



UNIVERSIDAD TÉCNICA 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

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

Control interno en la Inmobiliaria Consvisiva S.A en la ciudad de Babahoyo

EGRESADO:

Bryan Josue Torres Baldeon

TUTORA:

CPA. Diana Lorena Caicedo Monserrate, MAI.

AÑO 2020

INTRODUCCIÓN

La empresa Consvivisa S.A. es una empresa privada perteneciente al Sr. Jorge Cecilio Marún Ramírez como representante legal, se encuentra ubicada en la ciudad de Babahoyo, en las calles Olmedo entre 10 de Agosto y General Barona, sus principales actividades son las de construcción de todo tipo de edificios residenciales: casas familiares individuales, edificios multifamiliares, casas para beneficencia, casas religiosas, etc. Incluye remodelación, renovación o rehabilitación de estructuras existentes, la empresa cuenta con 8 colaboradores en el área administrativa y de ventas.

Entre las problemáticas que se determinan en la empresa se encuentra la comunicación organizacional que afecta al desarrollo de las actividades diarias por el ineficiente traspaso de la información entre los colaboradores, así mismo el clima laboral es inadecuado por motivos de poco espacio en las oficinas, el trabajo en equipo es forzado y poco eficiente, además no se lleva a cabo un buen control de las entradas y salidas del personal a la empresa, entre otros factores negativos que afectan de forma directa a los empleados y por ende el desempeño de la misma.

Este estudio de caso se acoge a la sub-línea de investigación “Modelo de Gestión Administrativa”, dado a que se tratan temas que guardan relación directa con los procesos de control y de administración en general de una empresa. La metodología de la investigación utilizada es la cuantitativa apoyada del método descriptivo, porque es capaz de detallar las

causas, factores, circunstancias y problemas que ocurren en la institución mencionada, de igual forma apoyado del método deductivo, el cual permite realizar un análisis y conclusión de los hechos dados en la misma, las técnicas utilizadas para el levantamiento de esta información fueron la entrevista y la encuesta, la primera realizada a la Jefa de Talento humano de Consvisiva S.A y la segunda a empleados que laboran en esta empresa, para el debido sustento y soporte del estudio.

DESARROLLO

Consvivisa S.A es una empresa encargada de construir viviendas en las ciudadelas Valle Verde 1 y Valle Verde 2, la construcción de las mismas se encuentra en Babahoyo vía Chilintomo Mata de Cacao, el departamento administrativo y de ventas está ubicado en las calles Olmedo entre 10 de Agosto y General Barona, siendo aquí en donde se aplica el levantamiento de información.

El presente caso de estudio se enfoca en el Control Interno de la Inmobiliaria Consvivisa S.A, situación que no es la más óptima para el desarrollo de la actividades diarias, es importante conocer el control de cada empresa, el cual debe ser claro y preciso permitiendo evaluar y promover la eficiencia, eficacia de la administración y de las operaciones, para garantizar una información confiable y veraz, evitar riesgos, promover la concentración para cumplir con las metas y objetivos trazados.

De esta manera el objetivo principal de este estudio es conocer las causas o factores que hacen al control interno de la inmobiliaria Consvivisa no sea el adecuado y también el grado de desempeño de las actividades de los empleados, siendo así, en esta empresa no se da o se presenta una serie de problemáticas que afectan directamente al entorno interno y desarrollo empresarial.

Según Paola Serrano (2017) (en su cita de Navarro y Ramos 2016) afirma que:

Como control interno se conoce al contexto en el que se desenvuelven las organizaciones, como un proceso mediante el cual se asienta el estilo de gestión con el que deberán ser administradas, permiten detectar posibles inconvenientes dentro de los procesos organizacionales, convirtiéndose en una ayuda dentro del proceso de toma de decisiones, garantizando de esta manera un adecuado cumplimiento de los objetivos inicialmente establecidos. (pág. 8)

Uno de los factores por el que se genera el problema es el control inadecuado de las entradas y salidas del personal que labora en la empresa, debido a que ingresan pasado de la hora reglamentaria (8:00 AM) de la misma, esto genera que se retrase el trabajo por realizar y tome más tiempo entregar cierta información que es pedida por los demás colaboradores.

