



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

IMPLEMENTACIÓN DEL CONTROL CONCURRENTES FRENTE AL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA PALMAR EN LA CIUDAD DE
MACHALA

TRABAJO PRÁCTICO DEL EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

AUTORA:

CALDERON RIOFRIO GINGER MARIANA

MACHALA - EL ORO

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

INTRODUCCIÓN

Yo, CALDERON RIOFRIO GINGER MARIANA, con C.I. 0705846251, estudiante de la carrera de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA, en calidad de Autora del siguiente trabajo de titulación IMPLEMENTACIÓN DEL CONTROL CONCURRENTE FRENTE AL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA PALMAR EN LA CIUDAD DE MACHALA

El control concurrente es una de las acciones que se encuentran relacionadas en la ciudad de Machala, una de ellas es la Empresa Palmar, en caso de ser de suma importancia, se realiza dentro del área de trabajo, donde se les llama la atención los supervisores de las diferentes áreas por haber infringido el reglamento, este suceso genera un clima de tensión y desconfianza entre los empleados y los supervisores.

- Declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional. En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad del mismo y el cuidado al remitirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto, asumiendo la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera EXCLUSIVA.

El principio de difícil conciliación a dichas medidas y a nuevos cambios pero todos los que se toman en su gran mayoría requieren de mucha atención y aplicación por parte de los empleados.

- Cedo a la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA de forma NO EXCLUSIVA con referencia a la obra en formato digital los derechos de:

(Carlos Revilla, 2011, Pag 47)

Siempre importante capacidad esperados dentro de los colaboradores como de la sociedad que se beneficia de dicha actividad.

- a. Incorporar la mencionada obra al repositorio digital institucional para su democratización a nivel mundial, respetando lo establecido por la Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0), la Ley de Propiedad Intelectual del Estado Ecuatoriano y el Reglamento Institucional.

Si se determina a tiempo el error, se logra una corrección pronta y veraz, tendremos siempre

- b. Adecuarla a cualquier formato o tecnología de uso en internet, así como incorporar cualquier sistema de seguridad para documentos electrónicos, correspondiéndome como Autor(a) la responsabilidad de velar por dichas adaptaciones con la finalidad de que no se desnaturalice el contenido o sentido de la misma.

que el control como eje vital de este proceso no se ha estado llevando en su mejor ejecución y que por ende los resultados originados por el incumplimiento del reglamento por parte de los empleados no son los esperados por la organización.

Machala, 19 de noviembre de 2015

El desenvolvimiento del presente proceso muestra que el control concurrente se especializa en la etapa de supervisión de las diferentes áreas laborales por parte de los jefes de las mismas, su función primordial es vigilar y presentar de manera clara, precisa y oportuna cada una de las novedades ocurridas en el transcurso del trabajo encomendada por parte de la alta gerencia a las personas responsables.

CALDERON RIOFRIO GINGER MARIANA
C.I. 0705846251

INTRODUCCIÓN

Hoy en día las empresas u organizaciones tienen un riguroso trabajo que no consiste solamente en satisfacer las necesidades del consumidor sino en crecer fructíferamente como grupo corporativo empresarial. Su meta es poder alcanzar el objetivo trazado por la compañía con un equipo de trabajo que valore y se considere gustoso de poder contribuir y llegar al fin deseado por la misma, pero no en todas las empresas se vive ese fan que sin lugar a duda enaltecería a todas y cada una de las organizaciones que se encuentran radicadas en la ciudad de Machala. Una de ellas es la Empresa Palmar, su caso es de suma importancia, se origina dentro del área de trabajo, donde se les llaman la atención los supervisores de las diferentes áreas por haber infringido el reglamento, este suceso ocasiona un desacuerdo total a las máximas autoridades, las mismas que necesitan conocer y a la vez buscar cual sería la mejor manera de evitar que vuelva a suceder este hecho y que dentro de la empresa se mantenga un clima laboral favorable para cada colaborador. (Falcón, 2010. Pag 89)

El Control Concurrente es el eje primordial para la solución al presente caso, su desarrollo se da dentro de la actividad laboral que está en marcha y emplea medidas correctivas que en su gran mayoría requieren de mucha atención y aplicación por parte de los empleados, al principio es difícil adaptarse a dichas medidas y a nuevos cambios pero todos los que conforman la organización si se encuentran comprometidos a mejorar no se les hará dificultoso y por ende dicha corrección optimizara mejores resultados e incluso otorgara grandes ventajas que los de alta gerencia no se imaginaban obtener. (Carlos Revilla, 2011. Pag 47)

