleados haciendo caso omiso a las peticiones que se les solicita, aparte no es capaz de motivar y estimular como buen líder a sus colaboradores para que se sientan comprometidos con las actividades, los empleados no pueden desenvolverse con una actitud positiva ante la organización para obtener buenos resultados por parte de ellos.

La empresa también presenta otra anomalía, se ha creado un ambiente laboral no propicio, el escenario o entorno en general en que desarrollan sus actividades es muy incómodo para los colaboradores, provocando impuntualidad, frecuente ausentismo, falta de adaptación, entre otras, estos factores también generan insatisfacción laboral por parte de los empleados y las tareas encomendadas no son realizadas en su totalidad en la fundación. Hay que tener siempre presente que para nadie es un secreto que el clima laboral de la empresa influye directamente con la rentabilidad y bienestar de sus empleados.

“Un mal clima laboral constituye un grave obstáculo para la consecución de los objetivos empresariales, siendo además un indicador clave para comprender los problemas y necesidades de los equipos de trabajo que integran la empresa” así lo expresan, (Gan et al., 2012, pág. 276).

Se presenta un clima laboral no favorable en la Fundación Teolinda Troya, ya que no se enfoca en las relaciones de alta confianza para que los trabajadores se sientan pieza clave para la empresa, no existe respeto entre compañeros, tampoco se evidencia compromiso por parte de los empleados, hay que tener en cuenta que un buen clima laboral genera un espacio

favorable para que los empleados den lo mejor de sí, con esto se lograría un impacto positivo en la productividad.

La insatisfacción laboral se experimenta para cuando la persona, el trabajo que realiza no tiene sentido propio, no lo considera más que un esfuerzo físico, no tiene variedad, no puede desarrollar su creatividad, tomar iniciativas, además no tiene reconocimiento social por la tarea desempeñada, pues no le permite compatibilizarlo con su vida social y familiar. Así lo manifiesta la, (Fundación Laboral De La Construcción Del Principado De Asturias., 2010, pág. 138).

Considerando lo anterior, dentro del ambiente laboral de la institución se puede observar un ambiente de insatisfacción profesional ya que en ocasiones los colaboradores al ejecutar los trabajos de la fundación caen en la monotonía y se aprecia un resultado negativo en sus propias actividades, todo esto en conjunto trasciende en los deseos de no prosperar, y de no tener creatividad siendo este el intangible más eficaz para la empresa, han cometido el gran error de no darle importancia a este punto de la satisfacción laboral ocasionando muchos problemas, porque piensan que con otros factores pueden reemplazar cualquier incomodidad de los colaboradores.

Otro problema que se evidencia en la fundación es que los colaboradores muestran resistencia a los cambios tecnológicos, ya que los sistemas que se han empleado en la fundación son obsoletos y se rehúsan al uso de nuevas herramientas tecnológicas por miedo a la adaptación de los antiguos elementos con la fusión de los nuevos elementos, pueden despreocuparse de los cambios proyectados e involuntariamente permiten que se cometan errores, lo cual puede generar carencia de información, falta de información, miedo al

fracaso, ya que sin la adecuada interacción de los colaboradores con los sistemas ellos no estarán listos para brindar una información fiable y concisa.

La resistencia al cambio no es un fenómeno aislado producto de un grupo de voluntades que “conscientemente” se niega a la incursión de nuevas tecnologías. La imposibilidad de aceptar las tecnologías recientes puede provenir de múltiples dimensiones sociales que se conjugan para “ver” en la tecnología un elemento incapaz de mejorar los problemas concretos. Así lo confirman, (Desiato, M & Guevara, M., 1998, pág. 242).

La resistencia a los cambios ha provocado crisis en la empresa porque los colaboradores no se adaptan a los nuevos mecanismos, y piensan que podrían darse algunos efectos perjudiciales en la fundación. La empresa debe proceder para que los colaboradores cambien su forma de pensar y no se resistan al cambio de la tecnología, ellos deben de mostrarles que los cambios serán en beneficio y rapidez de sus labores, ya que para que la empresa estos cambios signifiquen mayor productividad, deben tener conocimiento que los sistemas obsoletos retrasan al momento de brindar un servicio.

