



**CARRERA:**

**TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE TECNÓLOGO SUPERIOR EN TALENTO HUMANO**

**TÍTULO:**

**PLAN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL  
EN TERRASOL CORP.SA. SANTO DOMINGO**

**AUTORA:**

**CHILA PINARGOTE MAGALY ERLINDA**

**TUTOR:**

**MSC. URBINA NAVARRETE FABIO MARCELO**

**PROMOCIÓN 3GTH. "01"**

**DMQ, AGOSTO 2022**

**QUITO – ECUADOR**

## **DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Magaly Erlinda Chila Pinargote** declaro que el trabajo "Plan para el mejoramiento del desempeño laboral del personal de TERRASOL CORP.SA. Es de mi autoría lo que indica que dentro de esta institución puede tener interés en dicha obra, absolutamente Los conceptos, ideas, opiniones y conclusiones han sido desarrollados en base a mi investigación respetando derechos intelectuales de terceros, y de exclusiva responsabilidad legal por parte del autor(a).

El Instituto Tecnológico Superior Honorable Consejo Provincial de Pichincha puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la ley de propiedad intelectual, para su divulgación con fines educativos

Nombre del Autor: Chila Pinargote Magaly Erlinda

C.I.: 2100547567

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del proyecto: “ **Plan para el mejoramiento del desempeño laboral del personal de TERRASOL CORP.SA** presentado por el Sr (ita) Chila Pinargote Magaly Erlinda para optar por el Título de Tecnólogo en gestión de talento humano considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Quito, a los 5 días del mes de agosto del 2022

---

FIRMA TUTOR

MSC. Urbina Navarrete, Fabio Marcelo.

No. C.C. 0500741723

## DEDICATORIA

*Con mucho amor y respeto dedico este trabajo a mi madre por la comprensión y la exigencia que supo darme durante mis estudios y la exigencia en este proceso de mi formación académica que han sido el motivo de inspiración para seguir luchando, triunfando y alcanzar el éxito.*

## AGRADECIMIENTO

*Agradezco a Dios por derramar sus bendiciones y concederme la salud en esta etapa de mi vida.*

*A mis padres por brindarme su apoyo incondicional y fortaleza durante mi camino de preparación.*

*A mi tutor de este proyecto MSc., Favio Urbina por la dedicación y apoyo que ha brindado a este trabajo, por el respeto a mis sugerencias e ideas y por la dirección y el rigor que ha facilitado con su apoyo en conocimientos, experiencias y amistad contribuyeron en mi formación profesional.*

*Agradezco a las instalaciones del "Instituto Superior Tecnológico Honorable consejo provincial de PICHINCHA"*

## RESUMEN

La Empresa TERRASOL CORP. S. A. CORP. S. A. Corp. S. A. es una industria que se especializa en la producción y exportación de fruta específicamente en la piña con una trayectoria aproximadamente es de 60 años en la industria. Sin embargo, su estructura organizacional se gestiona de una manera empírica.

Con estos antecedentes es importante contar con una correcta planificación estratégica, con el fin de que la empresa pueda lograr las metas que son viables y factibles de una organización, consideradas en un lapso de tiempo breve, medio o largo plazo. Algunos de los beneficios son: la proactividad, adaptación al cambio, la creación de equipos de trabajo eficientes o la mejora de toma de decisiones.

Con estos antecedentes se evidencia la necesidad de la empresa para elaborar un plan de mejoramiento, que consiste en facilitar a los directivos las herramientas idóneas para se tenga la orientación necesaria y respectiva.

***Palabra clave:*** Plan de acción, Rendimiento laboral, Métodos aplicativos, Organización, Situación laboral, Conducta laboral, Datos al tamaño de muestra.

## **ABSTRACT**

The Company TERRA SOL CORP. S. A. CORP. S. A. Corp. S. A. is an industry that specializes in the production and export of fruit, specifically pineapple, with a track record of approximately 60 years in the industry. However, its organizational structure; is managed empirically.

With this background, it is important to have a correct strategic planning, so that the company can achieve the goals that are viable and feasible for an organization, considered in a short, medium or long term. Some of the benefits are: proactivity, adaptation to change, the creation of efficient work teams or the improvement of decision-making.

With this background, the need for the company to develop an improvement plan is evident, which consists of providing managers with the ideal tools to have the necessary and respective orientation.

**Keyword:** Action plan, Work performance, Application methods, Organization, Work situation, Work behavior, Sample size data.

## Índice

TEMA.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	16
IDEA A DEFENDER.....	16
OBJETIVO GENERAL .....	16
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
JUSTIFICACIÓN.....	17
Líneas y sub líneas de investigación.....	18
Ejes de Formación .....	18
CAPÍTULO I.....	20
MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL.....	20
1.1 Gestión de talento humano.....	20
1.2 Alcance de la investigación.....	20
1.3 Antecedentes del problema que se investiga.....	20
1.4 Factores que influyen o intervienen en el desempeño laboral.....	21
1.4.1 Motivación:.....	21
1.5 Administración del desempeño.....	22
1.7 Elementos de la administración de desempeño.....	23
1.8 Gestión administrativa.....	24
1.8.1 Gestión de talento humano.....	24
1.8.2 Desempeño laboral.....	24
1.8.3 Rendimiento.....	24
1.8.4 Evaluación de desempeño.....	25
1.8.5 Toma de decisiones.....	25
1.8.6 Talento humano.....	25



1.9 La sistematización de los fundamentos teóricos y metodológicos que sirven de sustento científico al trabajo.....	25
MARCO REFERENCIAL .....	26
MARCO CONCEPTUAL.....	28
CAPÍTULO II.....	31
MARCO METODOLÓGICO. ....	31
2.1 Procesamiento y análisis de datos.....	31
2.2.1 Encuesta .....	33
2.3 Población y muestra.....	33
2.3.1 Unidad de análisis. ....	33
2.4 Muestra .....	34
2.5 Población .....	34
2.6.1 Diagnóstico que caracterice el problema de investigación formulado .....	34
2.6.2 Análisis e interpretación de los resultados.....	35
2.7 Redacción de resultados .....	57
2.8 Matriz FODA.....	58
CAPÍTULO III .....	61
PROPUESTA. ....	61
3.1 Descripción de la Empresa. ....	61
3.2 Filosofía.....	61
3.2.1 Misión. ....	61
3.2.2 Visión.....	62
3.3 Principios y valores. ....	62
3.4 Objetivo de la propuesta. ....	62
3.5 Organigrama de la propuesta.....	63

3.6	Alcance de la propuesta.....	64
3.7	Variables.....	64
3.8	Nivel de valoración de las variables.....	65
CAPÍTULO IV .....		69
PROPUESTA .....		69
4.1.	Comunicación.....	69
4.2.	Imagen corporativa.....	70
4.3.	Colaboración.....	71
4.4	Autodesarrollo .....	72
4.5.	Iniciativa.....	72
5.	Conclusiones.....	74
6.	Recomendaciones.....	75
7.	Bibliografía.....	76
Anexos.....		78

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Descripción de las líneas y sub líneas de investigación. ....	18
<b>Tabla 2</b> Descripción de los ejes de formación. ....	19
<b>Tabla 3</b> Comunicación. ....	35
<b>Tabla 4</b> Medios de comunicación internos .....	36
<b>Tabla 5</b> Calidad de Internet. ....	37
<b>Tabla 6</b> Encargado de emitir información .....	38
<b>Tabla 7</b> Comunicación de Actividades .....	39
<b>Tabla 8</b> Imagen .....	40
<b>Tabla 9</b> Uniformes .....	41
<b>Tabla 10</b> Departamento de Atención al clientes .....	42
<b>Tabla 11</b> Espacios de recreación y descanso .....	43
<b>Tabla 12</b> Servicios que presta la empresa. ....	44
<b>Tabla 13</b> Presupuesto .....	45
<b>Tabla 14</b> Obligación de inscripción de capacitación .....	46
<b>Tabla 15</b> Capacitación brinda por la empresa fuera del horario laboral .....	47
<b>Tabla 16</b> Finalización de Cursos. ....	48
<b>Tabla 17</b> Cursos Extranjero .....	49
<b>Tabla 18</b> Nivel de Colaboración .....	50
<b>Tabla 19</b> Relación de Competencia Laboral. ....	51
<b>Tabla 20</b> Apoyo de Compañeros .....	52
<b>Tabla 21</b> Varias actividades .....	53
<b>Tabla 22</b> Solución de Problemas .....	54
<b>Tabla 23</b> Suspensión de servicio eléctrico .....	55
<b>Tabla 24</b> Comunicación de Falla de Equipo. ....	56
<b>Tabla 25</b> Variables .....	64
<b>Tabla 26</b> Nivel de valoración de las variables comunicación. ....	65
<b>Tabla 27</b> Nivel de valoración de las variables .....	66
<b>Tabla 28</b> Nivel de valoración de las variables .....	67
<b>Tabla 29</b> Nivel de valoración de las variables .....	68

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> Comunicación.....	35
<b>Figura 2</b> Medios de comunicación internos.....	36
<b>Figura 3</b> Calidad de Internet.....	37
<b>Figura 4</b> Encargado de emitir información.....	38
<b>Figura 5</b> Comunicación de Actividades.....	39
<b>Figura 6</b> Infraestructura.....	40
<b>Figura 7</b> Uniformes.....	41
<b>Figura 8</b> Departamento de Atención al clientes.....	42
<b>Figura 9</b> Espacios de recreación y descanso.....	43
<b>Figura 10</b> Servicios que presta la empresa.....	44
<b>Figura 11</b> Presupuesto.....	45
<b>Figura 12</b> Obligación de inscripción de capacitación.....	46
<b>Figura 13</b> Capacitación brinda por la empresa fuera del horario laboral.....	47
<b>Figura 14</b> Finalización de Cursos.....	48
<b>Figura 15</b> Cursos Extranjero.....	49
<b>Figura 16</b> Nivel de Colaboración.....	50
<b>Figura 17</b> Relación de Competencia Laboral.....	51
<b>Figura 18</b> Apoyo de Compañeros.....	52
<b>Figura 19</b> Varias actividades.....	53
<b>Figura 20</b> Solución de Problemas.....	54
<b>Figura 21</b> Suspensión de servicio eléctrico.....	55
<b>Figura 22</b> Comunicación de Falla de Equipo.....	56
<b>Figura 23</b> Organigrama.....	63

## 1.1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es esencial para el adecuado funcionamiento de cualquier grupo social, es aquella que guía los esfuerzos para conseguir metas viables de una organización, ya sea a corto, mediano o largo plazo. Algunos beneficios son: La proactividad, adaptación al cambio, la creación de equipos de trabajo eficiente o la mejora de la toma de decisiones.

En cuanto a los lineamientos de desarrollo del país la planeación estratégica tiene relación con el objetivo N 5 del plan nacional del Buen Vivir, que relaciona en crear un impulso para apoyar en la productividad y competitividad buscando un crecimiento económico de forma sostenible de una forma redistribuida y solidaria.

Para poder hacer este objetivo, la ciudadanía reconoce el valor la importancia de la transformación productiva con la intención de conseguir el incremento económico sostenible y, además, enfatiza en que la transformación provechosa debería ser inclusiva una vez que asegura la responsabilidad social y ambiental.

No obstante, expone la necesidad de disponer de incentivos productivos diferenciados según las necesidades y particularidades del sector privado y social-solidario, la entrada a información conveniente, la calidad del servicio público, el establecimiento de componentes de producción de forma pertinente, así como el impulso a la generación de habilidades del sector pertinente, así como el impulso a la generación de habilidades del sector social-solidario, negocio justo, procesos de contratación pública inclusivos y alianzas público-privadas, todo eso con el objeto de disponer de un cambio de composición beneficioso articulado que posibilite el desarrollo equitativo de todos los sectores y la ciudadanía.

**Para tomar en cuenta las políticas las políticas que direccionan el cumplimiento del objetivo N.5 del plan nacional buen vivir son las siguientes.**

- Generar trabajo y empleo digno fomentando el aprovechamiento de las infraestructuras construidas y capacidades instaladas.

- Aumentar la productividad y generación de costo añadido construyendo incentivos diferenciados al sector beneficioso, para saciar la demanda interna, y diversificar la oferta exportable de forma estratégica.

Finalmente se elaboró este plan para el mejoramiento que desempeña cada trabajador comprendido de misión, visión, valores corporativos, análisis externo e interno, matriz FODA, elementos que se ajustan a la realidad de la empresa TERRASOL CORP. S. A que tiene por objetivo mejorar el desempeño de los colaboradores de la empresa. Dentro de toda la investigación el desarrollo del conocimiento requiere fuerza respecto a la información respecto a la formación de talento humano, así como brindar una motivación a los emprendimientos que son vinculados con las prioridades nacionales, de esta manera se busca sustituir las necesidades productivas del sector privado. social-solidario y además cubrir las necesidades sociales de la generación de trabajo y trabajo merecedor y de calidad.

Con el fin de alcanzar este objetivo los ciudadanos reconocen la relevancia que se dé la mutación que se da en la productividad para lograr el crecimiento económico que sea sustentable, además, enfatiza en que la transformación productiva debe ser exclusiva cuando garantiza la responsabilidad social y ambiental. En el Ecuador, la mayoría de las grandes empresas realizan planificación estratégica, mientras que algo más de un tercio de las microempresas y PYMES reconocen utilizarla.

A nivel geográfico, en Quito y Guayaquil frente al resto de ciudades, existe una mayor incidencia de empresas que afirman contar con una planificación estratégica, por lo que se puede deducir que en estas ciudades existe una cultura gerencial más intensa por una mayor exigencia de parte de entidades e instituciones financieras, gubernamentales, agencias internacionales etc. Las principales razones por que las empresas no utilizan esta herramienta de gestión corresponden a características de tamaño, la actitud del gerente, desconocimiento, y por otros factores con importante significado para no planificar.

## **TEMA.**

Plan para el mejoramiento del desempeño laboral del personal de TERRASOL CORP.SA.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

La necesidad de diseñar el plan estratégico surge como tal para mejorar el desempeño, eficiencia y evaluar el rendimiento de los trabajadores en la empresa TERRASOL CORP.SA. El plan estratégico es una de las herramientas importantes para en la empresa que ayude de manera esencial en el debido funcionamiento para que guíe en el cumplimiento de los objetivos planteados y mejorar la toma de decisiones ante las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno laboral de la empresa.

Gestionar un incremento en los niveles de productividad y crear un valor agregado con la creación de incentivos diferenciados al sector productivo, para satisfacer la demanda interna, y diversificar la oferta exportable de manera estratégica.

- La empresa TERRASOL CORP. S. A. La falta de indicadores de productividad, tiene como resultado no poder evaluar el desempeño laboral de cada uno de los colaboradores.
- Al no tener un direccionamiento estratégico dentro de la empresa, esto provoca una desventaja organizacional en relación con la competencia.
- Dentro de la organización existe muy poca integración laboral que genera una mala comunicación entre los colaboradores, lo cual afecta en el cumplimiento efectivo de las labores asignadas.
- La empresa TERRASOL CORP. S. A. al no tomar decisiones a tiempo por resultados negativos de ciertos productos, se ve afectado el reconocimiento al rendimiento de quienes sí lograron alcanzar las metas establecidas.
- No se evalúa el desempeño laboral de cada uno de los colaboradores.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿De qué manera se ve afectada la empresa con el bajo desempeño laboral del talento humano?

¿Cómo mejorar el desempeño laboral en la empresa “TERRASOL CORP. S.A.”?

### **IDEA A DEFENDER.**

Modificar conductas en el trabajo con los 7 operarios de la empresa TERRA SOL CORP. S. A. en la cual se tomará decisiones necesarias para actualizar y modernizar las condiciones en que la empresa desarrolla su actividad, fomentar el trabajo en equipo para obtener un rendimiento laboral satisfactorio.

### **OBJETIVO GENERAL**

Elaborar un plan de mejoramiento para el desempeño laboral del personal en santo domingo, orientado a un análisis teórico, mediante un diagnóstico estadístico para una correcta aplicación en el año 2022.