Siempre dentro del proceso administrativo todas y cada una de las fases a ejecutarse son importantes como la planificación, organización, dirección y control, si se llevan a cabalidad y siguiendo la normativa expuesta por la empresa obtendremos los resultados esperados y a su vez ganaremos un detallado diagnóstico de cómo influye cada fase dentro de la actividad que se ejecuta día a día para satisfacer las necesidades tanto de los colaboradores como de la sociedad que se beneficia de dicha actividad.

Si se determina a tiempo el error, se logra una corrección pronta y veraz, recordemos siempre que la comunicación se consigue con la confianza y cordialidad que se debe demostrar cada día en nuestro lugar de trabajo junto a nuestros colaboradores que más que eso son nuestros amigos incondicionales frente a cualquier irregularidad que pueda producir malos resultados para la empresa u organización. El proceso de diagnóstico que se destaca en la evaluación del desempeño laboral de la empresa Palmar radica en que el control como eje vital de este proceso no se ha estado llevando en su mejor ejecución y que por ende los resultados originados por el incumplimiento del reglamento por parte de los empleados no son los esperados por la organización.

El desenvolvimiento del presente proyecto orienta que el control concurrente se especializa en la etapa de supervisión de las diferentes áreas laborales por parte de los jefes de las mismas, su función primordial es vigilar y presentar de manera clara, precisa y oportuna cada una de las novedades suscitadas en el transcurso del trabajo encomendado por parte de la alta gerencia. Ellos designan a las personas responsables

como jefes de cada área de acuerdo a un perfil profesional muy bien estudiado y que debe enmarcarse perfectamente a su trabajo como tal.

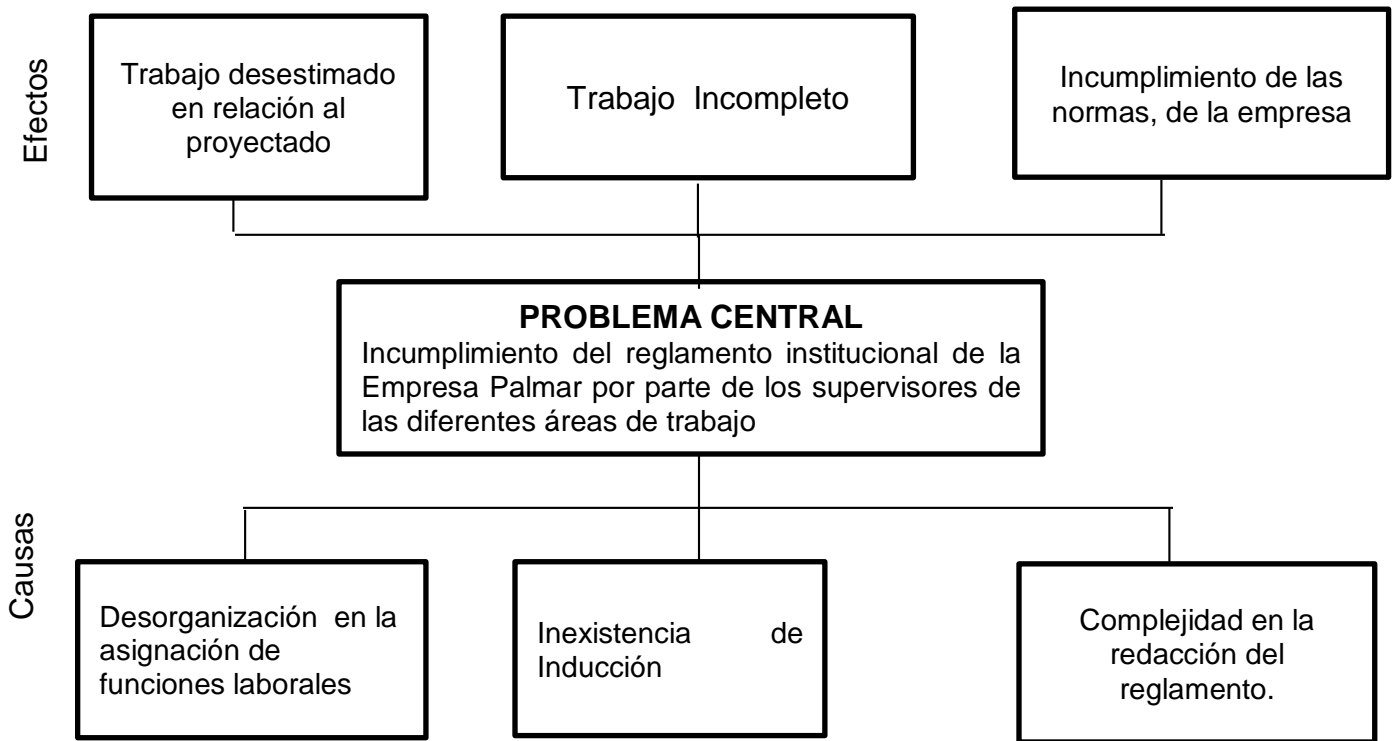
Es indiscutible que todos los procesos administrativos se pueden llevar a su máxima amplitud a través de un excelente y acertado control por parte de los jefes hacia cada uno de sus respectivos subordinados. Los jefes de cada departamento tienen el riguroso deber de dirigir un arduo compromiso de control e involucrarse en el progreso de la actividad laboral pues el trabajo en equipo dignifica y beneficia a todos por igual.