“La función de los departamentos de recursos humanos, era el manejo de planillas, nómina y relaciones de sindicatos y colectivas del trabajo, estas se transforman actualmente, en departamentos de talento humano, preocupados por el desarrollo y desempeño del personal” (Yadira Armas, 2017, pág. 15)

No controlar la hora en que los trabajadores ingresan o salen de la empresa es un mal que se le hace a la misma, porque las actividades que son desempeñadas en ella se las realiza con más tardanza, esto reduce la rapidez en el traspaso de información, este problema indica que el Jefe inmediato del departamento no se preocupa por el desarrollo y desempeño de su personal a cargo, “el personal competente, es el que lleva a cabo las acciones que dan el fruto de su trabajo en la empresa. Hace que la organización sea excelente.” (ISO 9001, 2015, pág. 4)

Existe un dispositivo electrónico que es utilizado para marcar la huella dactilar, diariamente el personal realiza el marcaje pero la información recabada por el mismo no es tomada en cuenta, aquello genera una cultura negativa para la empresa que debe regirse por los estatutos o manuales de procedimientos.

El manual de procedimientos es un documento del sistema de Control Interno, el cual se crea para obtener una información detallada, ordenada, sistemática e integral que contiene todas las instrucciones, responsabilidades e información sobre políticas, funciones, sistemas y procedimientos de las distintas operaciones o actividades que se realizan en una organización. (Vivanco Vergara, M. E., 2017, pág. 249)

Las empresas a través de estos dispositivos tendrán una información más precisa sobre las horas trabajadas por sus empleados, así mismo recogerá con más precisión los datos de

absentismo laboral. Los trabajadores contarán con un registro objetivo del número de horas trabajadas que deberán ser remuneradas y cotizadas. (ORH, 2018, pág. 4)

Por lo antes expresado este dispositivo permite conocer el horario en el que los empleados entran y salen de la empresa, pero es aquí que se da el problema al momento del marcaje, como la Jefa no se preocupa por controlar la información de este dispositivo, lo empleados llegan y registran su huella a cualquier hora, de acuerdo a las citas anteriores no se está realizando un buen procedimiento en el uso del dispositivo tanto de los empleados como de su Jefe, por lo cual los datos no son precisos.

Los empleados no reciben llamados de atención, correctivos o inducción, que según Claudia Corral (2015) un programa de inducción “es una serie de actividades relacionadas y ordenadas en forma secuencial, que buscan el logro de algún objetivo, tomando en consideración el factor tiempo” (pág. 2)

Los empleados al momento de realizar sus labores cometen errores o inconsistencias en respectivos documentos debido a la falta de guía o de atención por parte su superior, en ocasiones porque este no se encuentra en la empresa o está realizando otras actividades que no competen a la misma, esto reduce significativamente el acierto o la rapidez con la que se logra determinada actividad o tarea, porque se está incurriendo en fallos de documentos importantes y no se puede proceder a entregar la información solicitada.

Con base a eso, realizar los correctivos a los empleados durante la ejecución de sus tareas o actividades, guiarlo o aplicar un programa de inducción permite reducir el nivel de ansiedad o nerviosismo al desempeñarse y a su vez le genere comodidad y confort para que comprenda los aspectos específicos de su trabajo en la organización y se genere un buen clima organizacional, “el clima organizacional es el resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación.” (Jesús Uribe Prado, 2015, pág. 40)

Otro de los factores en la empresa es que no cuentan con programas de capacitación para sus empleados, “un programa de capacitación se define como la descripción detallada de un conjunto de actividades de instrucción-aprendizaje estructuradas de tal forma que conduzcan a alcanzar una serie de objetivos antes determinados” (Jesús Uribe Prado, 2018, pág. 20)

Al personal no se lo capacita de forma constante, aunque se cuente con el espacio físico para dar charlas o seminarios, estas no se dan debido a que no existe preocupación por parte de los superiores porque su personal cuenta no solo con los conocimientos más actualizados sobre distintos temas relacionados a las labores que realizan a diario en la empresa, sino también con los recursos o las tecnologías más actualizadas existentes en el mercado laboral.