Mejorar el rendimiento de experimenta entre colaboradores para general un buen direccionamiento empresarial.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Fundamentar teórica y metodológicamente los procedimientos para elaborar el plan de acción de mejoramiento basado en referencias bibliográficas y pertinentes que se relacione con el tema de investigación que permitan obtener información sobre las estrategias de difusión para poder implementar el proyecto.

- Realizar un análisis situacional actualizado del personal operativo, aplicando métodos y herramientas de investigación que justifique la necesidad de realizar un plan de acción para mejorar el rendimiento laboral del personal de la empresa, que permitirá determinar las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenaza sobre el rendimiento laboral en la empresa TERRA SOL CORP. S. A



- Definir los parámetros y acciones a implementar en cumplimiento a las medidas correctivas orientadas a la mejora continua del rendimiento del personal operativo de la empresa TERRA SOL CORP. S. A.

## **JUSTIFICACIÓN.**

La creación de un plan de mejoramiento para el desempeño laboral del personal de TERRASOL CORP.SA. - Santo Domingo facilitará el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa. Considerando que el trabajo puede afectar de forma positiva o negativa sobre el mejoramiento laboral de los trabajadores en la empresa. Muchos colaboradores de la empresa TERRASOL CORP.SA. no cuentan con un buen desempeño profesional, ya que esto ocasiona aspectos negativos para los clientes y personal laboral, cuenta con menos productividad y su rendimiento es inestable, por ello se empeña hacer este plan de mejoramiento para el personal y empresa.

Además de la proyección que tiene esta organización no ha podido plasmar un plan estratégico de mejoramiento que le permita cumplir con sus objetivos plasmados, para ello se vio la necesidad de elaborar este | plan para que siga trabajando hacia una misma dirección. El personal de la empresa TERRASOL CORP.SA. – constituye un fundamental conjunto gremial, que representa alrededor de 60% del recurso humano vinculado a los diferentes departamentos, por lo cual, constituye la columna vertebral de los servicios y el rendimiento gremial en la compañía.

Este grupo presenta condiciones específicas del trabajo, representadas por la continuidad de su servicio durante las 24 horas, donde se exponen diariamente a múltiples riesgos ocupacionales y psicosociales. Por lo tanto, resulta necesario el estudio de la categoría trabajo para conocer la salud de los trabajadores y mejorar la eficacia en sus labores.

El análisis de las condiciones de trabajo en los servicios de salud es técnicamente complejo y en general poco considerado en las políticas de gestión de los servicios para la empresa.

Además, las estadísticas del personal de TERRASOL CORP.SA. Se evidencia que los profesionales de los diferentes departamentos de la empresa son un grupo vulnerable a los riesgos psicosociales en donde el profesional de la empresa muchas veces sufre de bajo rendimiento y condición laboral.

La presente investigación busca proporcionar información actualizada y aportar al proceso de identificación de psicosociales laborales y llegar a sensibilizar a directivos y profesionales de la empresa. Desde el punto de vista metodológico la presente investigación servirá a futuros investigadores como referencia para llevar a cabo sus respectivas investigaciones para mejorar el desempeño laboral de la empresa TERRASOL CORP.SA.

### **Líneas y sub líneas de investigación**

En la Tabla 1 se realiza una descripción de las líneas y sub líneas de investigación que servirán de base para el desarrollo del presente proyecto integrador.

**Tabla 1** Descripción de las líneas y sub líneas de investigación.

<b>Línea de investigación de la Carrera</b>	Economía al servicio de la sociedad. Promover una sociedad participativa.
<b>Sub líneas de investigación de la Carrera</b>	Emprendimiento e innovación. Administración y diseño de procesos de gestión del talento humano.

*Fuente:* (ISTHCPP, 2021)

### **Ejes de Formación**

En la Tabla 2 se realiza una descripción de los ejes de formación que enmarcan los resultados del aprendizaje obtenido en el estudio de la carrera de Gestión de Talento Humano.

**Tabla 2** Descripción de los ejes de formación.

	<b>Materias integradoras</b>	<b>Resultados de Aprendizajes</b>
<b>Ejes de formación</b>	<b>Gestión Integral del Talento Humano</b>	Comprende el proceso y los roles de gestión de recursos humanos en el ámbito estratégico y operativo en las organizaciones, considerando su contribución a los resultados de la empresa, además reconoce los procesos de la administración de recursos humanos, con enfoque sistémico.
	<b>Competencias Laborales</b>	Identifica y aplica principios, técnicas y métodos de la gestión por competencias en recursos humanos.
	<b>Desarrollo Organizacional</b>	Identifica y utiliza herramientas modernas de gestión del cambio organizacional, aplicando los principios y procesos para planificar, diseñar, administrar y controlar modelos de gestión empresarial; así como también para innovar, formular y desarrollar soluciones orientadas al cambio y mejora organizacional para satisfacer las demandas de las organizaciones.
	<b>Escritura e Informes académicos</b>	Aplica la metodología de la investigación científica en la elaboración de un proyecto y en el análisis del informe en el marco de la Gestión del Talento Humano.

Fuente: (ISTHCPP, 2021)

## CAPÍTULO I

### MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL.

#### 1.1 Gestión de talento humano.

Programas, proyectos, planes, actividades, capacitaciones, selección, reclutamiento, control. Empresa “TERRASOL CORP. S.A.” – Santo Domingo.

#### 1.2 Alcance de la investigación.

La presente investigación tiene un alcance exploratorio ya que después de describir las diferentes situaciones que se manifiesta en la empresa TERRASOL CORP.S.A., se debe realizar una visión general y facilitar una mejor comprensión del problema que enfrentan los trabajadores.

#### 1.3 Antecedentes del problema que se investiga.

En esta investigación se tomó como referencia tres investigaciones que han sido realizadas acerca del mismo tema, las cuales son las que anteceden a lo en esta tesis se investiga. En un primer estudio, según (Silva Rodríguez de SanMiguel, 2018) en su investigación titulada.

“La creación de un prototipo de un sistema que mida la evaluación de desempeño para la empresa servicios Playa Almendro”, menciona que en la empresa no existe una herramienta de evaluación del desempeño laboral que permita localizar problemas de supervisión, motivo por el cual es difícil determinar si existen desacuerdos de los colaboradores con respecto a la empresa o al cargo que ocupan y sobre todo no aprovechan al máximo a los empleados con un potencial más elevado.

El sistema de evaluación de desempeño incluso permitirá implantar nuevas políticas de compensación económica, ayuda a tomar decisiones de futuros ascensos o de ubicación; además ayudará determinar cuál es la necesidad de capacitación existente dentro de la empresa, así como detectar las falencias en el diseño del puesto de trabajo de manera más objetiva.

Planteó como objetivo general: Diseñar un sistema de evaluación de desempeño a los trabajadores de Servicios Playa Almendro, para medir su rendimiento en función a las actividades asignadas.

Tiene como conclusiones lo siguiente:

Existen colaboradores que no están conformes con el nivel de la comunicación interna de la empresa. Al ser la comunicación un elemento clave para el éxito institucional es necesario que la gerencia analice alternativas que den solución a este malestar.

Hay colaboradores que manifiestan no tener definidas sus obligaciones y competencias laborales. Es inadmisibles que un empleado no tenga claras sus funciones y competencias ya que esto puede generar errores en el cumplimiento de sus responsabilidades o retrasos en la ejecución de los procesos.

Esta investigación tiene relación con la tesis en el tema ya que se busca la mejora del desempeño laboral del talento humano de la empresa.

En una segunda investigación, según (Isea A., 2013) en su tesis con el tema “La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda.

## **1.4 Factores que influyen o intervienen en el desempeño laboral.**

### **1.4.1 Motivación:**

De parte de la organización, por parte del trabajador y la económica. El factor dinero es un componente que motiva a los colaboradores, y se debe tenerlo bastante presente además si se labora por fines.

#### 1.4.2 **Adecuación o ambiente de trabajo.**

Es primordial sentirse a gusto en el sitio de trabajo debido a que esto nos da más grandes maneras de realizar nuestro trabajo de forma correcta. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo se apoya en integrar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, capacidades y vivencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que, además, se encuentre motivada e interesada por las propiedades del mismo.

#### 1.4.3 **Reconocimiento del trabajo.**

El reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más relevantes. Los empleados acostumbran quejarse muchas veces de que una vez que realizan un trabajo en especial bien, el líder no lo reconoce. No obstante, el primer error sí. Este caso puede desmotivar velozmente inclusive al mejor de los trabajadores. Mencionar a un trabajador que está llevando a cabo bien su trabajo o mostrarle su satisfacción por esto no solamente no cuesta nada, sino que también lo motiva en su puesto debido a que se siente eficaz y valorado.

### **1.5 Administración del desempeño.**

Es la etapa en la que la compañía identifica el mejor rendimiento al cual quiere dirigirse. Ejemplificando, la organización puede guiar el funcionamiento con un sistema incluido de gestión o enfocarse en un área específica. Cuando ya se ha reconocido hacia dónde se desea guiar, se debería detallar el sentido del mejor funcionamiento de manera comprensible, intensa y lo más específica viable. Luego se debería describir a los empleados como su forma de laborar en cada área se integra para mejorar el manejo de la organización. Teniendo esto delineado, la organización puede detectar los indicadores de funcionamiento que van a servir para medir cada área, y que van a permitir monitorear a los empleados.

Como en una organización no existe un control con medidores que indiquen si sus trabajadores van en la dirección idónea o no, las organizaciones deben edificar sistemas de gestión del funcionamiento que les permitan comprobar si su personal está avanzando o si, por

otro lado, tiene inconvenientes que necesitan actividades de optimización. Es aquí donde se puede mirar la utilidad de utilizar la evaluación del manejo de los empleados.

Cabe señalar que la gestión del funcionamiento es una de las prácticas de gestión más extensamente elaboradas, no obstante, todavía continúa siendo una fuente de frustración para los administradores. Si bien diversos estudios sobre indicadores de productividad y financieros han demostrado que en las compañías en las que se implementan sistemas de gestión del manejo, los empleados han obtenido superiores resultados, que en las que no fueron usadas; los administradores tienen que ser conscientes de que cualquier fracasa de las empresas en adoptar una positiva gestión del funcionamiento es costosa, en términos de pérdida de oportunidades, ocupaciones no enfocadas, pérdida de motivación y moral.

Un componente bastante fundamental para evaluar la manera en que trabajan los empleados de una compañía, es la evaluación continua del empleado, puesto que este sistema no podría ser por ningún fundamento estático, debería cambiar una y otra vez y ser cuidadosamente monitoreado para una optimización continua, en este sentido, uno de las ventajas es ofrecer al empleado el feedback o retroalimentación que requiere es el primer paso para mejorar, al dar un feedback concreto, los empleados saben en que enfocarse para mejorar.

### **Comunicación:**

Fomenta la comunicación entre empleados y supervisores, toda vez que se procura tener más reportado al empleado sobre los requerimientos de la compañía y por otro lado se busca estar más al pendiente de sus necesidades para intentar de satisfacerlas. (Fernandez Martinez, 2015)

### **1.7 Elementos de la administración de desempeño.**

Ayudan en el potencial de los empleados en donde colabora para que se tomen superiores elecciones sobre su entendimiento, planes de carrera y las compensaciones. Es un sistema que posibilita ser aplicado al funcionamiento de un sujeto en el puesto gremial que ejecuta sus ocupaciones en donde además se evalúa su potencial de desarrollo. Este instrumento se usa para

mejorar los resultados de los recursos humanos de la compañía. Mide el potencial humano, optimización el manejo, ofrece oportunidades de aumento en la organización, entre otras funcionalidades. (Lusthaus, 2002).

## **1.8 Gestión administrativa.**

Comprende de series de etapas fases o funcionalidades cuyo entendimiento resulta sustancial para ejercer el procedimiento, los principios y las técnicas de esta disciplina correctamente”. (Silva Rodríguez de SanMiguel, 2018)

### **1.8.1 Gestión de talento humano**

Es la funcionalidad por la cual los gerentes reclutan, capacitan, motivan y desarrollan al personal de una organización, así como hallar su potencial escondo, estimularlo, ofrecerle paquetes de indemnización, que se hagan extensivos a la paz del núcleo familiar y, sobretudo conservar una interacción amable que propicie el buen rendimiento y la disciplina.”.” (Chiavenato, 2021)

### **1.8.2 Desempeño laboral**

Es la conducta del trabajador en busca de las metas fijadas, este constituye la táctica personal para poder hacer estos fines. Las habilidades, capacidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para crear comportamientos que tienen la posibilidad de dañar los resultados y los cambios sin antecedentes que permanecen dando las empresas.

### **1.8.3 Rendimiento**

Se relaciona con la consecución de fines y resultados que van a poder ser particulares, de departamento o de conjunto corporativos, por consiguiente, debe estar referente con incentivos, remuneración y, bajo nuestro criterio, ligada al sueldo variable.



#### **1.8.4 Evaluación de desempeño.**

Es una herramienta que se usa para revisar el nivel de cumplimiento de las metas propuestas a grado personal, posibilita una medición sistemática, objetiva e integral del comportamiento profesional y el rendimiento o el logro de resultados. (Caldas & Lacalle, , 2012).

#### **1.8.5 Toma de decisiones.**

“La toma de elecciones es una de aquellas capacidades imprescindibles, y aunque todo el planeta sabe tomar elecciones, no esta tan claro que sepa cómo tomar buenas elecciones. Sea como sea, la optimización de esta destreza, dada el valor fundamental de la toma de elecciones en la compañía, es una labor clave para todo profesional”. (Valverde, & Guerra, , 2014).

#### **1.8.6 Talento humano.**

Es el control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo formando así de la empresa una economía social.

### **1.9 La sistematización de los fundamentos teóricos y metodológicos que sirven de sustento científico al trabajo.**

La gestión del talento humano es un área muy sensible en las organizaciones, la cual depende de aspectos como la estructura organizacional, la cultura, el negocio, la tecnología, sus procesos internos y otras variables importantes, adicionalmente de políticas y prácticas encargadas de dirigir los aspectos administrativos referentes a las personas.

Es por esto que se puede determinar los aspectos referentes al talento humano tratando de conseguir un ambiente tranquilo y equitativo entre los trabajadores, durante muchos años se llevó a pensar que el capital financiero lo era todo en una organización,

pero hoy en día se piensa que si se tiene la capacidad para reclutar y seleccionar personal esto es una fuerza en la empresa que lo constituye.

(Alvarado Nando & Barba Abad, 2016) Menciona que la gestión de los recursos humanos en las empresas ha cambiado drásticamente a lo largo de los años; anteriormente, los departamentos de recursos humanos estaban enfocados a funciones exclusivas, como contrataciones, nóminas y beneficios; pero ahora, las compañías comienzan a entender el impacto positivo de contar con un equipo de empleados calificados, comprometidos e involucrados con las metas de la organización.

### **1.9.1 Determinación del estado actual de la problemática que se aborda en el trabajo.**

La empresa TERRASOL CORP.S. A, es una compañía de transporte de carga pesada por carretera con experiencia en el Ecuador, cuenta con las más modernas herramientas de trabajo y un equipo responsable, dedicado y comprometido a ofrecerle un servicio de calidad a empresas que necesiten transportar su carga por el territorio nacional.

Es por eso que la empresa debe tomar precauciones y adelantarse a los cambios y adaptaciones para que estos no vayan a ser obstáculos en decisiones futuras tomando en cuenta que existen cambios a través del tiempo como es la globalización que en un punto de vista económico es el avance tecnológico lo que lleva abrir a nuevos mercados, además los riesgos laborales que se puedan presentar con el área de talento humano.

## **MARCO REFERENCIAL**

### **ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA: CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA QUE SE INVESTIGA.**

Hoy en día las organizaciones son conscientes de la importancia de gestionar una contratación de personal, basándose en sus competencias y no solamente en la experiencia; para así brindar la inducción adecuada y ejecutar programas para abordar el rendimiento y el desarrollo de sus habilidades.