Indicadores Del Problema

Problema Central

Incumplimiento del reglamento institucional de la Empresa Palmar por parte de los supervisores de las diferentes áreas de trabajo.

**CUADRO 1
ARBOL DEL PROBLEMA**



Formulación del Problema Central

¿Porque los supervisores de cada área de trabajo han Incumplido el reglamento de la empresa Palmar?

Las diferentes actividades laborales que se ejecutan en las diversas empresas ya sean con o sin fines de lucro no dejan de tener un mismo propósito que es de llegar a la meta establecida, pero cómo lograr alcanzar dicha meta, qué se debe hacer o qué patrones debemos seguir y principalmente quién nos debe guiar para cumplir a cabalidad dicha meta, es ahí donde surge la responsabilidad y el compromiso de cada empleado hacia la organización, si se rompen las reglas o normativas que se implantaron desde el inicio de la actividad laboral no se lograra alcanzar lo esperado y mucho menos obtener la dicha y satisfacción de haber realizado un buen trabajo.

Si tenemos identificado el problema que se origina en la Empresa Palmar dentro de la actividad laboral ya tenemos claro que es lo que debemos corregir pero no debemos descartar el principal punto que es buscar el origen, el por qué paso dicho suceso que llevo a que se allá infringido el reglamento y que los supervisores de cada área hallan tenida la llamada de atención frente a sus subordinados.

En este proceso investigativo es donde surge el control concurrente que al orientarlo en su adecuada aplicación obtendremos dos posibles resultados, el primero corregir fallas o errores existentes y el segundo prevenir que vuelvan a suceder dichas fallas localizadas dentro del proceso u actividad delegada por los jefes de alta gerencia.

Internamente de este proceso ay que tener claro que el control como tal tiene la función de ejercer sobre: Los objetivos y planes distinguidos por la empresa, para así evidenciar su permanencia y corregir las posibles acciones que perjudiquen el desarrollo empresarial (Dextre Flores, 2012. Pag 72)

Manteniendo dentro del transcurso de la implementación del control concurrente la función prescrita anteriormente lograremos alcanzar resultados que podremos medir de manera cuantitativa y cualitativa ya que la calidad que se refleje en el producto o servicio terminado demostrara que la planificación, organización, dirección y sobretodo el control aplicado si ha cumplido con las expectativas que se mantenían al inicio del mismo el ciclo laboral.

Objetivo General Del Reporte

Objetivo General

Implementar un Control Concurrente frente al desempeño laboral del personal de la Empresa Palmar

El objetivo por el cual se desarrolla el presente proyecto es demostrar que a través de la implementación de un control concurrente se puede evaluar y corregir de manera más precisa el rendimiento laboral y a su vez las insolvencias que pueden tener cada uno de los colaboradores que se involucran dentro del proceso u actividad laboral, a su vez también permitir confirmar a las autoridades de la alta gerencia que las actividades reales si se ajustan a las actividades proyectadas y que por ende podemos alcanzar las metas y objetivos trazados.