Más recientemente, estudio de la tecnología como herramienta de socialización o representante social se ha convertido en un aspecto importante en la interacción hombre-computadora. En lugar de considerar la interfaz como un mero diálogo entre el hombre y la máquina (si bien hay estudios de capacidad de utilización basados en esas premisas que, sin duda son importantes), desde el punto de vista de la socialización, el papel principal de la tecnología consiste en proveer los medios necesarios para la comunicación, la coordinación y la colaboración, así lo consideran (Baum et al., 2011)

La empresa no ha brindado los debidos talleres para que los trabajadores aprendan a manejar los aparatos tecnológicos para aligerar sus trabajos, no se ha brindado un buen incentivo no monetario en la fundación por parte de la administración para incentivar a que los trabajadores interactúen con los aparatos tecnológicos ya que son un elemento muy importante a la hora de ahorrar tiempo y dinero, aparte que en la empresa no existe una buena comunicación con los pacientes lo que crea incertidumbre si se acercan o no a pedir una información y además no existe buena coordinación en los servicios que se brindan.

Debido a que la fundación presenta muchos elementos que le impiden avanzar a su máxima capacidad, esta presenta un bajo nivel de productividad debido a que los colaboradores, han tenido una gestión ineficaz motivo por el cual ha disminuido la productividad de la empresa, el administrador no ha tomado las medidas para poner en práctica las formas productivas originando que estos no cumplan a cabalidad las tareas de rutina, además se crean diferencias entre ellos lo que incide en una incorrecta organización, sienten que no reconocen sus esfuerzos periódicamente, no hacen lo posible para trabajar con toda su capacidad y generan una situación improductiva dentro de la fundación, las metas establecidas se ven afectadas y no se llegan a lograr incluso los objetivos.

La productividad es la rapidez con la que se realiza cualquier actividad, que hacer o trabajo; y no siempre es la velocidad de una transformación física, porque también hay transformaciones mentales, que son intangibles, como se da en la creatividad del pensamiento y en lo espiritual, así lo comparte (López, J., 2012, pág. 21).

La empresa no conoce las soluciones apropiadas para optimizar su productividad y tampoco en sí las razones del porqué la productividad ha disminuido conforme ha aumentado los años de servicios de la fundación, es de conocimiento para la empresa que la productividad exige

tener una buena administración de los recursos que posee la organización y que la parte fundamental son sus empleados, la fundación no ha tomado las debidas medidas para sean eficientes e incluso alcanzar un máximo potencial como podrían, no se ha preocupado por darles un trato apropiado a sus colaboradores para que no vayan a haber repercusiones a la hora de sacar adelante a la organización.

Según, (Mayo, M., 2014), “una mala organización podría ser clave para ocasionar problemas internos dentro de la organización, ya que si no hay responsabilidades o no se define bien lo que a cada persona le corresponde ocasiona problemas en lo absoluto”.

La incorrecta organización en la fundación ha generado no completar las tareas estipuladas, debido a la inexistencia de adecuados sistemas de archivos, hay incapacidad por realizar las tareas encomendadas ya que la empresa no les ha distribuido los trabajos que cada persona debe realizar, y muchos de ellos no completan su horario laboral y otros tienen más carga de trabajo de lo habitual, por lo que ha generado no completar lo especificado por la administración.

Existe ausencia de comunicación interna, esta es una de las herramientas principales con que cuentan las empresas para transmitir los intereses y objetivos entre sus trabajadores, la fundación no detecta las molestias que se han originado a causa de este problema, no se conecta con los trabajadores, lo que ocasiona que no resuelvan los inconvenientes a tiempo lo que afecta a algunas áreas de la empresa y puede acabar encareciendo el ambiente, se crea despersonalización en los empleados y debilitando el interés en sus desempeños, no tienen conocimiento acerca de lo que se planea alcanzar en cuanto a las metas que la fundación haya establecido.