La gestión de talento o capital humano es un grupo incluido de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los ayudantes, en otros términos, esta práctica se fundamenta en la obtención de superiores resultados de comercio con la participación de todos los empleados de forma que se pueda la ejecución de la táctica pudiendo un balance entre el desarrollo profesional de los ayudantes, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales.

Las organizaciones ecuatorianas se hallan frente a un difícil escenario económico situaciones o ciertas políticas gubernamentales como lo son los aranceles impuestos, por lo que conllevan a las organizaciones a desarrollar mecanismos que les permitan ser proactivas, los individuos no tienen la posibilidad de ser consideradas como recursos, el ingenio humano se convierte en un fundamental componente para el triunfo de las empresas, que día a día contribuyen con sus ideas y otorgan lo mejor de sí mismos para el cumplimiento de las metas organizacionales, por lo que se hace primordial un equilibrio en medio de las necesidades de capital y de la fuerza del trabajo, y para esto último es de suma trascendencia disponer de los instrumentos de administración correctas para que el ingenio humano logre desempeñarse de forma tal que se cumplan las expectativas de los dos actores. (Universidad Esan, 2012).

## RESULTADO DE LA EXPLORACIÓN REALIZADA SOBRE LA PROBLEMÁTICA QUE SE INVESTIGA

Considerando estos conceptos y la importancia de esta área en una organización la empresa TERRASOL CORP.S.A. Se encuentra con una baja a nivel comercial porque actualmente mantener satisfecho y en buen ambiente a los trabajadores da mayor fuerza a la competitividad, por lo tanto, dependiendo del buen servicio que se brinde y de la manera que estos estén capacitados está el éxito de la organización

## **MARCO CONCEPTUAL.**

### **1. Actividades de un proceso**

Esas operaciones o pasos secuenciales, enlazados entre sí, que ejecutan los trabajadores en un proceso para generar un bien o un servicio.

### **2. Administración de recursos humanos**

Sistema que posibilita desarrollar las potencialidades de los trabajadores para que de esta forma logren obtener la máxima satisfacción en su trabajo, ofrecer lo mejor de sus esfuerzos a la organización, y conseguir los objetivos de la gestión en la manera más eficiente y eficaz.

### **3. Administrar**

Hace actos por medio de los cuales se orienta el aprovechamiento de los recursos materiales, humanos, financieros y técnicos de una organización, hacia el cumplimiento de las metas institucionales.

### **4. Ámbito de acción**

Marco general en que se mueve uno o más procesos de trabajo y se predeterminan tiempo, espacio, insumos, competidores y resultados.

### **5. Amplitud de la gestión**

Capacidad administrativa de integrar y armonizar los recursos requeridos para poder hacer las metas de su administración.

### **6. Análisis de puesto.**

Análisis de la dificultad del puesto en sus piezas que lo componen, y de las propiedades que una persona debería consumir para desarrollarlo comúnmente.

## **7. Autonomía**

Capacidad de autodeterminación o de toma de elecciones, con plenitud de conciencia, a partir del razonamiento y control de uno mismo como motivo de compromiso y responsabilidad.

## **8. Cargo**

Grupo de ocupaciones u operaciones concretas y representativas, en relación con un mismo campo de acción, cuyo ejercicio conlleva responsabilidades y tener habilidades, así sea expertos, técnicas o las propias de un oficio.

## **9. Clase**

Comprende un cargo o grupo de cargos que producen un costo añadido semejante a los procesos de trabajo lo suficientemente semejantes referente a experticia, deberes, responsabilidades, autoridad y dificultad, como para ubicarlos en un mismo estrato. Además, se exigen los mismos requisitos de preparación académica, conocimientos y otras propiedades.

## **10. Clasificación de puestos**

Técnica que se aplica al estudio de la naturaleza de los puestos para agruparlos en cargos, clases y estratos ocupacionales, y que entre otros fines sigue una idónea localización de los burócratas administrativos en la organización administrativa, para una acertada repartición del trabajo y una equitativa remuneración.

## **11. Colaborar**

Apoyar oportunamente a los colegas y asignar ratos libres a coadyuvar con ellos.

## **12. Conocimiento**

Acción de conocer. Entendimiento específico de una materia, una disciplina o un campo de actividad, que es preciso para el manejo eficiente de un puesto.

**13. Control**

Acto de registrar la medición de los resultados de las ocupaciones ejecutadas por personas y grupos en una época y espacio determinados. Podría ser ejercido previamente, a lo largo de o luego de la ejecución de las ocupaciones. Tipos de control: control de calidad, control de porción, control de precios y control del tiempo.

**14. Controlar**

Mecanismo preventivo y correctivo adoptado por la gestión de una dependencia o entidad, que posibilita la adecuada detección y corrección de desviaciones, ineficiencias o incongruencias en el curso de la formulación, instrumentación, ejecución y evaluación de las actividades, destinados a intentar tanto el cumplimiento de la normativa que las rige como el de las tácticas, políticas, fines, metas y asignación de recursos.

**15. Coordinación**

Proceso de examinar las múltiples ocupaciones y combinarlas en tal forma que cada una se efectúe en un rato definido relacionadas con las demás, en procura de conseguir las metas con el más grande nivel de eficiencia y efectividad viable.

## CAPÍTULO II

### MARCO METODOLÓGICO.

#### **2.1 Procesamiento y análisis de datos.**

Aplicados los instrumentos de investigación que se usaron para la recolección de datos, con el fin de respaldar las causas referidas en el planteamiento del problema, es decir la empresa TERRASOL CORP.SA no cuenta con una adecuada planificación estratégica que le permita conseguir un eficiente desempeño laboral por parte de sus colaboradores.

#### **2.1 Descripción de la metodología.**

En la presente investigación se realizará un análisis sobre el desempeño laboral que corresponde en la separación del objeto de estudio para su investigación, dentro de los elementos que intervienen para completar y demostrar las soluciones a la problemática de la empresa se utilizará también los métodos deductivo e inductivo que constituye una de las principales características del proceso de la investigación.

##### **2.1.1 Método inductivo – deductivo**

Este método hace referencia a un procedimiento que se basa en definiciones universales o científicas y que según el caso es aplicado para así después inferir lógicamente, obteniendo como tales conclusiones que posteriormente se generalizaron a un ámbito más general a partir de conceptos universales. (Zarzar , 2015)

Este método de investigación permitió analizar los hechos habituales y deducirlos por medio del razonamiento lógico a hechos particulares y a su vez también permitió analizar desde la perspectiva de un hecho particular y llegar a una conclusión de manera general. Es decir, se pudo determinar que la planeación estratégica como tal, permite tener un mejor direccionamiento en la organización y aplicada dicha planeación se genera una ventaja competitiva.

### **2.1.2 Analítico – Sintético**

Para tener una comprensión más clara de los objetos de estudios es inherente realizar la descomposición de los pertinentes objetos de estudios para así lograr realizar un análisis segmentado o en forma individual de cada una de sus partes y posteriormente acoplar dichas porciones para estudiarlas de manera integral. (Valenti, 2018)

Este método fue elegido con el objetivo de descomponer en porciones los temas relacionados con el plan de desempeño laboral y toma de decisiones para posteriormente unir estas partes luego de haber conocido el tema y así poder redactar el marco teórico.

### **2.1.3 Métodos estadísticos matemáticos.**

El nivel estadístico es una ciencia que estudia por medio de la recolección de datos y el análisis porcentual de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa para luego ser interpretado y a su vez explicar la problemática que tiene actualmente la empresa para después tomar decisiones para su solución.

### **2.1.4 Métodos del nivel empírico.**

Según (Bermúdez Sarguera & Rodríguez Rebu, 2016) “los datos empíricos son sacados de las pruebas acertadas y los errores”, o sea su aporte al proceso de indagación es resultado prácticamente de la vivencia, dichos procedimientos posibilitan revelar las interrelaciones fundamentales y las propiedades primordiales del objeto de análisis, disponibles a la detección sensorial por medio de métodos, su utilidad destaca en la ingreso en campos inexplorados o en esos en los cuales destaca el análisis detallado.

(Panchout, 2018) “El método y la técnica se refieren a los procedimientos para hacer lograr algo, es decir, son medios orientados hacia un fin”.

Este método se puede manejar por medio de la observación en distintos momentos de la investigación con la ayuda de los instrumentos como entrevistas y encuestas con la cual se



obtendrá la información necesaria para conocer mejor los problemas que se presentan en el desempeño del personal de la organización.

## **2.2 Técnicas - instrumentos de investigación**

### **2.2.1 Encuesta**

La encuesta es un instrumento de investigación que permite recolectar información de una población determinada basándose en respuestas que son proporcionadas por una porción de individuos que conforman la población, obteniendo como tales premisas que ayudarán a inferir los resultados obtenidos. (Yuni, 2006)

Se aplicó la encuesta a la población objeto de estudio que está conformada por los colaboradores de la empresa TERRASOL CORP. S. A. Corp. S. A. CORP.SA con la finalidad de obtener datos que permitieran sustentar el problema de investigación por medio de un cuestionario.

**Destinatarios:** Personal de la empresa TERRASOL CORP.SA. - Santo Domingo.

**Objetivo:** Elaborar un plan de mejoramiento para el desempeño laboral de la empresa TERRASOL CORP.SA. - Santo Domingo, orientado a un análisis teórico y práctico, mediante un diagnóstico estadístico para una correcta aplicación en el año 2022.

## **2.3 Población y muestra**

### **2.3.1 Unidad de análisis.**

La presente investigación está dirigida al personal TERRASOL CORP.SA. ubicada en Santo Domingo, sitio donde conoceremos las causas que provocan el inadecuado desempeño laboral en la empresa.

## **2.4 Muestra**

La muestra es parte de la población, la cual es elegida por diversos métodos de muestreo teniendo siempre presente que este subconjunto tenga las mismas características que la población, en caso de que la muestra no cumpla las mismas características que la población se procederá a la anulación de esta, a este proceso se lo denomina sesgo. (Antonio, 2016)

Todas las síntesis que poseen interés para la investigación a elaborar. Para el presente plan de mejora laboral, obteniendo una población total de 100 trabajadores activos en la empresa TERRASOL CORP.SA.

## **2.5 Población**

Se llama población a todos los individuos, objeto, hechos o eventos que forman parte de un conjunto y comparten de alguna forma ciertas características de un fenómeno a estudiar, la población permite definir el alcance que va a tener la investigación y es representada por la letra mayúscula N. (Antonio, 2016)

### **2.6.1 Diagnóstico que caracterice el problema de investigación formulado**

Aplicados los instrumentos de investigación que se usaron para la recolección de datos, se respaldan las causas mencionadas en el planteamiento del problema, es decir la empresa TERRASOL CORP.SA no cuenta con una adecuada planificación estratégica que le permita conseguir un eficiente desempeño laboral por parte de sus colaboradores.

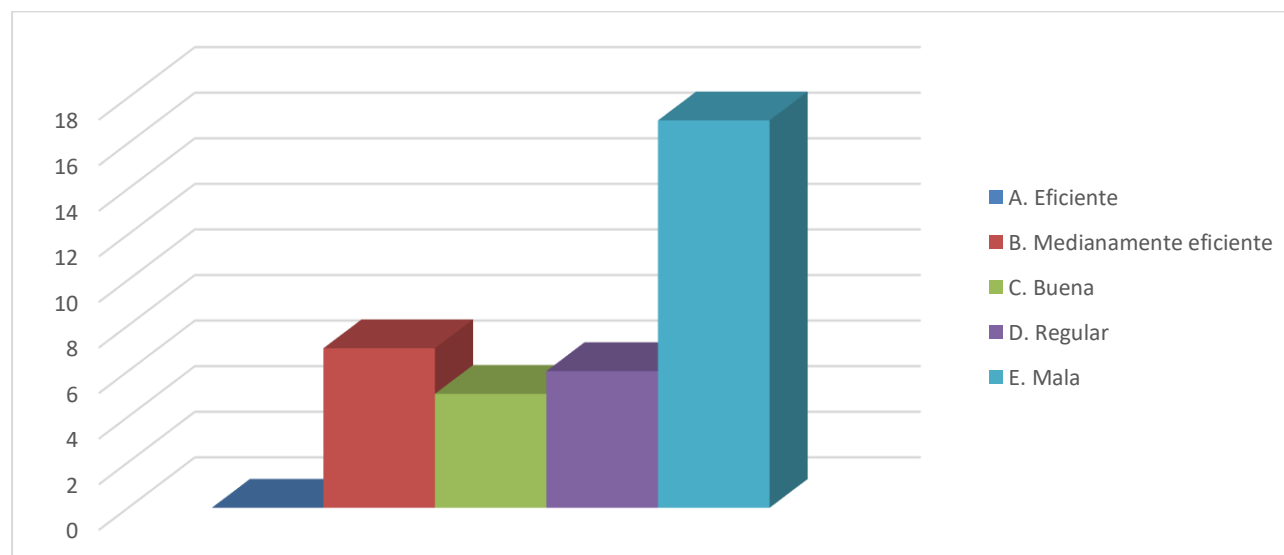
## 2.6.2 Análisis e interpretación de los resultados

**Tabla 3** *Comunicación.*

1. ¿Considera usted que la implementación dentro de su empresa en los últimos dos años ha sido?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>A. Eficiente</b>	0	0%
<b>B. Medianamente eficiente</b>	7	20%
<b>C. Buena</b>	5	14%
<b>D. Regular</b>	6	17%
<b>E. Mala</b>	17	49%
<b>Total</b>	35	100%

**Figura 1** *Comunicación.*



### Interpretación de datos:

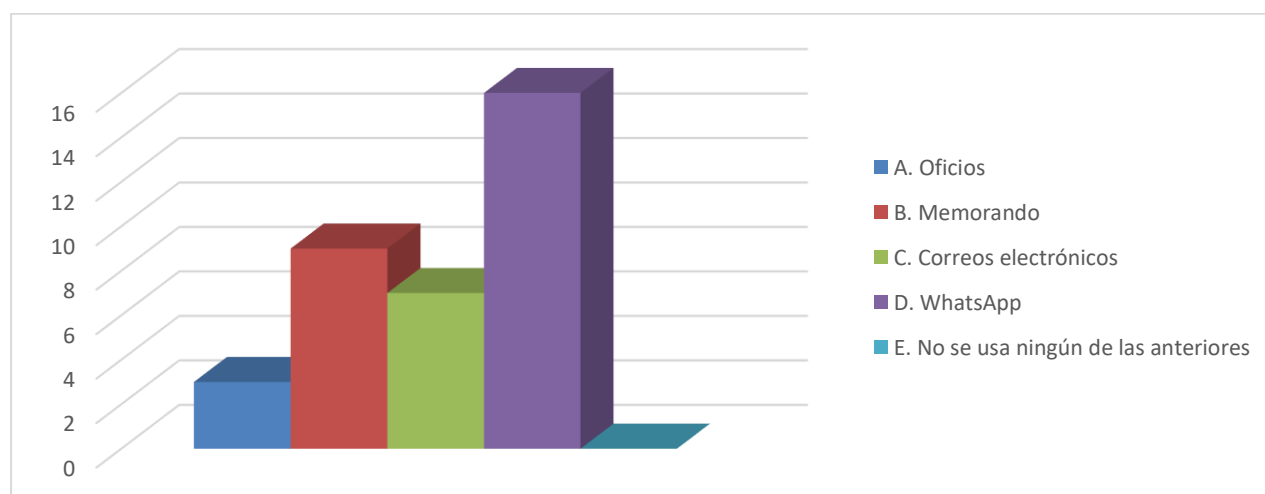
El 49% respondieron Mala, el 17% respondieron Regular, 14% respondieron Buena, un 20% respondieron Medianamente eficiente y un 0% Eficiente. Nos da como resultado que aproximadamente la mitad de los encuestados consideran que la infraestructura de la empresa TERRASOL CORP.SA está Aceptable.