Por otro lado en muchos de los casos no todo en la empresa va como se lo ha proyectado desde el inicio, y es ahí donde un buen administrador de empresas puede tomar acciones que en conjunto con los demás puede generar resultados positivo y productivo para la organización.

El control como tal si se defiende con una vigilancia y supervisión constante cumplirá con las condiciones requeridas y sobretodo se ganara optimizar el recurso del tiempo y dinero que de igual importancia establecen grandes diferencias al final del proceso u proyecto empresarial.

Del mismo modo el hombre como motor funcional de la empresa debe estar consciente de la gran importancia que tiene su labor dentro de la organización y que sin la totalidad de su aporte no se obtendría la meta proyectada.

El reglamento se desempeña como una guía que se debe cumplir y si se llegaría a infringir como lo sucede en el presente caso de la Empresa Palmar se debe tomar las medidas correctivas necesarias y si existe un desacuerdo por parte de los empleados en función al reglamento vigente se debe originar un dialogo donde todos expongan sus dudas y requerimientos para obtener soluciones dignas y confiables.

Ventaja Competitiva Del Trabajo

Un buen control proyecta una gran ventaja que aunque para muchos no sea tan favorable para otros permite demostrar hasta dónde puede llegar la empresa y que metas se lograrían alcanzar a través de ello.

Toda organización requiere de procedimientos de control para cumplir con sus objetivos y ello requiere un proceso de planeación y ejecución claramente determinado. Si la empresa tiene claro hacia dónde quiere llegar, el camino que debe tomar es el que escogerá de acuerdo a la meta trazada, pero si aún no se tiene claro hacia donde se pretende llegar, entonces escoger el camino a seguir será más difícil y en muchos casos erróneo a la vez. (García de León, 2003. Pag 54)

De eso se trata la ventaja competitiva que puede tener una empresa si se maneja claramente el cumplimiento de cada fase establecida en la actividad laboral, el saber hacia dónde se desea llegar conlleva a la responsabilidad de seguir los pasos y sobretodo las normas que se ajustan a dicha actividad. Pero se paraliza totalmente la actividad laboral cuando el camino estipulado a seguir no define claramente la meta a ganar. Los objetivos definidos por la organización son como bases del camino a seguir y los fines y las proyecciones son descritos como las metas por adquirir.

El cumplir el reglamento que se encuentra vigente dentro de la empresa demuestra la importancia y el valor que se le tiene a la misma y a las funciones que cada uno realiza puesto que todos en conjunto al finalizar el proyecto plasmado pueden darse cuenta de los frutos que se obtiene con trabajo en equipo y compromiso.

Todo el proceso de control sería relativamente más sencillo si los objetivos organizacionales de control fueran fáciles de definir y medir, y las tareas para llevarlos a cabo fueran observables y también posibles de establecer y evaluar. (Rosanas, 2011. Pag 48)

Es decir a veces algunos colaboradores no tienen muy determinado por qué hacen lo que hacen, la importancia de su trabajo y más aun no conocen de una forma más sencilla cada una de las pautas, normas, reglas y disposiciones que se encuentran plasmadas en el reglamento y que se deben de seguir, es por ello que antes de poner en marcha el proceso u actividad laboral se debe dar a conocer los lineamientos a seguir y a su vez lograr contestar y despejar cada una de las posibles dudas que puedan tener los colaboradores.

DESARROLLO

Argumentación De La Propuesta

Como se hace mención en el caso ocasionado en la Empresa Palmar sobre la llamada de atención hacia los supervisores de cada área por haber infringido el reglamento destacamos que como punto clave para la resolución del mismo es la aplicación del control concurrente.

Para poder analizar qué responsabilidad tiene la máxima autoridad debemos definir cuál es el poder que este tiene hacia sus subordinados. El poder, la autoridad, que caracteriza al responsable del control y vigilancia dentro del proceso u actividad laboral radica en: “la capacidad de la organización de gratificar o sancionar la actuación de acciones concretas de sus partícipes y lograr influir en los comportamientos, conductas o participaciones de las personas que de una u otra manera conforman el grupo organizacional”. (Aldecoa, 2013. Pag 11).