La gerencia del futuro debe basarse en su activo más valioso el capital humano, el único que no se desvaloriza, por el contrario se enriquece con el pasar de los años, por la experiencia general que adquiere y por los conocimientos cada vez más profundos que obtiene sobre la empresa. (Berghe, 2015, pág. 170)

Sin embargo, no se puede contar con este recurso si no se le motiva, se le hace partícipe de la empresa en sus operaciones cotidianas y en la toma de decisiones de la compañía; con ello se logra ese algo adicional que se llama innovación, el cual genera un aumento en la productividad de la empresa. (Berghe, 2015, pág. 171)

Factor que afecta directamente a los empleados, los cuales al no estar bien capacitados o bien informados en determinados ámbitos o temas reduce la estrategia de ventaja competitiva, la carencia de capacitación se da en ocasiones porque se lo ve como un proceso aislado en el cual no se realiza una adecuada detección de necesidades, no tiene objetivos bien definidos, carece de aceptación por parte del personal, tiene limitaciones de tiempo y no se lleva un adecuado seguimiento de aprendizajes y de sus beneficios.

De acuerdo a lo anterior se destaca que la capacitación pretende verse como estrategia para obtener ventajas competitivas lo primero que se debe realizar es alinearla a las estrategias de la empresa, “la estrategia es la forma por medio de la cual una corporación canaliza esfuerzos para diferenciarse de forma positiva de sus competidores utilizando sus ventajas relativas, para satisfacer mejor a sus clientes.” (Jesús Uribe Prado, 2018, pág. 20)

Los jefes no tienen una visión de futuro, porque su personal a cargo tenga una buena capacitación que permita al mismo se desarrolle de forma adecuada en sus actividades o tareas, cualquier empleado necesita actualizar conocimientos en determinados tiempos, porque la globalización avanza de forma rápida, recordar que invertir en este ámbito ayuda a la empresa a crecer y ganar mercado, ser más competitivos e incrementar la rentabilidad de corto y largo plazo.

Otro factor frecuente dentro de la empresa es la comunicación organizacional entre los empleados, que de acuerdo a Rebeca Jaquinet (2016) la comunicación organizacional “se refiere al intercambio de información y transmisión de mensajes con sentido dentro de una organización, es el soporte que sustenta las actividades de la organización y es un recurso que hay que gestionar” (pág. 4)

Todas las funciones de la administración dependen de un flujo de información, dentro de los requisitos necesarios para que la información actúe positivamente en el éxito organizacional, se destaca que sea la suficiente para permitir la ejecución del análisis pertinente, confiable, útil, rápido, actualizado y que no ofrezca la posibilidad de realizar más de una interpretación. (Milenys Jaquinet, 2017, pág. 15)

La comunicación constante con los empleados es importante para que se entiendan las estrategias o métodos que se utilizaran para la consecución de los objetivos, situación que preocupa en esta institución, debido a la falta de intercambio de información entre los empleados y directivos que laboran en la misma.

La comunicación se ve afectada porque no existe el control adecuado del flujo de información por parte del Jefe hacia sus empleados, por esto ellos se dejan llevar porque no tienen cierta afinidad con los demás trabajadores y no prestan atención a lo que se les dice, de igual forma no facilitan la información requerida y no acatan las órdenes impuestas, aquello dificulta notablemente el desarrollo de las actividades diarias, ya que no se informa los puntos a tomar en cuenta para realizar la tarea, a su vez no se toma en cuenta a todos los empleados en las reuniones, lo cual genera rumores que afectan a la comunicación organizacional y por ende no llega el mensaje correctivo directamente a ellos.

La comunicación en la empresa desempeña el eje central de la vida motivacional del ser humano y un papel fundamental, “un punto de extrema importancia en cualquier organización son las interacciones que se dan entre los individuos que la componen; encargados de conseguir los resultados que se esperan de la organización.” (Rebeca Jaquinet, 2016, pág. 15), lo que no se da y es por eso que existe quemehimportismo por parte de los empleados cuando reciben algún llamado de atención, les importa poco si aquello afecta o no a la institución a la cual deben de su puesto de trabajo.