## 2. ¿Para comunicarse dentro de su empresa se utiliza medios cómo?

**Tabla 4** Medios de comunicación internos

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
A. Oficios	3	9%
B. Memorando	9	26%
C. Correos electrónicos	7	20%
D. WhatsApp	16	46%
E. No se usa ninguna de las anteriores	0	0%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Figura 2** Medios de comunicación internos



### Interpretación de datos:

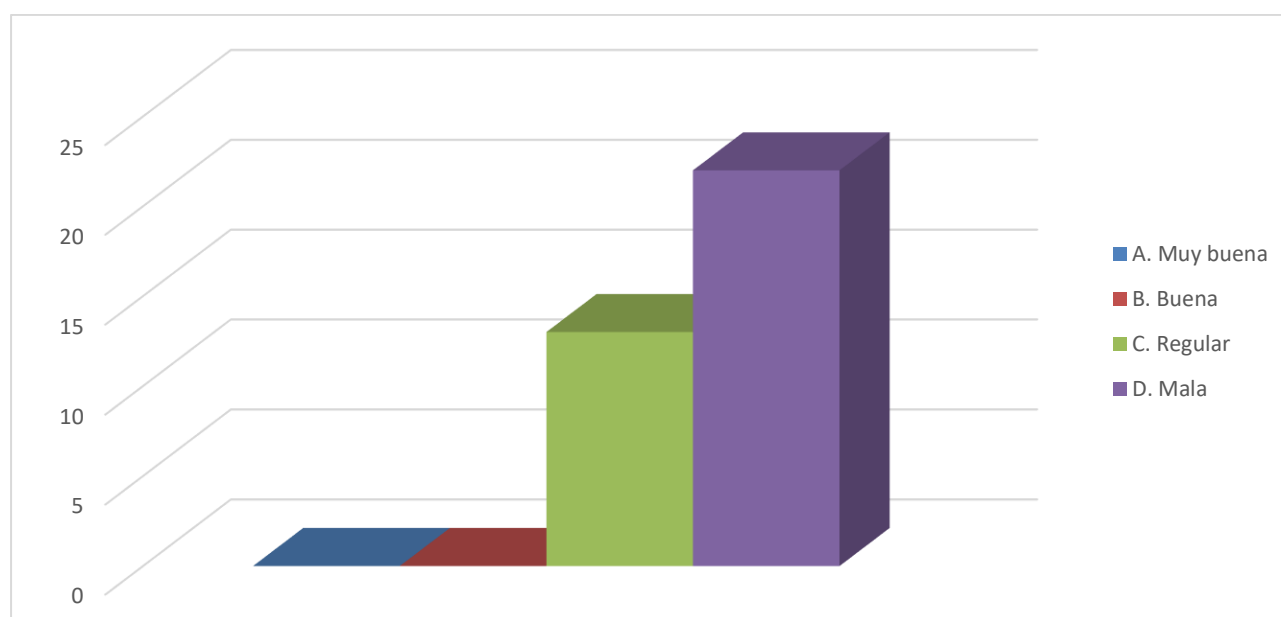
El 9% respondieron usan oficios, el 26% respondieron usan Memorando, el 20% respondieron usan Correos electrónicos, un 46% respondieron usan WhatsApp y un 0% No se usa ninguna de las anteriores. Nos da como resultado aproximadamente en los encuestados dentro de la empresa para mejorar la comunicación es por medio de WhatsApp.

### 3. ¿La calidad de internet que usa dentro de su empresa es?

**Tabla 5** *Calidad de Internet*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>A. Muy buena</b>	0	0%
<b>B. Buena</b>	0	0%
<b>C. Regular</b>	22	63%
<b>D. Mala</b>	13	37%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Figura 3** *Calidad de Internet*



#### **Interpretación de datos:**

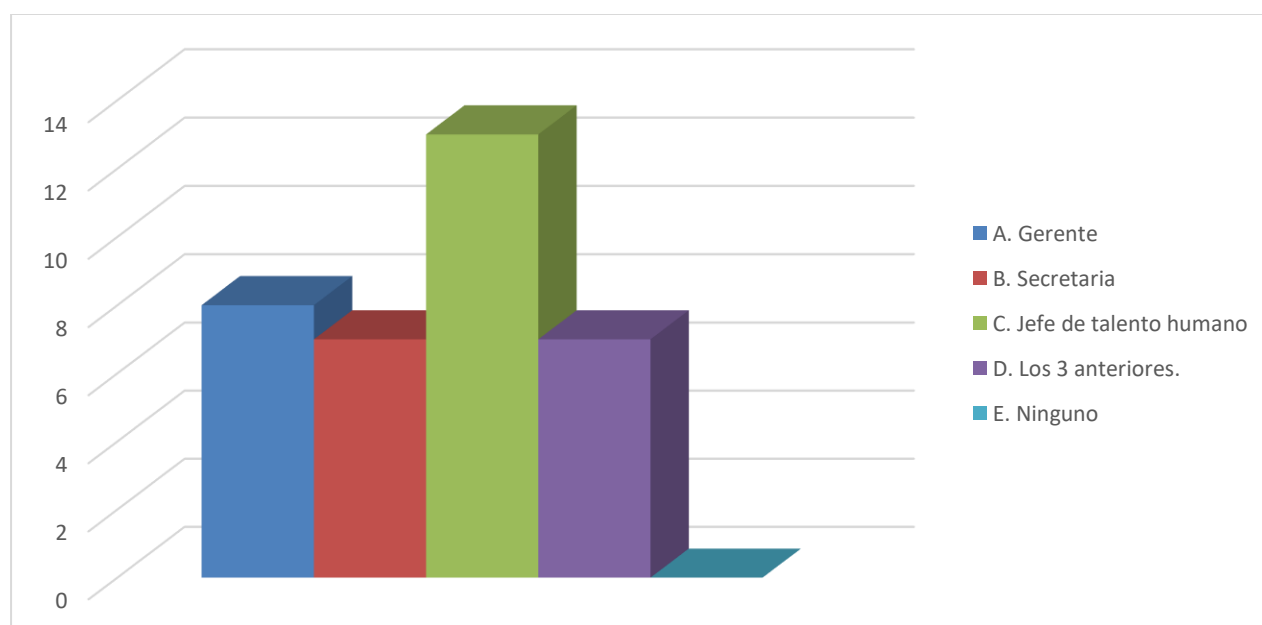
El 0% respondieron Muy buena, el 0% respondieron Buena, el 63% respondieron Regular y un 37% respondieron Mala. Nos da como resultado que más de la mitad de los encuestados consideran que la calidad de internet en la empresa TERRASOL CORP.SA es 63%. Regular

#### 4.- ¿EL encargado de emitir la información laboral en su empresa es?

**Tabla 6** Encargado de emitir información

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
A. Gerente	8	23%
B. Secretaria	7	20%
C. Jefe de talento humano	13	37%
D. Los 3 anteriores.	7	20%
E. Ninguno	0	0%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Figura 4** Encargado de emitir información



#### Interpretación de datos:

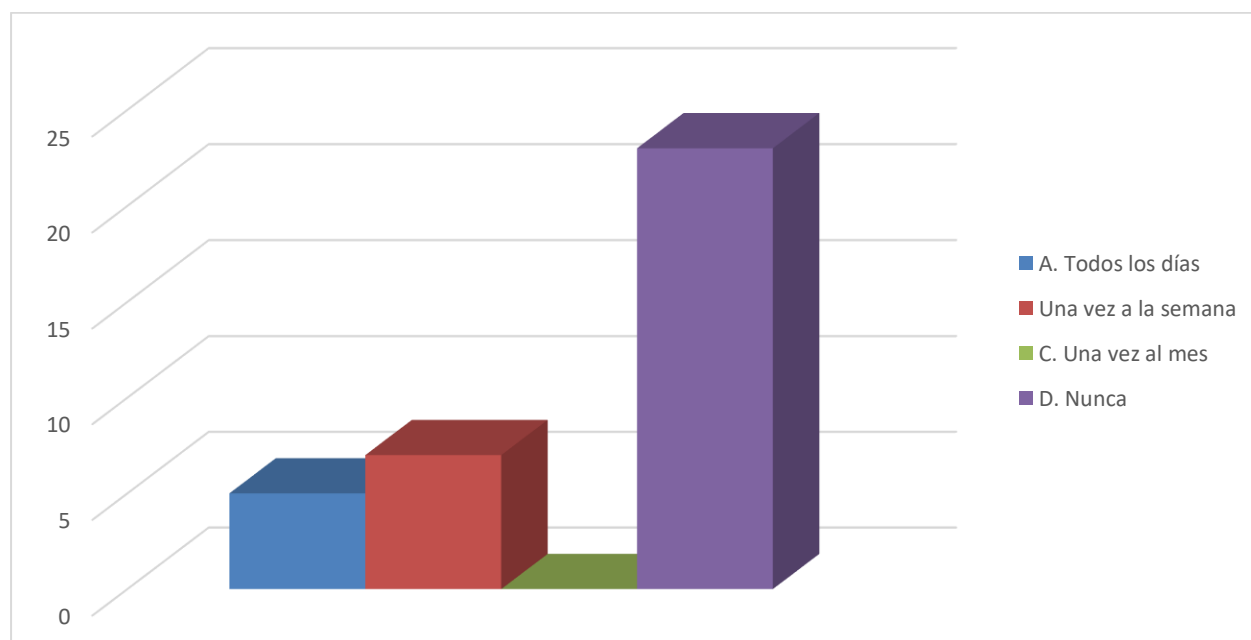
El 23% respondieron Gerente, el 20% respondieron Secretaria, el 37% respondieron Jefe Talento Humano, y un 20% respondieron Los tres anteriores. Nos da como resultado que la cuarta parte de los encuestados consideran que el encargado de emitir la información en la empresa TERRASOL CORP.SA es jefe de talento humano.

## 5.- ¿En su empresa la comunicación de las actividades laborales se realiza?

**Tabla 7** *Comunicación de Actividades*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>A. Todos los días</b>	5	14%
<b>Una vez a la semana</b>	7	20%
<b>C. Una vez al mes</b>	0	0%
<b>D. Nunca</b>	23	66%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Figura 5** *Comunicación de Actividades*



### Interpretación de datos:

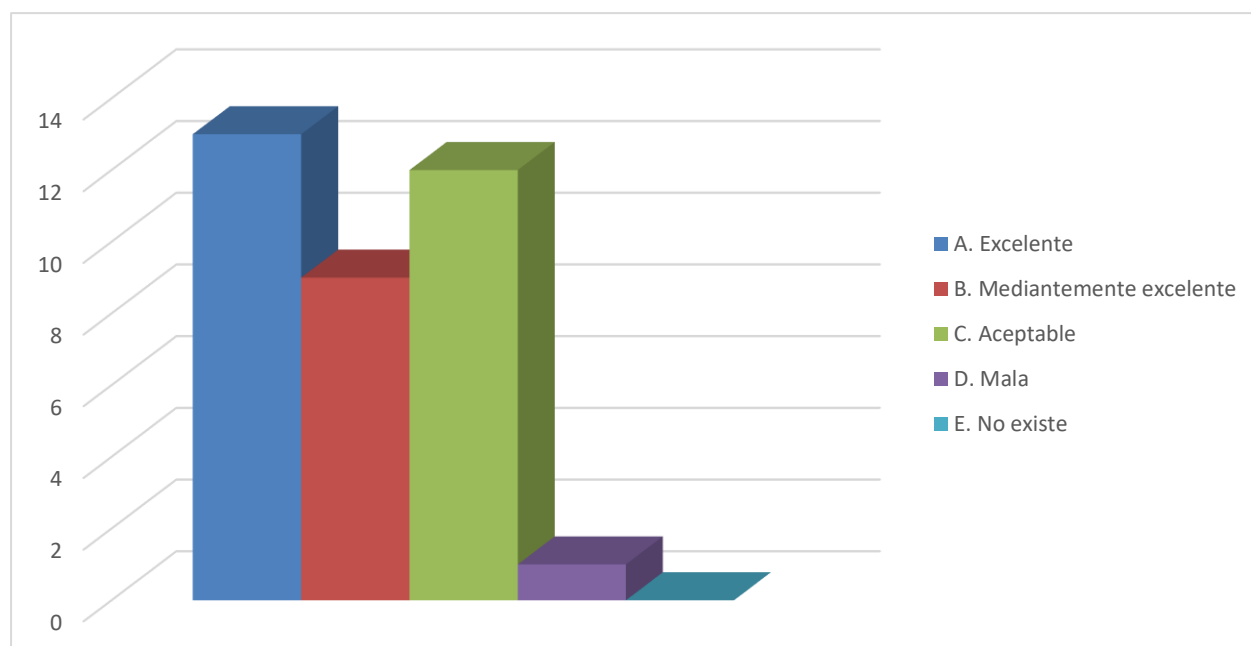
El 14% respondieron Todos los días, el 20% respondieron Una vez a la semana, el 0% respondieron Una vez al mes, y un 66% respondieron Nunca. Nos da como resultado que más de la mitad de los encuestados consideran que existe una falta de comunicación en las actividades laborales en la empresa TERRASOL CORP.SA

**Imagen:**

1. ¿La infraestructura de la empresa con relación a la imagen que genera es a?

**Tabla 8 Imagen**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>A. Excelente</b>	13	37%
<b>B. Medianamente excelente</b>	9	26%
<b>C. Aceptable</b>	12	34%
<b>D. Mala</b>	1	3%
<b>E. No existe</b>	0	0%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Figura 6 Infraestructura****Interpretación de Datos:**

El 37% respondieron Excelente, el 26% respondieron Medianamente excelente, el 34% respondieron Aceptable, un 3% respondieron Mala y un 0% no existe. Nos da como resultado que más de la mitad de los encuestados consideran que la infraestructura de la empresa TERRASOL CORP.SA está Aceptable.