Es decir si la máxima autoridad llamo la atención a sus subordinados es porque el compromiso y la responsabilidad que fue pactada al inicio del proceso no se está cumpliendo a cabalidad por dichos empleados.

La empresa como tal busca la manera más factible y viable que puede dar solución y a su vez corrección a dicha falta, pero antes de poner en aplicación dicho control concurrente debemos definir de forma clara y precisa que es el control concurrente y como lo emplearemos en dicho caso.

El control concurrente como su nombre lo indica, aparece mientras se lleva a cabo una actividad. Cuando el control se desarrolla mientras se cumple el trabajo, la gerencia puede corregir los problemas antes de que se vuelvan demasiado onerosos. La representación más conocida de control concurrente es la supervisión directa. Cuando los gerentes usan la administración en proceso, están usando el control concurrente. (Robbins, 2005. Pag 469)

Pues bien el incidente se produce dentro del área laboral de la Empresa Palmar, los jefes de alta gerencia al momento de su respectiva supervisión de las actividades que tienen que cumplir los jefes de cada área nota diversas acciones que infringen el reglamento institucional; ellos proceden a llamar la atención y a tomar las respectivas acciones que conlleven a un buen resultado.

Como se describía dentro de las causas de dicha falta, el empleado puede estar en desacuerdo, en desconocimiento y en poco entendimiento de las obligaciones y derechos con las que el reglamento cuenta. Se ha cometido una falta la cual no se quiere que se repita nuevamente es por ello que se toman diversas medidas correctivas analizadas a través del diagnóstico estipulado por el auditor interno de la empresa, los jefes de la alta gerencia y los mismos colaboradores.

La actitud negativa que conlleva a infringir el reglamento en muchos de los casos es por la poca información que se tiene sobre el reglamento, más allá de rendir bien en el trabajo

cada colaborador debe estar bien informado, por tal motivo como medida correctiva se presentan las siguientes pautas a seguir:

Se debe comunicar y mantener en un lugar visible el reglamento interno de la empresa ya que este reglamento interno ha pasado por una serie de correcciones y a su vez cuenta con la autorización de su vigencia por el ministerio de relaciones laborales. Despejar todas las dudas e inquietudes que tenga el empleado en relación a reglamento.

Como se cometió una falta se debe sancionar al empleado tal como se disponga en el reglamento, este podría ser un llamado de atención verbal o escrito, y si es reincidente se procede a realizar un visto bueno, el cual se hace mención cuando por ciertas ocasiones se cometen varios gravámenes que perjudican a la productividad de la empresa. Los resultados se pueden reflejar a corto, mediano o largo plazo de acuerdo a lo que dispongan y deseen conocer los jefes de alta gerencia.

Siguiendo con mente positiva y con precisión sin dejar a un lado el bienestar del empleado se alcanzara la meta estipulada y se podrá medir fructíferamente el éxito destacado con el esfuerzo y sacrificio de todos y cada uno de los que integran la organización.

De esta manera se ha cumplido con el proceso de análisis y resolución del caso resumido en 3 fases:

La primera fase, la resolución de estándares enfocados en las normas implantadas en el reglamento listas para ser cumplidas.

La segunda, es la medición y evaluación de resultados, estos se establecen al momento de ver la reacción positiva de que los colaboradores conocen a plenitud el reglamento sus derechos y obligaciones que no solo enriquecen a la empresa sino a cada uno de ellos y nos damos cuenta de las reacciones negativas que se presentaban cuando dicho reglamento no era conocido por los empleados.

Y la tercera fase, ejecución de correcciones, en esta última etapa se sanciono la acción de infringir el reglamento a través de las mismas normas que se fijan en el reglamento, en este caso una llamada de atención por escrito, y si ya es reincidencia se procede a ejecutar el visto bueno, puesto que dicho reglamento está autorizado por el ministerio de relaciones laborales y puede darse el respectivo cumplimiento posible. (Ríos, 2006)

CIERRE

Se ha establecido que el suceso del caso se ha desarrollado dentro de la actividad laboral, al infringir el reglamento los jefes departamentales están cometiendo una falta que de acuerdo al mismo reglamento se debe sancionar, pero para un buen administrador el pasar sancionando cada vez al personal por faltas graves, eso no es administrar de una forma correcta, eso es pasar corrigiendo las faltas sin investigar o diagnosticar por qué ocurren y que hacer para que estas faltas no ocurran con frecuencia.