Otra de las causas del problema es la desmotivación de los empleados en esta empresa, no se encuentran incentivados para realizar una actividad, tienen desinterés por si se cumplen o no los objetivos planteados, Nuria Herrera (2017) afirma que:

La desmotivación es una sensación caracterizada por la carencia de esperanzas y el sentimiento de angustia a la hora de solventar problemas o superar un obstáculo, esto a su vez, produce insatisfacción y se evidencia con la disminución de la energía y la incapacidad para experimentar entusiasmo. (pág. 10)

En Consvisiva S.A uno de los factores que generan la desmotivación es el recorte del personal, lo que provoca que los empleados sientan ese temor de ser despedidos en cualquier momento y no desarrollen sus actividades con responsabilidad, esto también conllevaba al absentismo del personal debido a advertencias recibidas de ser desvinculados de la institución, lo cual detiene ciertas actividades y el cumplimiento de objetivos.

Los empleados también se encuentran desmotivados porque no reciben ningún incentivo por parte de sus superiores, no se reconoce el esfuerzo que aplican cada uno de ellos, ni realizan una remuneración como técnica para compensar al empleado por su buen desempeño en las labores, de igual forma no los premian con algún reconocimiento en toda la empresa como el mejor del mes, “nuestras acciones están motivadas para cubrir ciertas necesidades; es decir, que existe una

jerarquía de las necesidades humanas, que conforme se satisfacen las más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados.” (Nuria Herrera, 2017, pág. 9)

La desmotivación tiene un perfil pesimista y un estado de desesperación al que se podría llegar tras experimentar un intenso desánimo o desgana, todo esto surge a raíz de la multiplicación de vivencias negativas y por una sensación de no disponer de la capacidad para lograr dichos objetivos deseados, por ende, la desmotivación, podría llegar a generar una frustración duradera. (Perez & María Merino, 2017, pág. 1)

Otra de las causas que se genera a raíz de la desmotivación que tienen los empleados por el motivo de perder sus puestos de trabajo es el absentismo laboral, que Baptista, Méndez & Zunino (2016) lo definen como “aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de las obligaciones ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo” (pág. 2),

“El Absentismo comprende, en primer lugar un cierto número de ausencias que podemos designar con la expresión "incapacidades Temporales", como enfermedad, accidente de trabajo o de trayecto, maternidad, etc.” (Francesc Xavier, 2016, pág. 6)

En la Institución el absentismo se realiza por tiempos prolongados donde se pone como excusa alguna enfermedad o diligencia que tengan por hacer en momentos determinados los

empleados, se ausentan para realizar actividades ajenas o no relacionadas con sus puestos, se evita el trabajo cuando se dirigen a charlar o platicar prolongadamente con compañeros, abusan del teléfono, la computadora y el baño

Esta situación genera retraso en la elaboración de reportes por la persona encargada de los mismos, por lo que al no estar presente conlleva a utilizar otra persona que realice cierta documentación, la cual por más que se la elabore con rapidez dichos documentos no contarán con la firma autorizada de quien se ausentó en determinado momento, por ende se paralizan las actividades incluso varios días, reduciendo la productividad del respectivo departamento hasta que se reincorpore el personal encargado de aquello.

Otro de los factores en la empresa es el trabajo en equipo, el cual no se lo realiza de la mejor forma, dado a que existe individualismo por parte de los empleados al realizar sus labores, esto se da porque no existe una buena relación laboral entre todos, no existe profesionalismo, “el trabajo en equipo es el número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento común y con responsabilidad mutua compartida.” (Rosa Jaramillo, 2015, pág. 6)

Por aquello una mentalidad muy individualista lleva a que se vea con desconfianza a los demás, y en esas situaciones es fácil malinterpretar ciertos comportamientos y atribuirlos a las

ganas de destacar por encima de los compañeros de trabajo; al momento de formarse, las funciones de los distintos miembros de un equipo suelen ser confusas, los individuos se limitan a actuar como observadores mientras averiguan qué se espera de ellos; en la medida que avanza el trabajo en equipo se identifican las funciones de cada uno, estas dependen de sus características personales, su capacidad de trabajo, sus conocimientos previos, así como de la forma en que interactúan sus miembros.