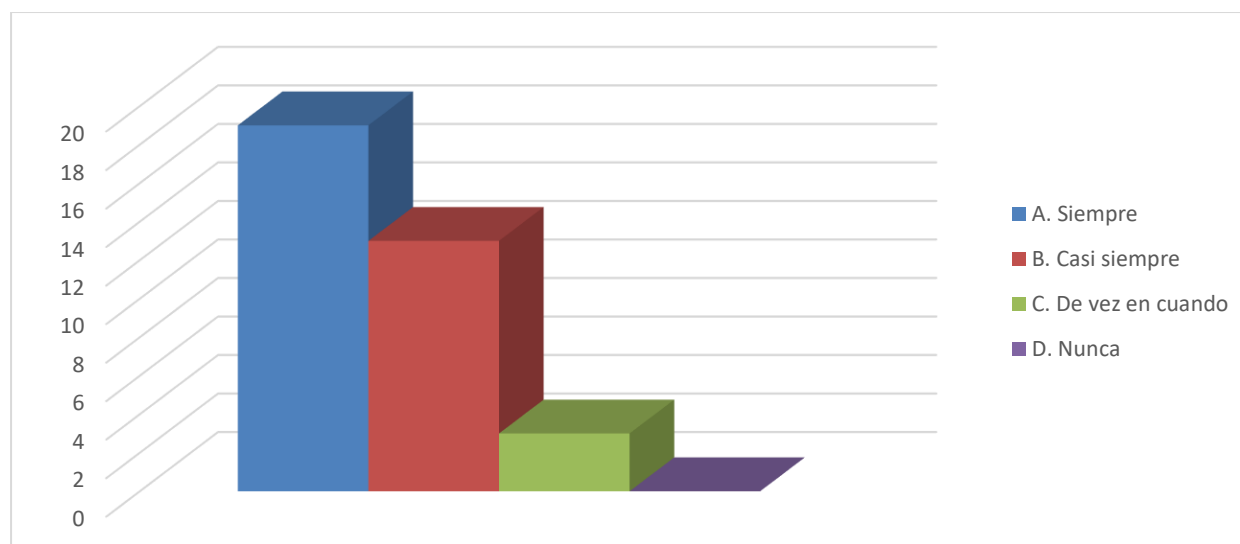


## 2.- ¿Los trabajadores de la empresa lucen uniformados todos los días?

**Tabla 9 Uniformes**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>A. Siempre</b>	13	37%
<b>B. Casi siempre</b>	19	54%
<b>C. De vez en cuando</b>	3	9%
<b>D. Nunca</b>	0	0%
Total	35	100%

**Figura 7 Uniformes**



### Interpretación de datos:

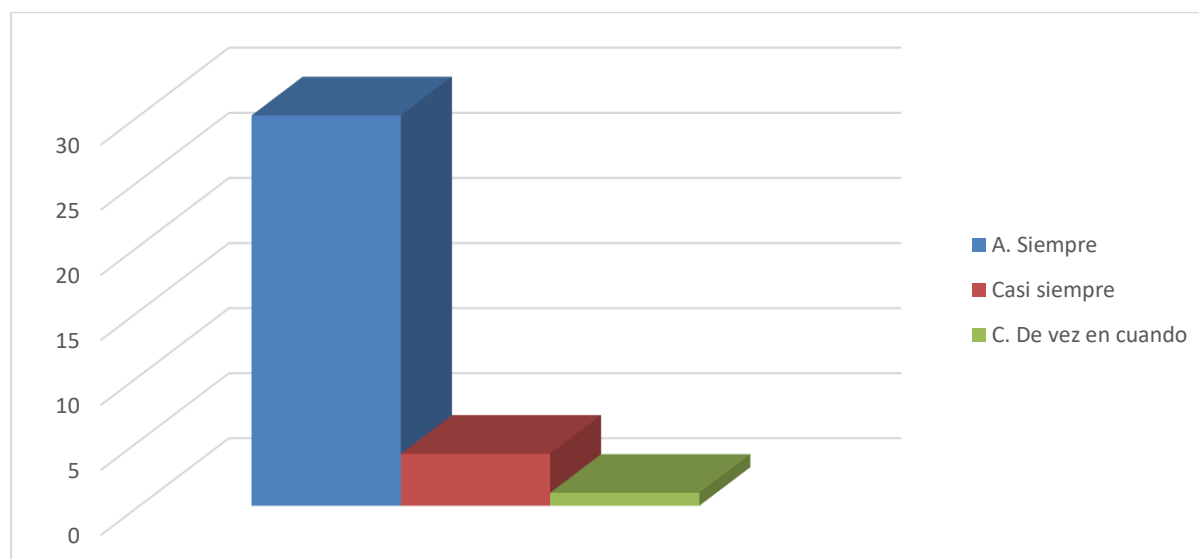
El 37% respondieron Siempre, el 54% respondieron Casi siempre, el 9% respondieron De vez en cuando, y un 0% respondieron Nunca. Nos da como resultado que más de la mitad de los encuestados consideran que no van casi siempre uniformados todos los días en la empresa Terra-sol.

### 3.- ¿El departamento de atención al cliente en su empresa, funciona?

**Tabla 10** *Departamento de Atención al clientes*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
A. Siempre	30	86%
Casi siempre	4	11%
C. De vez en cuando	1	3%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Figura 8** *Departamento de Atención al clientes*



#### **Interpretación de datos:**

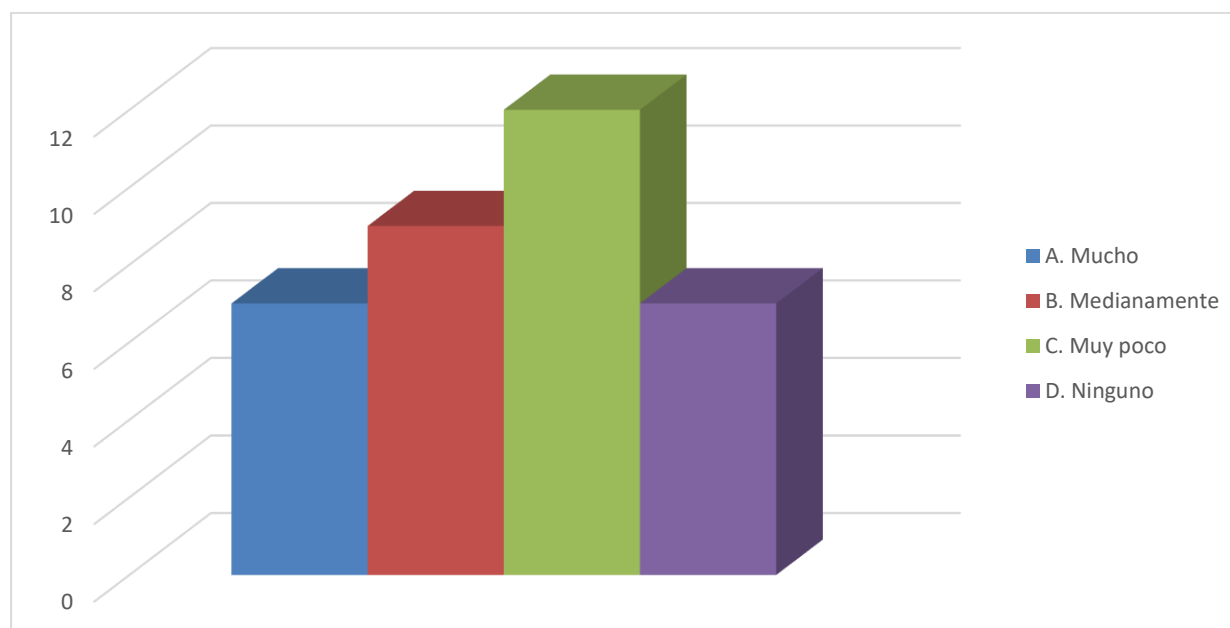
El 86% respondieron Siempre, el 11% respondieron Casi siempre y el 3% respondieron de vez en cuando. Nos da como resultado que más de la mitad de los encuestados consideran que la atención al cliente en la empresa Terra-sol si funciona.

#### 4.- ¿Dentro de su empresa dispone de mucho espacio para la recreación y el descanso eventual?

**Tabla 11** *Espacios de recreación y descanso*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>A. Mucho</b>	7	20%
<b>B. Medianamente</b>	9	26%
<b>C. Muy poco</b>	12	34%
<b>D. Ninguno</b>	7	20%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Figura 9** *Espacios de recreación y descanso*



#### **Interpretación de datos:**

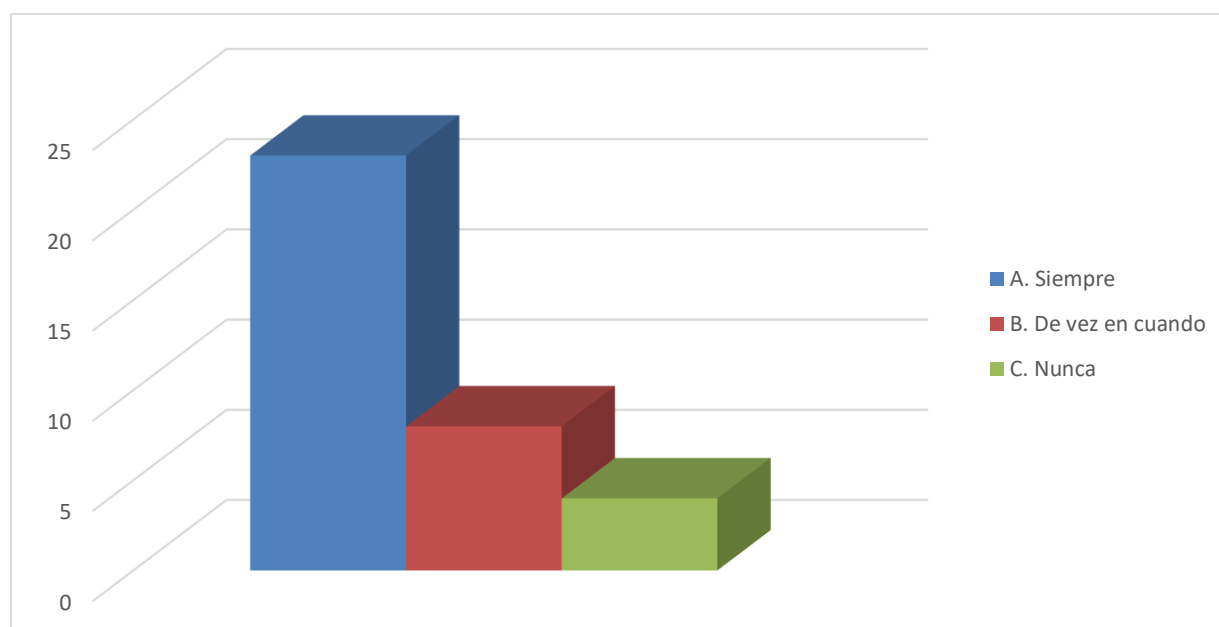
El 20% respondieron Mucho, el 26% respondieron Medianamente, el 34% respondieron Muy poco y un 20% respondieron Ninguno. Nos da como resultado que la cuarta parte de los encuestados consideran que la empresa Terra-sol dispone de muy poco de espacio para la recreación y el descanso eventual.

**5.- ¿La empresa ofrece servicio de transporte, servicio médico, seguro contra accidentes, becas educativas?**

**Tabla 12** *Servicios que presta la empresa*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>A. Siempre</b>	8	33%
<b>B. De vez en cuando</b>	23	66%
<b>C. Nunca</b>	4	11%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Figura 10** *Servicios que presta la empresa*



**Interpretación de Datos:**

El 33% respondieron Siempre, el 66% respondieron De vez en cuando y el 11% respondieron Nunca. Nos da como resultado que más de la mitad de los encuestados consideran que de vez en cuando la empresa Terra-sol brinda los servicios de transporte, servicio médico, seguro contra accidentes, becas educativas.

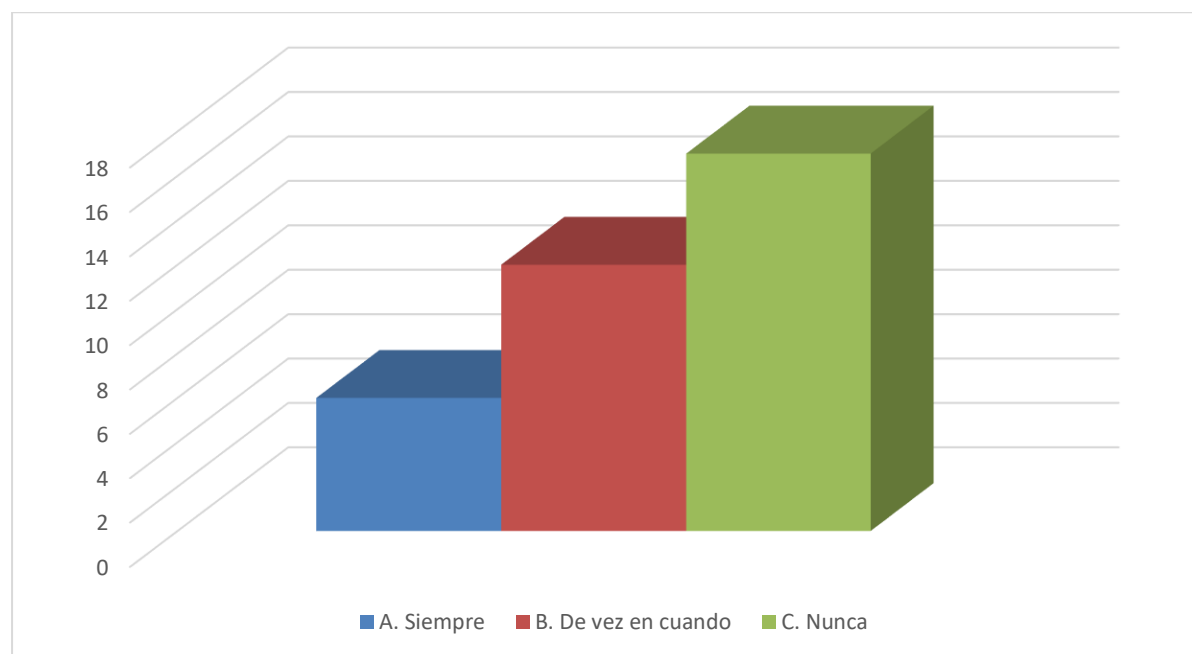
### Autodesarrollo:

1.- ¿Cuenta usted con un presupuesto personal permanente destinado al proceso de desarrollo y capacitación personal?

**Tabla 13 Presupuesto**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>A. Siempre</b>	6	17%
<b>B. De vez en cuando</b>	12	34%
<b>C. Nunca</b>	17	49%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Figura 11 Presupuesto**



### Interpretación de datos:

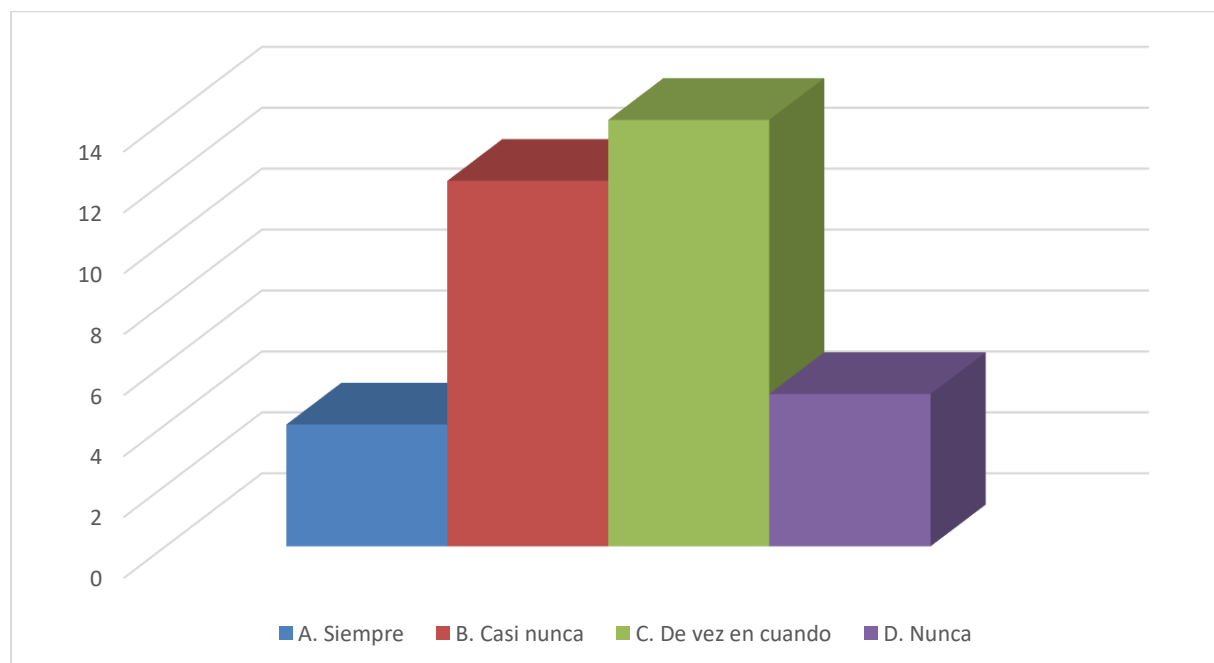
El 17% respondieron Siempre, el 34% respondieron De vez en cuando y el 49% respondieron Nunca. Nos da como resultado que aproximadamente de los encuestados consideran que no cuenta con un presupuesto personal permanente destinado al proceso de desarrollo y capacitación personal en la empresa TERRASOL CORP.SA

## 2.- ¿Su aspiración profesional inmediata le obliga a inscribirse en algún tipo de capacitación?

**Tabla 14** *Obligación de inscripción de capacitación*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>A. Siempre</b>	4	11%
<b>B. Casi nunca</b>	12	34%
<b>C. De vez en cuando</b>	14	40%
<b>D. Nunca</b>	5	14%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Figura 12** *Obligación de inscripción de capacitación*



### Interpretación de datos:

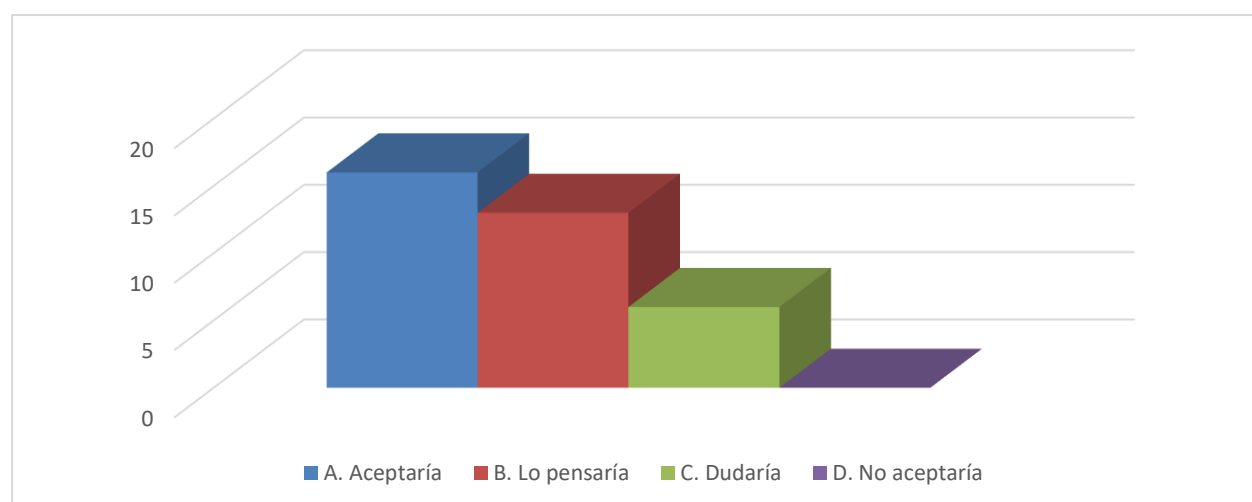
El 11% respondieron Siempre, el 34% respondieron Casi siempre, el 40% respondieron De vez en cuando, y un 14% respondieron Nunca. Nos da como resultado que aproximadamente los encuestados consideran que su aspiración profesional inmediata le obliga a inscribirse en algún tipo de capacitación es de vez en cuando.