Si en una organización falta o falla la comunicación, abundarían los conflictos, existirá una mayor confusión en el ejercicio de la actividad ordinaria, disminuirá el rendimiento, bajará la motivación y se originará un insatisfactorio clima laboral. Así lo manifiesta, (Urcola, J & Urcola, N., 2015, pág. 56)

La mayor parte de los problemas que presenta la fundación están directamente relacionados con la ausencia o no planificada gestión de la comunicación interna, no ha resuelto los problemas a tiempo por falta de ilustración, estudios, herramientas adecuadas, la comunicación es un elemento importante que la administración no mantiene con sus empleados, no los tiene informados sobre las decisiones y actos, ya que sin comunicación la empresa no podrá alcanzar los objetivos. Con una excelente información cada empleado logra entender su rol dentro de la organización y realizará los trabajos en conveniencia propia y de la fundación en general.

La despersonalización se compone de actitudes negativas hacia el usuario, así como hacia la organización donde el personal ejerce la falta de realización personal hace referencia a una persona profesionalmente descontenta, desmotivada e insatisfecha”. Así lo definen (Expósito, A & López, F., 2016, pág. 26).

Es importante la motivación dentro de la fundación ya que debido a la ausencia de esta, los trabajadores presentan despersonalización y como consecuencias de este problema se evidencia cinismo, irritabilidad y pérdida de entusiasmo dentro de la empresa lo que repercute en que los usuarios no reciben una buena atención e información, por el contrario reciben respuestas negativas alejadas del tema e incluso indiferentes, esto debido a la inadecuada administración en el seguimiento de cómo es tratado el paciente o los usuarios,

incluso de cómo se tratan entre compañeros, esto ha generado problemas como resultados económicos bajos y mala coordinación a la hora de brindar un servicio.

El estrés laboral es otro de los problemas que se suman a la fundación, los generadores de este malestar no siempre son notorios para los demás, muchas veces suelen ser guardados hasta que llegan al límite, en esta situación no han tomado las medidas adecuadas para enfrentar los efectos ya sea dificultad para tomar decisiones, dificultad para concentrarse, el estrés es también causado por la falta de motivación, estas van acompañadas de una sobrecarga laboral lo que les genera una dinámica mental negativa que les hace percibir cada jornada laboral como interminable.

“Los factores que provocan el estrés laboral son variados y van desde condiciones físicas hasta problemas en las organizaciones, la carga de trabajo, el nivel ocupacional, entre lo que la persona puede hacer y lo que efectivamente hace”. Según, (Martínez, J., 2004, pág. 311).

Muchos factores han influido para que se de este tipo de situaciones como el estrés dentro de la fundación, este es uno de los mayores problemas que constituye los conflictos a nivel social y monetario, esta situación también se ha dado por la falta de apoyo de la administradora hacia los colaboradores que ha llegado a afectar el nivel de desempeño de cada uno de ellos, la empresa tampoco está al tanto de las repercusiones que existen en la vida de cada colaborador y de cómo llega a perjudicar tanto su vida profesional como social.

La interacción personal intensa y continua de forma persistente que va provocando menoscabo en los sentimientos. Suele producirse por una sobrecarga de trabajo duradera en el tiempo en profesionales que, en muchas ocasiones, han puesto unas expectativas y una dedicación excesiva en su trabajo y que, con el tiempo, sufren los

síntomas de cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal propios del síndrome. Según, (Nieto, C., 2014, pág. 116).

La sobrecarga de trabajo no ha sido considerada como una de las principales preocupaciones dentro de la fundación este tema lo tienen como opcional cuando en realidad deberían de tomarlo como un riesgo psicosocial, la sobrecarga de trabajo se ha generado debido a la incorrecta distribución de los trabajos a cada uno de los empleados, por los que algunos de ellos han realizado tareas excesivas creando pequeñas discrepancias por el tema de las responsabilidades de cada uno de los colaboradores, en algunos casos el cansancio emocional se ha apoderado de los colaboradores afectando directamente en la calidad del trabajo.

Conclusión

Durante el transcurso de la entrevista realizada a la Sra. Marjorie López actual administradora de la fundación la cual lleva por nombre Teolinda Troya, se pudo observar que el problema más relevante es la falta de motivación al talento humano, este inconveniente ha generado estrés, falta de comunicación interna, bajo nivel de productividad, entre otros factores, por lo que se ha llegado a la siguiente conclusión:

En definitiva la motivación es de gran importancia dentro de la fundación pues es una herramienta que tienen los gerentes para maximizar la producción de los colaboradores, por lo general un empleado que se sienta cómodo en su ambiente trabajo será más productivo y no improductivo como se pudo constatar en este caso de estudio.