Para Implantar el Control Concurrente se utilizara el Método De Supervisión Directa, que no es otra cosa que la vigilancia directa, real y concisa de las actividades de trabajo de cada área.

El administrador debe transmitir de forma correcta lo que desea que ejecuten los colaboradores, el cómo hacerlo y para que hacerlo, que objetivos las empresas en conjunto con los empleados anhela alcanzar, el comunicar, el brindar ese apoyo incondicional y sobretodo el escuchar pueden cambiar las presentes falencias por resultados positivos para la organización.

Los colaboradores infringieron el reglamento y las principales causas fueron la desorganización, el tiempo limitado y la complejidad de la redacción del reglamento. Estos originaron el desinterés de cumplir el reglamento, la confusión por no estar al tanto del mismo y el no recordar cada una de las normas por su extensa amplitud.

Entonces la organización adopta una estructura en el cual determina las obligaciones, responsabilidades, deberes y derechos fijando los niveles de jerarquía y autoridad para la ejecución de las actividades. Estas actividades requieren contar con mecanismos que aseguren su desarrollo, vigilen su comportamiento y recomienden los ajustes necesarios frente a las desviaciones o factores de riesgo que impidan su cumplimiento. (Dextre Flores, 2012)

Es aquí donde la función de controlar se enlaza con las actividades laborales para asegurar su comportamiento y a su vez su desempeño.

La productividad del trabajo que se establece esta esencialmente referido a la persona encargada de acuerdo al área que su perfil lo defina, el empleado, que es el generador de valor y de crecimiento enriquecedor para la organización. (Santos, 2008), su función lograr rendir y cumplir a cabalidad la tarea encomendada.

Por otro lado tenemos el reglamento que como punto clave en este caso surtirá efecto cuando entre en vigencia dentro de la actividad laboral, luego las máximas autoridades deben imprimirlo y repartirlo a cada colaborador y a su vez fijar un lugar visible dentro de la empresa en la que todos puedan verlo cada vez que sea necesario. Si esto se cumple a cabalidad se contribuirá a que se disminuyan las sanciones por el incumplimiento al reglamento interior de trabajo, y asimismo se otorguen de manera positiva premios y estímulos por su cumplimiento, y a que los empleados participen a través de sus representantes en la elaboración misma del reglamento en términos de ley y con la respectiva aprobación por parte del ministerio de relaciones laborales del Ecuador, su vigencia será legalizada y si existe alguna irregularidad esta será presentada y expuesto a dicho ministerio para su sanción correspondiente. (Lóyzaga de la Cueva, 2013)

CONCLUSIONES

Se ha logrado aprender que dentro de las fases administrativas la función que sin lugar a duda nos ayuda a que el proceso laboral siga su curso es el control, quien como tal se encuentra en constante vigilancia y supervisión a que todo se realice de la forma correcta, haciendo énfasis al cómo hacerlo y para que hacerlo.

Esto se centra en que si se transmite la función clara y precisa de lo que debe ejecutar cada uno de los empleados y como lo debe llevar acabo, mejoraría e incrementaría un rendimiento enriquecedor para la organización.

Las falencias encontradas a tiempo tiene la ventaja competitiva de ser corregidas a través de medidas disciplinarias que sin lugar a duda perfeccionaran el proceso administrativo con el que la empresa se encuentra trabajando.

El reglamento, es el elemento que en el presente caso se infringió por parte de los supervisores de área, su cumplimiento se vuelve obligatorio al entrar en vigencia dentro de la empresa y para ello debe de ser transmitido y puesto en visibilidad dentro del área laboral ya que si no es dado a conocer dicho reglamento no podrá ser cumplido a cabalidad por parte de los colaboradores.

No existe empresa alguna que no se encuentre viviendo problemas parecidos como el del presente caso y es por ello que los administradores como tales deben enfocarse más en los generadores de valor que son los empleados, escuchar y responder las veces que sean necesarios las inquietudes que estos pueden presentar y saber dar solución eficientes y eficaces para que se logran cumplir con los objetivos y metas trazados por la empresa, en este caso la empresa Palmar.