### 3.- ¿Si la empresa le ofrecería una capacitación fuera del horario laboral para mejorar sus funciones?

**Tabla 15** Capacitación brinda por la empresa fuera del horario laboral

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>A. Aceptaría</b>	16	46%
<b>B. Lo pensaría</b>	13	37%
<b>C. Dudaría</b>	6	17%
<b>D. No aceptaría</b>	0	0%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Figura 13** Capacitación brinda por la empresa fuera del horario laboral



#### Interpretación de datos:

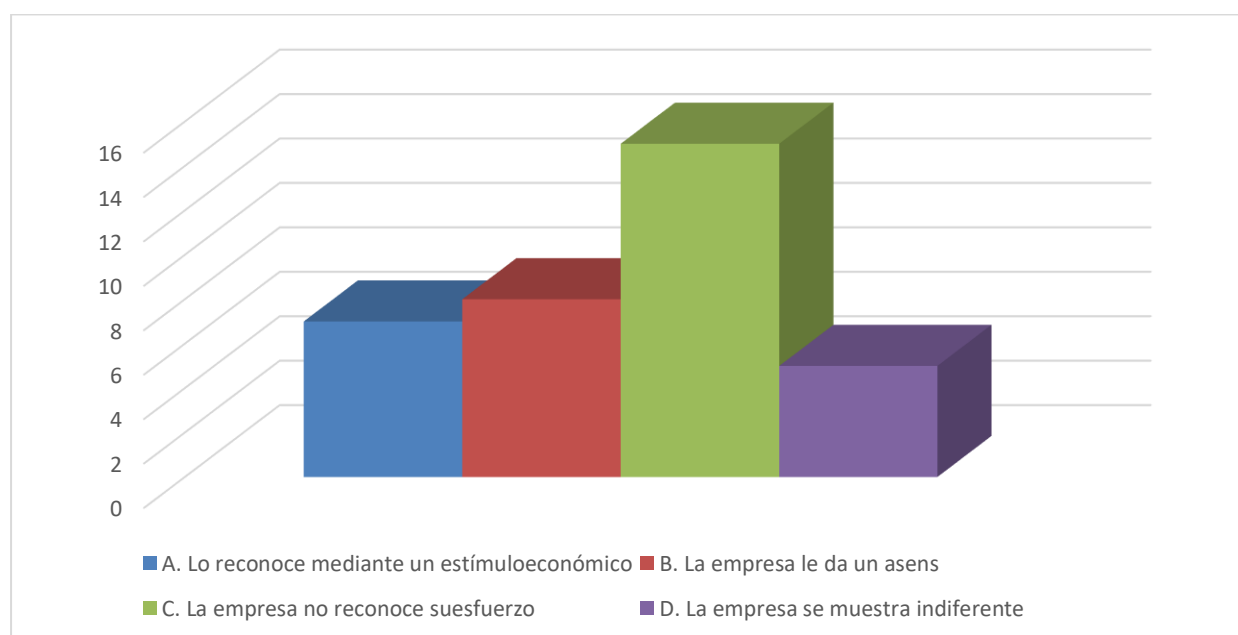
El 46% respondieron Aceptable, el 37% respondieron lo pensaría, el 17% respondieron dudaría, y un 0% respondieron no aceptaría. Nos da como resultado que aproximadamente de los encuestados consideran que si aceptaría una capacitación fuera del horario laboral para mejorar sus funciones dentro de la empresa TERRASOL CORP.SA

#### 4.- ¿Si usted finaliza un curso de capacitación por cuenta propia la empresa?

**Tabla 16** Finalización de Cursos

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>A. Lo reconoce mediante un estímulo económico</b>	7	20%
<b>B. La empresa le da un ascenso</b>	8	23%
<b>C. La empresa no reconoce su esfuerzo</b>	15	43%
<b>D. La empresa se muestra indiferente</b>	5	14%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Figura 14** Finalización de Cursos



#### Interpretación de datos:

El 20% respondieron que lo reconoce mediante un estímulo económico, el 23% respondieron que la empresa le da un ascenso, el 43% respondieron que la empresa no reconoce su esfuerzo, y un 14% respondieron que la empresa se muestra indiferente. Nos da como resultado que aproximadamente la mitad de los encuestados consideran que la empresa Terra-sol no reconoce el esfuerzo por haber realizado un curso de capacitación por cuenta propia.

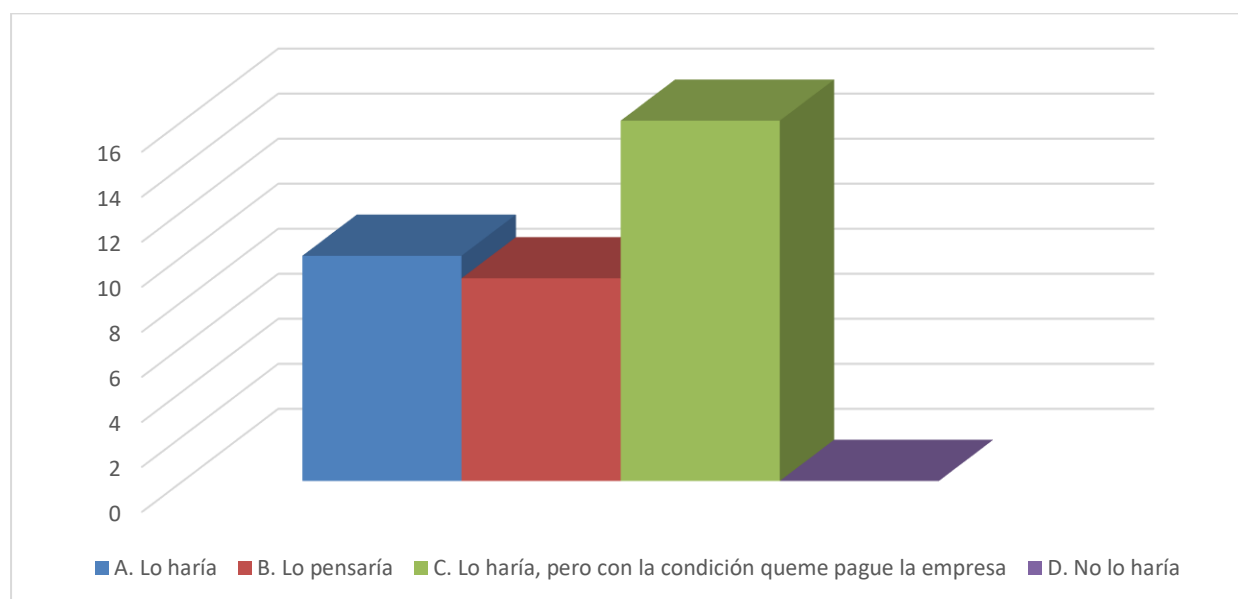


**5.- ¿Si se presentaría la oportunidad de hacer un curso en el extranjero para su desarrollo profesional, pero los gastos corren por su cuenta?**

**Tabla 17** *Cursos Extranjero*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
A. Lo haría	10	29%
B. Lo pensaría	9	26%
C. Lo haría, pero con la condición que me pague la empresa	16	46%
D. No lo haría	0	0%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Figura 15** *Cursos Extranjero*



### **Interpretación de datos:**

El 29% respondieron que lo haría, el 26% respondieron que lo pensaría, el 46% respondieron que lo haría, pero con la condición que me pague la empresa, y un 0% respondieron No lo haría. Nos da como resultado que aproximadamente la mitad de los encuestados consideran que, si realizaría el curso en el extranjero para su desarrollo profesional, pero los gastos corren por su cuenta de la empresa TERRASOL CORP.SA

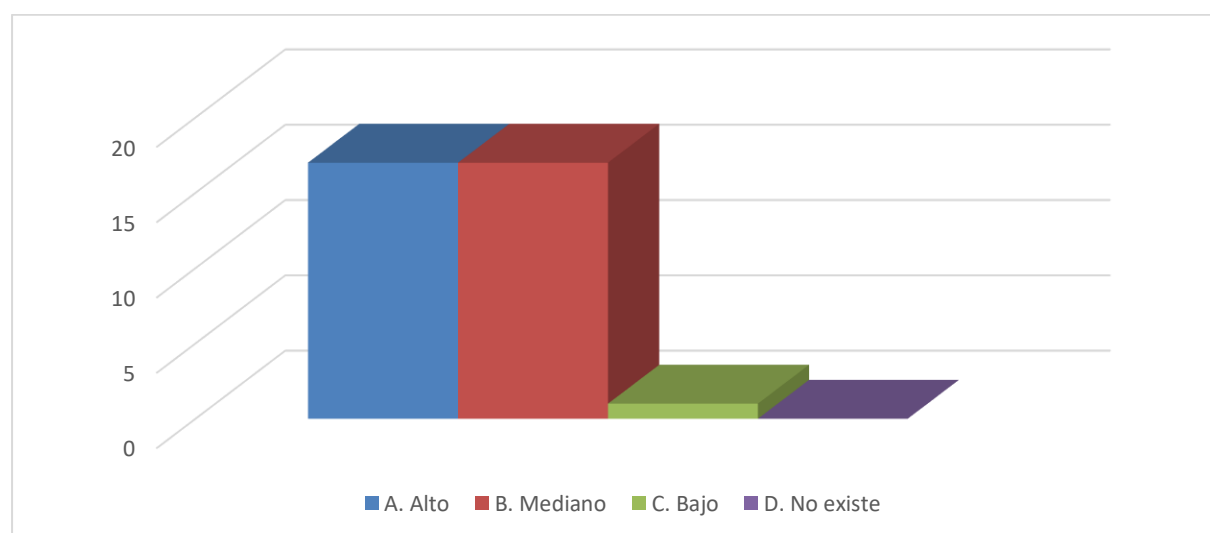
## Colaboración

### 1.- ¿El nivel de colaboración dentro de su empresa es?

**Tabla 18** Nivel de Colaboración

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>A. Alto</b>	17	49%
<b>B. Mediano</b>	17	49%
<b>C. Bajo</b>	1	35%
<b>D. No existe</b>	0	0%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Figura 16** Nivel de Colaboración



### Interpretación de datos:

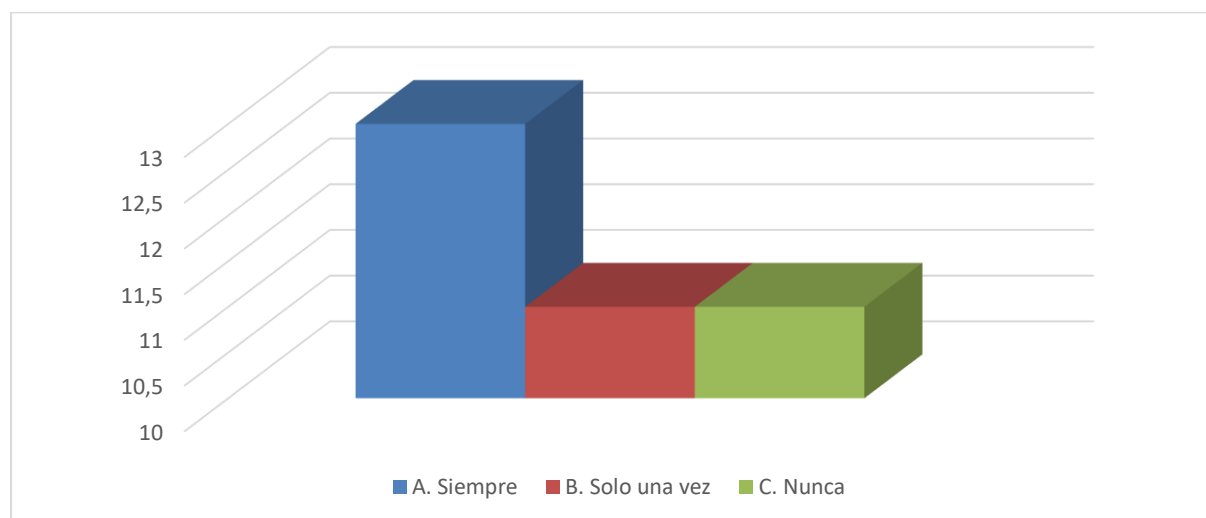
El 49% respondieron Alto y Mediano, con un 35% respondieron Bajo y el 0% respondieron No existe. Nos da como resultado una igualdad en los encuestados que consideran el nivel de colaboración dentro de la empresa TERRASOL CORP.SA Alto y Mediano.

**2.- ¿El jefe inmediato superior le solicita realizar una actividad que guarde relación con su competencia laboral, pero requiere ser ejecutada pocos minutos después de finalizar una jornada?**

**Tabla 19** *Relación de Competencia Laboral*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>A. Siempre</b>	13	37%
<b>B. Solo una vez</b>	11	31%
<b>C. Nunca</b>	11	31%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Figura 17** *Relación de Competencia Laboral*



**Interpretación de datos:**

El 37% respondieron Siempre, el 31% respondieron Solo una vez y nunca.