Y que el talento humano es muy importante debido que ellos son el motor principal que lleva a la fundación a incrementar el rendimiento y crecimiento de la misma, un recurso humano motivado conlleva a que una empresa sea más próspera, obtenga más ingresos y mejor capacitación a sus colaboradores, llevando a estos a que sean fieles y actos de aclimatarse a los cambios.

Bibliografía

- Baum et al. (2011). *La Sociedad De Las Cuatro Pantallas . Una Mirada Latinoamericana*. España: Ariel S.A.
- Desiato, M & Guevara, M. (1998). *El hombre en la teoría de la Administración*. Caracas: UCAB.
- Expósito, A & López, F. (2016). *Organización y estructura sanitaria*. España: ACCE ediciones.
- Fundación Laboral De La Construcción Del Principado De Asturias. (2010). *Nivel Básico De prevención En Construcción* (4ta ed.). Asturias, España: Lex Nova.
- Gan et al. (2012). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid: Diaz de Santos.
- López, J. (2012). *Productividad*. Estados Unidos: Palibrio.
- Martínez, J. (2004). *Estres Laboral*. Madrid: Pearson Educacion.
- Mayo, M. (13 de Marzo de 2014). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com>
- Nieto, C. (2014). *Los efectos del trabajo con personas mayores dependientes institucionalizadas*. España: DYKINSON EBOOK.
- Pacheco et al. (2004). Indicadores integrales de gestión. En J. Pacheco, C. H. Caicedo, & W. Castañeda, *Indicadores integrales de gestión*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Toala et al. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones*. Jipijapa, Ecuador: Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Obtenido de <https://www.3ciencias.com/libros/libro/practicas-innovacion-gestion-la-calidad-las-organizaciones/>

Urcola, J & Urcola, N. (2015). *Manual práctico de comunicación empresarial*. Madrid: ESIC EDITORIAL.

ANEXOS

¿Cuál es su nombre y que cargo tiene en la fundación?

¿Qué motivos la llevaron a no seguir comprometida de lleno con la fundación?

¿Qué técnicas emplea la fundación para motivar a sus colaboradores?

¿Cuáles son las razones que conllevan a un empleado a estar desmotivado en su trabajo?

¿Qué herramientas utiliza para determinar que su personal requiere capacitación?

¿Cómo crea usted condiciones de trabajo óptimas en su fundación?

¿Con qué frecuencia se elaboran reportes para medir la satisfacción a sus colaboradores?

¿Cuáles son las jerarquías de necesidades que ha adoptado la empresa para la motivación de sus trabajadores?

¿Qué es lo que más se valora de un trabajador de esta fundación?

¿Con cuánto personal cuenta para realizar las actividades de su fundación?

¿Cuáles son los incentivos que emplea la empresa para motivar a sus trabajadores?

¿Qué herramientas emplea la fundación para mejorar el nivel de desempeño de sus colaboradores?

ANEXOS

**Entrevista realizada a la Administradora de la Fundación Teolinda Troya,
Dra. Marjorie López Hernández.**

¿Cuál es su nombre y que cargo tiene en la fundación?

¿Qué motivos la llevaron a no seguir comprometida de lleno con la fundación?

¿Qué técnicas emplea la fundación para motivar a sus colaboradores?

¿Cuáles son las razones que conllevan a un empleado a estar desmotivado en su trabajo?

¿Qué herramientas utiliza para determinar que su personal requiere capacitación?

¿Cómo crea usted condiciones de trabajo óptimas en su fundación?

¿Con qué frecuencia se elaboran reportes para medir la satisfacción a sus colaboradores?

¿Cuáles son las jerarquías de necesidades que ha adoptado la empresa para la motivación de sus trabajadores?

¿Qué es lo que más se valora de un trabajador de esta fundación?

¿Con cuánto personal cuenta para realizar las actividades de su fundación?

¿Cuáles son los incentivos que emplea la empresa para motivar a sus trabajadores?

¿Qué herramientas emplea la fundación para mejorar el nivel de desempeño de sus colaboradores?