Todos los factores o causas mencionados con anterioridad generan uno aún mayor, es decir; el clima laboral porque en la misma no se cuenta con un buen ambiente de trabajo, resumiendo que es debido a la rotación de personal, comunicación poco afectiva, trabajo en equipo deficiente, desconcentración en el empleado, fatiga, estrés, incomodidad, lo que merma su cualidades para el cumplimiento de las tareas encomendadas, “el clima laboral es un conjunto de características percibidas por los trabajadores para describir a una organización y distinguirla de otras, su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización.” (Forehand, 2016, pág. 14)

El clima laboral como lo ha definido Forehand son las características del lugar del trabajo, ya mencionadas anteriormente no son las adecuadas, situación que es de preocupación para la empresa y todos sus integrantes, porque no se puede cumplir con las labores en este tipo de ambiente tenso, donde lo más importantes es que cada uno colabore entre sí para alcanzar no solo los objetivos empresariales sino también los personales para desarrollarse profesionalmente.

CONCLUSIÓN

En la temática del caso de estudio, se dan a conocer cuáles son las causas que generan que no exista un correcto Control Interno en la Inmobiliaria Consvisiva S.A, uno de ellos es el control de entradas y salidas del personal en la empresa, que de acuerdo a los resultados obtenidos, la información que brinda el dispositivo no es tomada en cuenta por la persona pertinente, generando una mala cultura que evita el desarrollo y desempeño de los objetivos planteados por la institución.

La falta de capacitación a los empleados es otra causa de un mal control interno, no existe interés por parte de los superiores en esta temática, lo cual es un serio problema porque hace que se incurra en errores o equivocaciones en tareas de mucha importancia en este tipo de empresas privadas o públicas, por esto es indispensable contar con un personal altamente capacitado para que pueda rendir y desempeñarse de la mejor manera en las actividades encomendadas.

De esta manera existen más causas que evitan que se dé un buen control interno en la empresa, factores relacionados con el clima laboral, motivación, resistencia al cambio,

comunicación organizacional, trabajo en equipo, que son importantes que los mismos sean los adecuados para resguardar los recursos de la empresa evitando pérdidas por fraude o negligencia, como así también detectar las desviaciones o errores que se presenten en la misma y que puedan afectar al cumplimiento de los objetivos de la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Baptista, D., Méndez, S., & Zunino, N. (2016). *Ausentismo Laboral*. Uruguay: Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
- Berghe, É. V. (2015). *Diseñe y Administre su propia empresa*. Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.
- Claudia Corral, .. (2015). *La importancia del programa de inducción*. Arizona: El buzón de Pacioli.
- Forehand. (2016). *El clima laboral*. Puebla: Universidad de las Américas.
- Francesc Xavier, C. C. (2016). *Análisis Metodológico del Absentismo Laboral*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos.
- ISO 9001. (2015). *Iso 9001 2015*. Obtenido de <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2016/08/recursos-humanos-la-iso-9001/>
- Jesús Uribe Prado. (2018). *Psicología Organizacional*. México: Manual Moderno.
- Jesús Uribe Prado, .. (2015). *Clima y Ambiente Organizacional*. México: Manual Moderno.
- María Vivanco, .. (2017). *Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno en la organización*. Ecuador: Universidad Internacional Sek.
- Milenys Jaquinet, .. (2017). *Comunicación organizacional*. Cuba: Editorial Eduniv.
- Nuria Herrera, .. (2017). *La motivación y Desmotivación*. Universidad de la Laguna.

- ORH. (2018). *Observatorio RH*. Obtenido de <https://www.observatoriorh.com/rr-ll/las-empresas-deberan-contar-con-registro-de-entrada-y-salidas-de-todos-los-empleados.html>
- Perez, J., & María Merino, .. (2017). *Definicion de*. Obtenido de <https://definicion.de/desmotivacion/>
- Rebeca Jaquinet, .. (2016). *Comunicación Organizacional*. Cuba: Editorial Eduniv.
- Rosa Jaramillo, .. (2015). *Trabajo en Equipo*. México: Departamento de capacitación y Desarrollo de habilidades.
- Serrano, P. (2017). *EL CONTROL INTERNO COMO HERRAMIENTA INDISPENSABLE PARA UNA GESTIÓN FINANCIERA Y CONTABLE EFICIENTE EN LAS EMPRESAS BANANERAS DEL CANTÓN MACHALA*. Machala: Universidad Técnica de Machala.
- Vivanco Vergara, M. E. (2017). *Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno en la organización*. Ecuador: Universidad y Sociedad, 9(2), 247-252. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>.
- Yadira Armas, M. (2017). *Gestión del Talento Humano*. Samborondón: Universidad Ecotec.