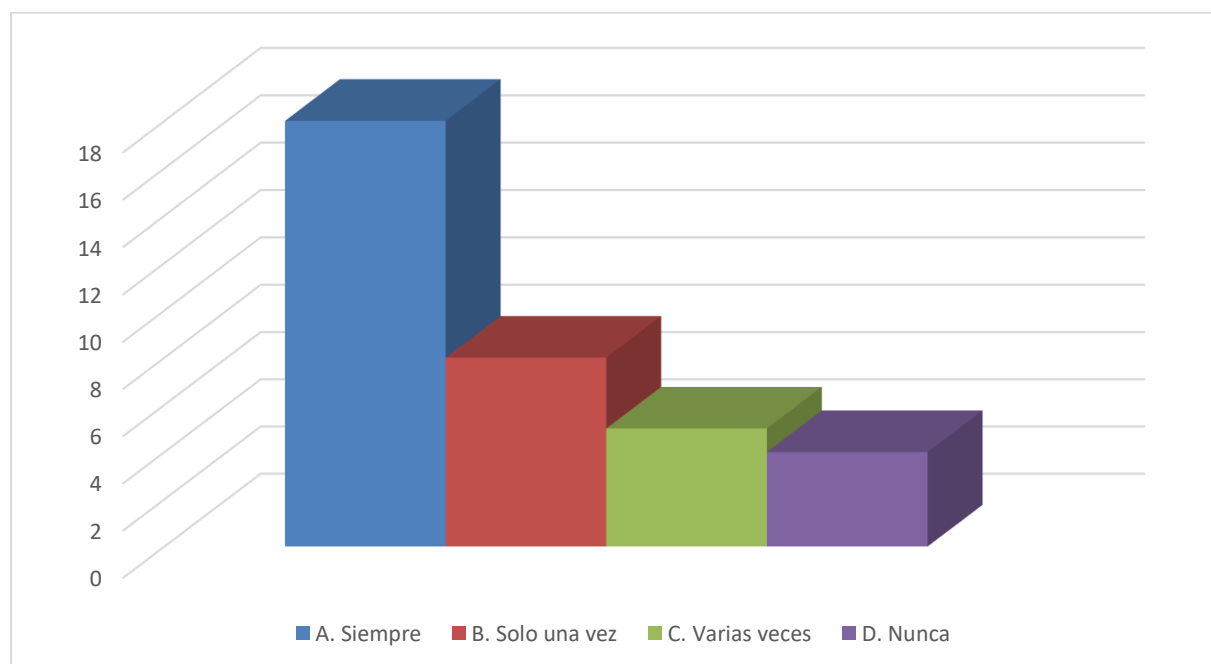
Nos da como resultado que más de la tercera parte de los encuestados consideran que el jefe inmediato superior le solicita realizar una actividad que guarde relación con su competencia laboral, pero requiere ser ejecutada pocos minutos después de finalizar una jornada dentro de la empresa TERRASOL CORP.SA

### 3.- ¿Con que frecuencia usted ayuda a sus compañeros de trabajo en la solución de los problemas laborales?

**Tabla 20** *Apoyo de Compañeros*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>A. Siempre</b>	18	51%
<b>B. Solo una vez</b>	8	23%
<b>C. Varias veces</b>	5	14%
<b>D. Nunca</b>	4	11%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Figura 18** *Apoyo de Compañeros*



#### **Interpretación de datos:**

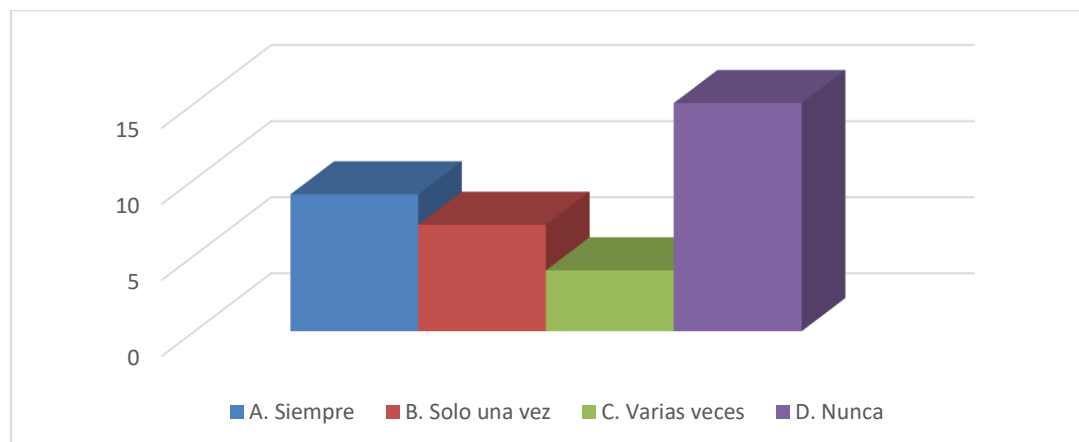
El 51% respondieron Siempre, el 23% respondieron solo una vez, el 14% respondieron varias veces, y un 11% respondieron nunca. Nos da como resultado que más de la mitad de los encuestados consideran que con frecuencia se ayudan entre compañeros en la solución de los problemas laborales dentro de la empresa.

#### 4.- ¿Cree usted que puede realizar varias actividades a la vez dentro de la jornada laboral?

**Tabla 21** *Varias actividades*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
A. Siempre	9	26%
B. Solo una vez	7	20%
C. Varias veces	4	11%
D. Nunca	15	43%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Figura 19** *Varias actividades*



#### **Interpretación de datos:**

El 26% respondieron siempre, el 20% respondieron solo una vez, el 11% respondieron varias veces y un 43% respondieron nunca. Nos da como resultado que aproximadamente la mitad de los encuestados consideran que no pueden realizar varias actividades a la vez dentro de la jornada laboral.

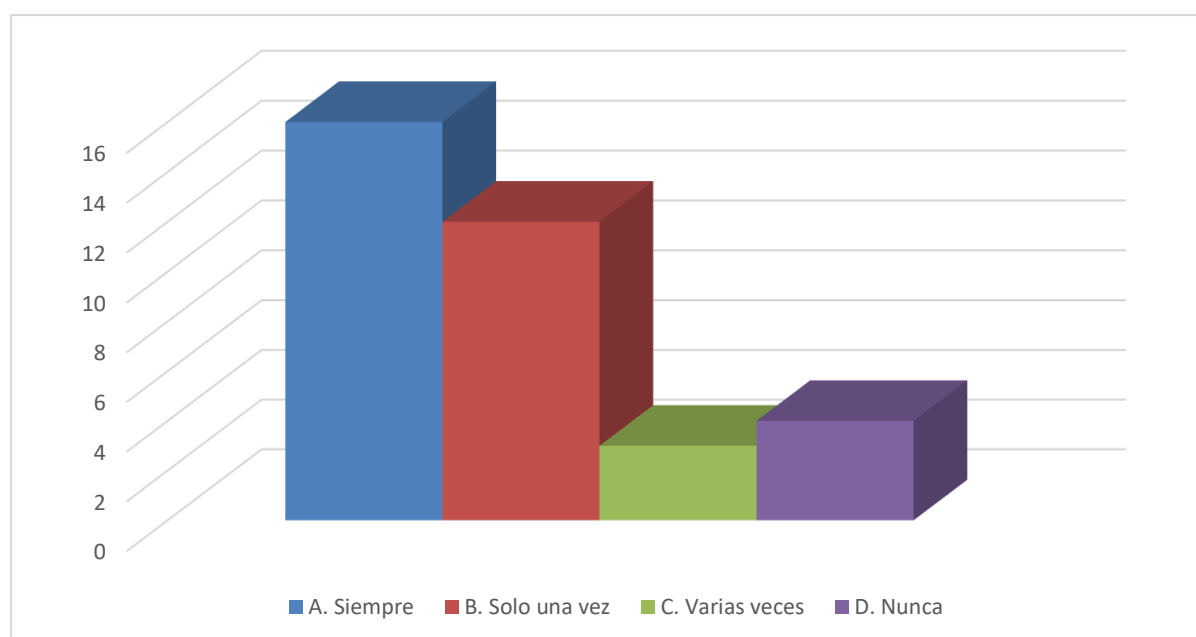
**Iniciativa:**

**1.- ¿Si en su empresa se presenta un imprevisto, usted está dispuesto a solucionarlo por su propia cuenta?**

**Tabla 22** *Solución de Problemas*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>A. Siempre</b>	16	46%
<b>B. Solo una vez</b>	12	34%
<b>C. Varias veces</b>	3	9%
<b>D. Nunca</b>	4	11%
Total	35	100%

**Figura 20** *Solución de Problemas*

**Interpretación de datos:**

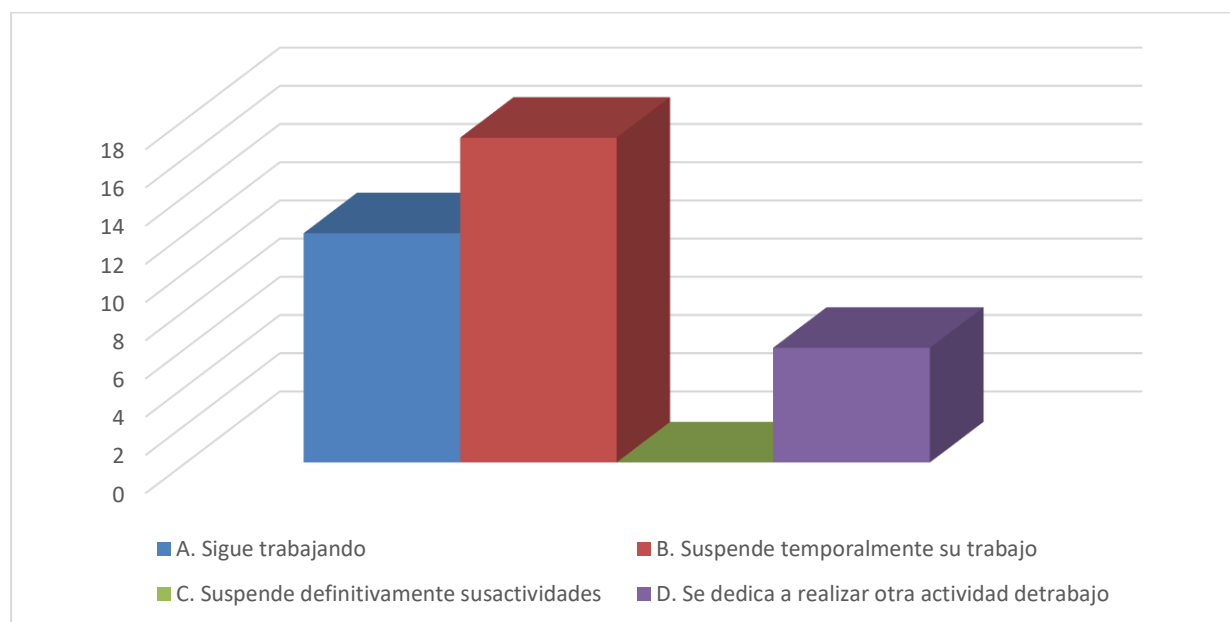
El 46% respondieron Siempre, el 34% respondieron solo una vez, el 9% respondieron varias veces y un 11% respondieron nunca. Nos da como resultado que aproximadamente la mitad de los encuestados consideran que, si se presenta un imprevisto, usted está dispuesto a solucionarlo por su propia cuenta.

## 2.- ¿Si alguna vez se suspende el servicio eléctrico dentro de su empresa en la jornada laboral, usted?

**Tabla 23** *Suspensión de servicio eléctrico*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>A. Sigue trabajando</b>	12	34%
<b>B. Suspende temporalmente su trabajo</b>	17	49%
<b>C. Suspende definitivamente sus actividades</b>	0	0%
<b>D. Se dedica a realizar otra actividad de trabajo</b>	6	17%
Total	35	100%

**Figura 21** *Suspensión de servicio eléctrico*



### Interpretación de datos:

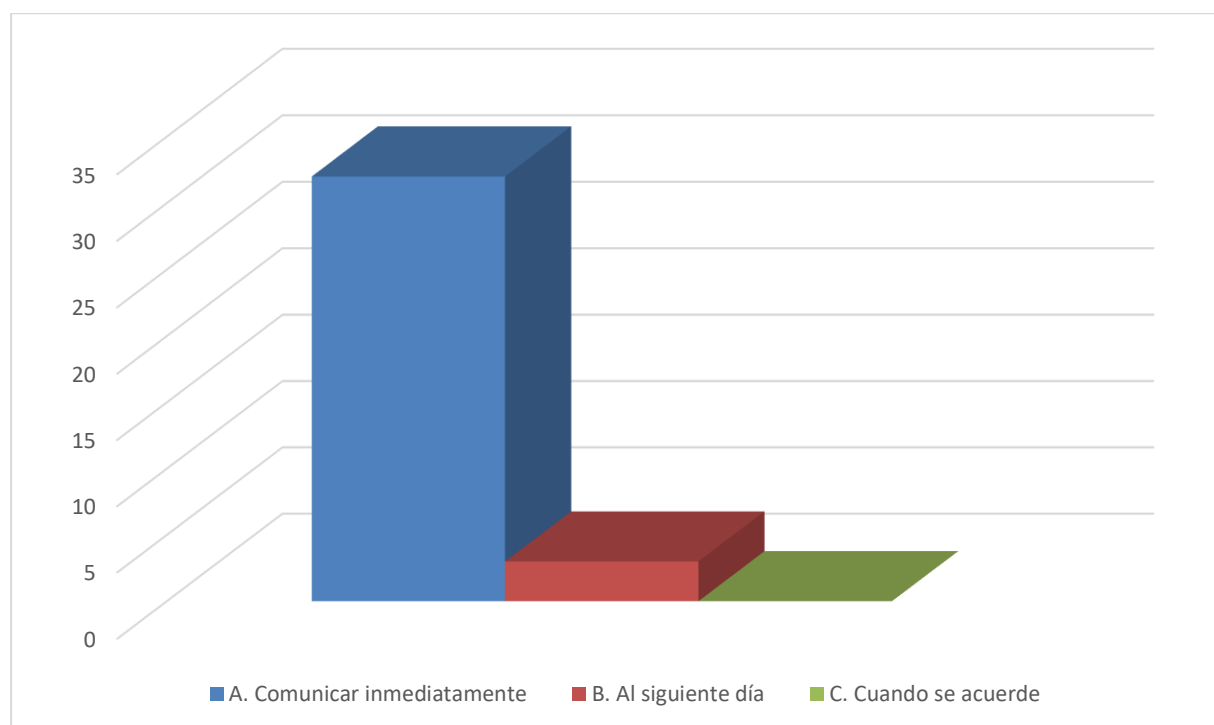
El 34% respondieron Sigue trabajando, el 49% respondieron Suspende temporalmente su trabajo, el 0% respondieron Suspende definitivamente sus actividades, y un 17% respondieron Se dedica a realizar otra actividad de trabajo. Nos da como resultado que el 49% de los encuestados consideran que, Suspende temporalmente su trabajo si alguna vez se suspende el servicio eléctrico dentro de su empresa en la jornada laboral.

**3.- ¿Si una máquina o equipo en la cual elabora deja de funcionar la jornada usted comunica a su mediato superior?**

**Tabla 24** *Comunicación de Falla de Equipo*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>A. Comunicar inmediatamente</b>	32	91%
<b>B. Al siguiente día</b>	3	9%
<b>C. Cuando se acuerde</b>	0	0%
Total	35	100%

**Figura 22** *Comunicación de Falla de Equipo*



**Interpretación de datos:**

El 91% respondieron Comunicar inmediatamente, el 9% respondieron al siguiente día y el 0% respondieron cuando se acuerdo. Nos da como resultado que más de la mitad de los encuestados consideran que si una máquina o equipo en la cual elabora deja de funcionar la jornada usted comunica inmediatamente su mediato superior.



## **2.7 Redacción de resultados**

El análisis de los datos se realizó de diferentes maneras para sacar los resultados obtenidos, se utilizó una muestra para la elaboración de las encuestas y posteriormente se realizó la entrevista. Se pueden encontrar diferentes resultados en el cual nos indica que si es requerido un plan de mejoramiento.

Se puede apreciar también que los factores más importantes considerando su ponderación son los siguientes: macroeconómicos, tecnológicos y geográficos; que combinados generan una oportunidad de óptimas condiciones para el desarrollo del negocio, sin embargo, existen amenazas que incrementan el riesgo de producción como la crisis financiera nacional, desacuerdo de las comunidades aledañas y la gran cantidad de requisitos que exigen para exportar.