No ay que descartar también que el incumplimiento del reglamento se pudo haber originado por la inexistencia de la inducción, que no es otra cosa que proporcionar a los empleados la información básica y pertinente de la empresa, y a su vez la información que el empleado como tal necesita para cumplir sus actividades de manera satisfactoria.

RECOMENDACIONES

Las Recomendaciones que se presentan como orientación primordial para la solución de dicho problema son las siguientes:

Definir claramente cada una de las obligaciones y derechos que de acuerdo a la ley sean implantadas en el reglamento interno de la empresa Palmar para su correcto cumplimiento por parte de todos los que conforman la entidad anteriormente mencionada.

Mantener una supervisión constante frente a cada actividad laboral que se realice en cada uno de los departamentos laborales.

Tomar las medidas correctivas que sean necesarias y que a su vez se encuentren exteriorizadas en dicho reglamento para el caso que lo amerite posible ejecutar.

Designar al personal que cuente con el perfil adecuado al puesto y que sea participe de cumplir con los objetivos y metas planteadas por la organización.

Saber receptar sugerencias y recomendaciones que los empleados como tales presenten para hacer más eficiente el trabajo y poder ahorrar tiempo y dinero.

Dar a cada uno de los colaboradores las herramientas y equipos necesarios para que cumplan dignamente la tarea encomendada.

Saber premiar y valorizar cuando un empleado se ha desenvuelto eficientemente en su actividad laboral siguiendo claro con lo que estipule el reglamento.

Mantener un clima laboral favorable para todos los empleados desempeñando sus actividades en compañerismo y amistad.

Que los jefes de alta gerencia den el ejemplo a seguir para sus subordinados laborando puntual y responsablemente en su actividad diaria

Todas y cada una de las recomendaciones anteriormente mencionadas tiene un solo objetivo lograr satisfacer los requerimientos y necesidades que se presentan tanto dentro de la empresa como para el consumidor externo que se encuentra dentro de la sociedad en general. Es decir dentro de la organización cumplir con las expectativas, objetivos y metas acordadas por los mismos y fuera de la empresa satisfaciendo las necesidades que nuestros productos o servicios puedan cubrir en relación a cada uno de los clientes que pueden ser familias, empresas o consumidores individuales etc.

Machala 21 de Octubre del 2015

Yo, CALDERÓN RIOFRIO GINGER MARIANA, con C.I. 0705846251, estudiante de la carrera de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA, responsable de la UNUMOG de la UACE

IMPLEMENTACIÓN DEL CONTROL CONCURRENTE FRENTE AL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA PALMAR EN LA CIUDAD DE MACHALA

Presente.-

De mi consideración.

Conforme con los resultados y conclusiones del presente trabajo perfoicam exclusivo de la UACE, por lo cual cedo este derecho a la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA y la exención de cualquier delito de plagio, para que ella proceda a darle el uso que sea conveniente.

Para fines pertinentes, presento el resultado del análisis del sistema urkund del trabajo de titulación presentado por el alumno Ginger Mariana Calderón Riofrío con cédula de identidad

0705846251, el que presenta un porcentaje de coincidencia del 3%.

Document: PROYECTO GINGER MARIANA CALDERON RIOFRIO.docx (91377890)
Submitted: 2015-10-20 19:50 (-05:00)
Submitted by: gingerstati@gmail.com
Receiver: fmaran.2.uma@analisis.arkund.com
Message: PROYECTO DE TITULACIÓN GINGER CALDERÓN RIOFRIO

Rank	Path/File name
1	http://www.arkund.com/.../.../...
2	http://www.arkund.com/.../.../...
3	http://www.arkund.com/.../.../...
4	http://www.arkund.com/.../.../...

30% of this approx. 10 pages long document consists of text present in 4

URKUND's archive: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA / EXAMEN... 30%

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TÍTULO: IMPLEMENTACIÓN DEL CONTROL CONCURRENTE FRENTE AL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA PALMAR EN LA CIUDAD DE MACHALA
TRABAJO PRÁCTICO DEL EXAMEN COMPLETIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE
CONTABILIDAD Y
TÍTULO: ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DE LOS COSTOS COMO HERRAMIENTA PARA LA TOMA DE
DECISIONES DENTRO
LA ACTIVIDAD
TRABAJO PRÁCTICO DEL EXAMEN COMPLETIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL

Atentamente,

ING. FABIOLA DURÁN G.