ANEXO 1

ENCUESTA GENERAL A LOS EMPLEADOS DE LA INMOBILIARIA

CONSVIVISA S.A

Tema: Control Interno en la Inmobiliaria Consivisa S.A en la ciudad de Babahoyo

Objetivo: Recolectar la información pertinente para desarrollar el Caso de Estudio

1) A través de que mecanismo usted realiza el marcaje de Entradas y Salidas de la Institución.

Huella Dactilar	<input type="checkbox"/>
Tarjeta de proximidad y código	<input type="checkbox"/>
Firma	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>

2) ¿Recibe usted guía o seguimiento en la ejecución de sus actividades diarias?

SI NO

3) ¿Con que frecuencia recibe usted capacitaciones de algún tema específico?

Siempre	<input type="checkbox"/>
Frecuentemente	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Rara vez	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

4) ¿Está usted de acuerdo en aceptar los cambios que se efectúen en la Institución?

SI NO



5) ¿Con qué frecuencia usted se comunica con los demás empleados para resolver un problema?

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Rara vez
- Nunca

6) ¿Recibe usted motivación de cualquier tipo por parte de sus Superiores?

- SI NO

7) ¿Está de acuerdo en que un buen clima laboral ayuda al desempeño del empleado en la Institución?

- De acuerdo
- Poco de acuerdo
- Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- Poco desacuerdo
- Desacuerdo

8) ¿Con que frecuencia usted trabaja en equipo?

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Rara vez
- Nunca



ANEXO 2

ENTREVISTA GENERAL A LA JEFA DE TALENTO HUMANO DE LA INMOBILIARIA CONSVIVISA S.A

Tema: Control Interno en la Inmobiliaria Consvivisa S.A en la ciudad de Babahoyo

Objetivo: Recolectar la información pertinente para desarrollar el Caso de Estudio

- 1) ¿Cómo se lleva a cabo el control de Entradas y Salidas de los empleados en la empresa?**

- 2) ¿Realiza correctivos cuando un empleado comete un error o incumple una norma?
Y ¿De qué forma?**

- 3) ¿Qué métodos utiliza para capacitar a los empleados?**

- 4) ¿Cómo y con qué indicadores usted puede identificar la resistencia al cambio por parte de los empleados?**

- 5) ¿La comunicación de los empleados es óptima para el cumplimiento de objetivos?**

- 6) ¿Cómo motiva al empleado para aprovechar su mayor desempeño en el trabajo?**

- 7) ¿Cómo es el clima laboral de la Institución?**

- 8) ¿Mediante qué técnicas fomenta el trabajo en equipo?**

ANEXO 3

FOTOS DE ENTREVISTA Y ENCUESTA



Entrevista con la Jefa de Talento humano



Encuesta con el



Encuesta con el personal de la empresa

ANEXO 4

TABULACIÓN DE ENCUESTA

Pregunta 1: A través de que mecanismo usted realiza el marcaje de Entradas y Salidas de la Institución.

Objetivo: Conocer como se lleva a cabo el marcaje de entrada y salida del personal de la empresa.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Huella Dactilar	8	100%
Tarjeta de proximidad y códigos	0	0%
Firma	0	0%
Otros	0	0%
TOTAL	8	100%



Interpretación: El gráfico nos muestra que del total de las personas encuestadas (8) representando el 100% de los empleados de Consvisisa; el 100% manifestó que realizan el marcaje de entrada y salida de la empresa a

través de la huella dactilar

Pregunta 2: ¿Recibe usted guía o seguimiento en la ejecución de sus actividades diarias?

Objetivo: Conocer como considera el empleado la comunicación con sus demás compañeros de trabajo.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	25%
NO	6	75%
TOTAL	8	100%



Interpretación: El gráfico nos muestra que del total de las personas encuestadas (8) representando el 100% de los empleados de Consivisa; el 75% manifestó que no reciben guía o seguimientos en las tareas, y el 25% dijo

que si con respecto a la pregunta.