## 2.8 Matriz FODA

*Empresa TERRASOL Corp. S.A*

### **FORTALEZAS**

Recurso humano

Solvencia económica

Prestigio empresarial

Cumplimiento estricto con disposiciones laborales y económicas

Cuenta con un sistema informático propio de la empresa

### **VALOR**

### **ACCIONES ESTRATÉGICAS**

Comprometer al personal, seguir llevando la confianza laboral en cada departamento

Seguir brindando las oportunidades de solvencia económica al trabajador aportado por la empresa.

Plantear incentivos que motiven a los colaboradores a mejorar su desempeño laboral.

Continuar cumpliendo con las bonificaciones laborales de la empresa

Seguir actualizando los servidores y la información en el sitio web para tener de forma eficaz y precisa los recursos informáticos.

### **OPORTUNIDADES**

Expansión del mercado

Políticas que incentivan a la exportación de las empresa

Mano de obra disponible en el sector de producción

### **VALOR**

### **ACCIONES ESTRATÉGICAS**

empresa estableciendo mecanismos de compensación económica.

Implementos agrícolas calificados

Seguir en los mantenimientos de implementos para el buen funcionamiento del personal agrícola.

Obtención de nuevas certificaciones

Aprovechar los conocimientos profesionales y certificados de aprobación y prestigio empresarial.

## **DEBILIDADES**

## **VALOR**

## **ACCIONES ESTRATÉGICAS**

Carencia de procedimientos internos y de control

Elaborar un programa de capacitación para evaluar el nivel de colaboración y comportamiento

Falta de coordinación de integración con el equipo de trabajo

Elaborar un programa de capacitación para mejorar la integración por parte de talento humano.

Página web desactualizada

Realizar un seguimiento para mejorar el control de las plataformas de la empresa

Falta de maquinaria laboral

Actualizar el funcionamiento de máquinas para la seguridad de los trabajadores agrícola

Falta de planificación y autodesarrollo estratégico

Cumplir con el plan de mejoramiento para un mejor desempeño laboral de la empresa.

**AMENAZAS**

Nivel de formación de la comunidad

Crisis económica y cambios legales

Desastres naturales

Cambios climáticos que afectan la producción y personal

Nivel de formación de la comunidad

**VALOR ACCIONES ESTRATÉGICAS**

Alinear la imagen de cada uno de los colaboradores para satisfacer la ética profesional con los clientes.

Contar con una plan para evitar conflicto y pérdida de producto en la empresa

Adecuar una cultura de prevención mediante talleres de capacitación y acompañamiento para crear estrategias de reducción de riesgos.

Disminuir la cantidad de producción para contar con productos de calidad y contar con un área médica para la atención de los empleados.

Establecer indicadores de efectividad que permitan evaluar el desempeño laboral de los colaboradores.

## CAPÍTULO III

### PROPUESTA.

#### 3.1 Descripción de la Empresa.

Es una empresa exportadora de piñas tuvo nacimiento como Pineapples una empresa exclusiva como siembra de piñas por más de cincuenta años, Terra-Sol ha sido la empresa con mayor influencia en la agricultura del Ecuador. En la actualidad, es la mayor productora y exportadora de piña ecuatoriana, además de una variedad de productos que han conformado sus unidades de negocio a lo largo de su historia. Terra-Sol ha generado el desarrollo técnico de algunos de los cultivos en el Ecuador como piña, papaya, plátano, palma africana, abacá, maracuyá, yuca, entre muchos otros.

Debido a esta exitosa trayectoria de innovación, Terra-Sol mantiene un alto nivel de calidad y credibilidad entre sus clientes y socios. En la actualidad, Terra-Sol tiene alrededor de 1300 hectáreas de diferentes cultivos y emplea a alrededor de 320 personas. Además, cuenta con las certificaciones GlobalGAP, Rainforest Allianc, BASC y BSCI (Business Social Compliance Initiative).

Hoy, después de más de medio siglo de experiencia, la empresa Terra-Sol, se enorgullece de ser una de las mayores agroexportadoras del Ecuador y una de las más influyentes e innovadoras en la agricultura del país.

#### 3.2 Filosofía.

##### 3.2.1 Misión.

Fomentar el crecimiento agrícola adoptando técnicas enfocadas al mercado internacional. Las nuevas tendencias administrativas nos han permitido reinventar la empresa y así dar una imagen organizacional técnica. Nuestra responsabilidad frente a sus colaboradores responde a cumplir con todas las normas legales en vigencia.

Todas las divisiones operativas están dotadas con un moderno sistema agrícola de producción, lo que nos permite satisfacer las necesidades del mercado.

### **3.2.2 Visión.**

TERRA SOL CORP. S. A. Corp. S. A. Corp. S.A. ser líderes en la producción y exportación de frutas tropicales, con una explotación de la tierra controlada e incrementos permanente de productos no tradicionales hacia la exportación, brindando fuentes de trabajo a sectores marginados.

### **3.3 Principios y valores.**

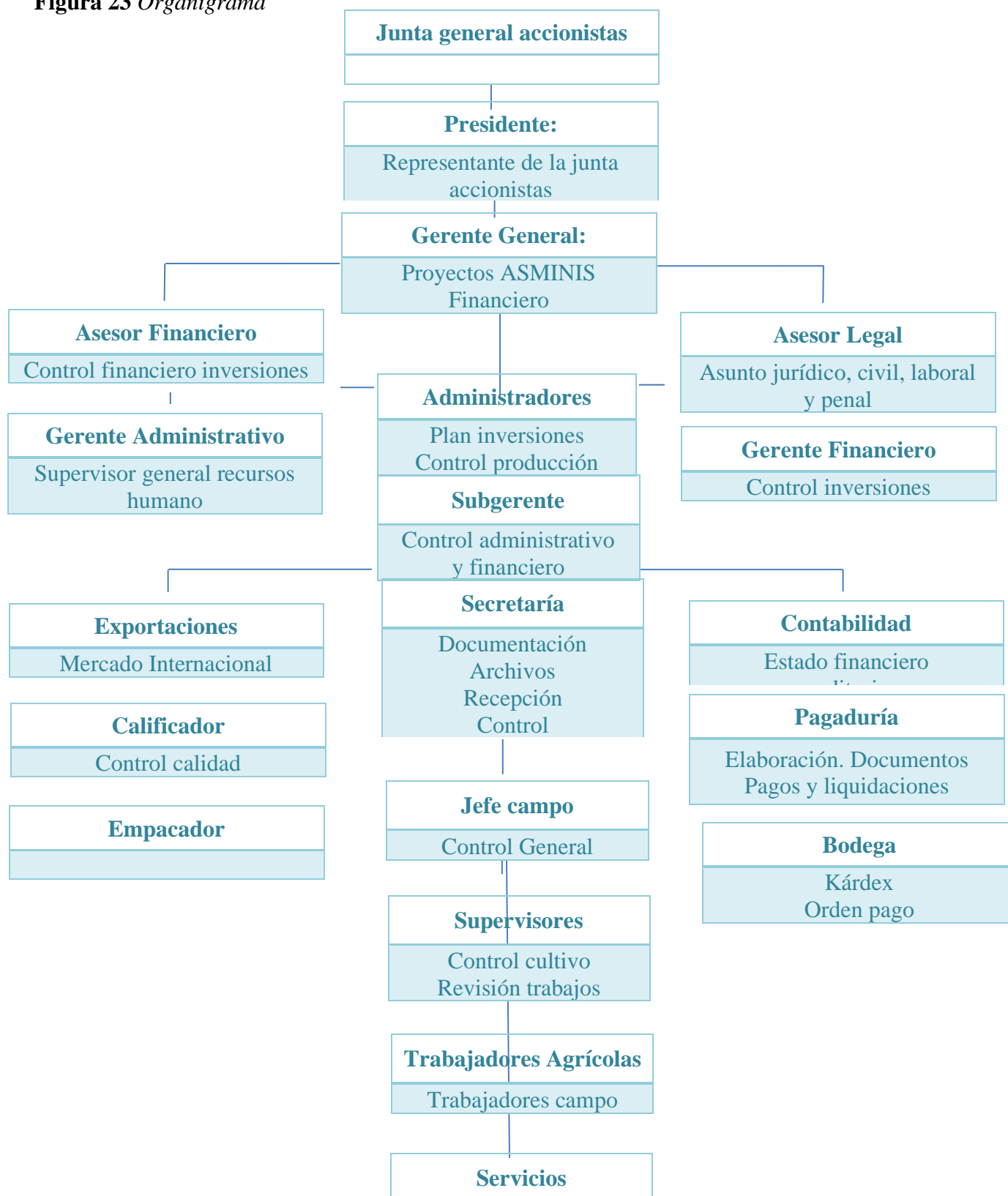
En la compañía TERRASOL CORP.S.A. considera que si se tiene un buen personal mantendrá a los clientes satisfechos, por esta razón encaminan que el personal cultive principios corporativos y ante los problemas mantenga una actitud positiva, a continuación, los principios que el personal debe tener en cuenta:

- Seriedad y profesionalismo
- Capacidad de ejecución
- Trabajo en equipo
- Innovación permanente
- Respeto, integridad y lealtad
- Humildad, perseverancia y disciplina

### **3.4 Objetivo de la propuesta.**

Implementar un plan estratégico mediante un estudio analítico de las actuales condiciones laborales de la empresa TERRASOL CORP.SA para mejorar el desempeño laboral del personal.

## 3.5 Organigrama de la propuesta.

**TERRASOL CORP. S.A****Figura 23 Organigrama**

### 3.6 Alcance de la propuesta.

Trabajadores nivel operativo

### 3.7 Variables.

**Tabla 25** *Variables*

NIVEL OPERATIVO	
VARIABLE	PUNTAJE
COLABORACIÓN	51
COMPORTAMIENTO	55
AUTODESARROLLO	66
INICIATIVA	91
IMAGEN	86
RESPONSABILIDAD	56

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Magaly Erlinda Chila Pinargote



### 3.8 Nivel de valoración de las variables

**Tabla 26** Nivel de valoración de las variables comunicación

<b>VARIABLE:COLABORACIÓN LABORAL</b>	
<b>Definición:</b> La colaboración es el proceso de dos o más personas u organizaciones que trabajan juntas para completar una tarea o alcanzar una meta, ya que es poca el nivel de colaboración es mínimo.	
<b>GRADO</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>1</b>	Motivar al personal a realizar cambios en su carrera profesional diseñando, planificando y organizando una charla motivacional por trimestre.
<b>2</b>	En la empresa los colaboradores tienen una tendencia hacia un bajo nivel de colaboración mutua entre los empleados para contribuir con los propósitos de la empresa,
<b>3</b>	Mejorar la confianza con el jefe, supervisores y empleados dentro de la empresa adaptándose al trabajo grupal.
<b>4</b>	Mantener entrevistas informativas con directivos y otros empleados que ocupan puestos en áreas funcionales que creen que pueden ser coherentes con sus intereses y actitudes.
<b>5</b>	Que en cada departamento haya colaboración entre empleados .

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Magaly Erlinda Chila Pinargote

**Tabla 27** Nivel de valoración de las variables

<b>VARIABLE:..AUTODESARROLLO</b>	
<b>Definición:</b> El autodesarrollo trata acerca del compromiso que adopta un individuo consigo mismo, de superarse a <b>nivel</b> personal. Ese <b>deseo</b> de evolucionar.	
<b>GRADO</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>1</b>	Falta de capacitación para motivar económicamente se recomienda realizar cursos programados que sean de 500 horas .
<b>2</b>	Es importante que el jefe ayude a dar retroalimentación a los empleados con el acompañamiento del área de Talento Humano
<b>3</b>	Mantener más confianza en la relación percepción de liderazgo y autoestima.
<b>4</b>	Que los jefes mantengan buena actitud entre ellos cuando dicen o hacen algo inapropiado y posiblemente dañino para el equipo de trabajadores y así lograr tener un buen desarrollo empresarial.
<b>5</b>	Mantener el trabajo en equipo equitativamente logrando buenos cumplimientos y capacitando al personal de manera continua.

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Magaly Erlinda Chila Pinargote

**Tabla 28** Nivel de valoración de las variables

<b>VARIABLE:IMAGEN CORPORATIVA</b>	
<b>Definición:</b> La imagen corporativa es la percepción del público sobre una empresa, el conjunto de creencias, actitudes, ideas, prejuicios y sentimientos de los consumidores sobre la entidad.	
<b>GRADO</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>1</b>	Logotipo y símbolos. Las imágenes les sirven para resumir la esencia de la empresa, para que sean fáciles de recordar Los trabajadores deberían utilizar sus uniformes todos los días de su empresa.
<b>2</b>	La empresa debería ofrecerles el servicio de transporte, servicio médico, seguro contra accidentes, becas educativas, para que el personal operativo sea una pieza esencial de la imagen.
<b>3</b>	Mejorar la infraestructura empresarial, parqueaderos y servicios de talleres mecánicos para la mayor seguridad empresarial.
<b>4</b>	Que en TERRASOL se debería mejorar la infraestructura, pintar el área de cada departamento para mantener nuestro nivel de entusiasmo y trabajar adecuadamente
<b>5</b>	Una vez que se ha evidenciado la falta de la imagen corporativa dentro de la empresa proponemos que el personal utilice obligatoriamente los equipos de protección, y los uniformes que deberían haber sido dotados por parte de los directivos de la empresa.

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Magaly Erlinda Chila Pinargote

**Tabla 29** Nivel de valoración de las variables

<b>VARIABLE: INVIATIVA</b>	
<b>Definición:</b> Es la capacidad profesional para proponer, desarrollar o idear proyectos propios. Es una cualidad importante para el empleo pues permite adelantarse a los acontecimientos, desarrollando ideas innovadoras	
<b>GRADO</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>1</b>	Si alguna vez se suspende el servicio eléctrico dentro de la empresa en la jornada laboral, debería tener ideas o propuestas significa <b>adoptar una actitud proactiva</b> que establezca un curso a través de acciones concretas, poder imaginar, emprender, desarrollar
<b>2</b>	Si una máquina o equipo en el cual elabora deja de funcionar durante la jornada usted comunica a su inmediato superior para la toma decisiones para anticipar las situaciones problemáticas que puedan surgir en el corto espacio en la Empresa Terra-Sol
<b>3</b>	Automatizar la aplicación de los sistemas informáticos para llegar a mejorar la asignación de tareas y el aprendizaje continuo.
<b>4</b>	si se llegase a presentar un imprevisto, estaría dispuesto a solucionar los inconvenientes por sí solo, así podrá llevar a cabo los proyectos necesarios para desarrollar la opción elegida y tomar la responsabilidad
<b>5</b>	Diseño de un plan para la comunicación con el jefe de una forma <b>ordenada, argumentada y cordial cómo se puede hacer mejor las cosas y ser más productivos y eficientes.</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Magaly Erlinda Chila Pinargote

## CAPÍTULO IV

### PROPUESTA

#### 4.1 Comunicación

Una vez que sé que ha evidenciado y después de haber realizado la encuesta a los trabajadores de la TERRASOL CORP.SA., se determina que el problema efectivamente en la empresa es de comunicación:

Los directivos de la empresa TERRASOL CORP.SA deberán a la brevedad posible instalar un router (internet) en el área operativa, que permitirá mejorar ciento por ciento la comunicación entre los operadores de la empresa. El responsable de Talento Humano deberá crear los grupos de WhatsApp donde se incluirá a la totalidad del personal que labora en TERRASOL CORP.SA

Esta herramienta permitirá que la comunicación entre los trabajadores de TERRASOL CORP.SA sea efectiva y eficiente de tal manera que al mismo tiempo se alcanzará un mejor rendimiento laboral.

Al mismo tiempo el personal de Talento Humano planificará talleres de capacitación para el uso adecuado de la tecnología, generando una tabla de seguimiento y control de los avances que vayan presentando cada uno de los trabajadores.

Por otra parte, los directivos de la empresa deberán estar siempre pendientes de mantener los equipos tecnológicos de comunicación en buen estado (internet, routers, wifi, entre otros) al mismo tiempo que los trabajadores de TERRASOL CORP.SA se comprometerán a mantener los equipos tecnológicos de la empresa, en buen estado permanentemente.

Una vez que se mejore la comunicación entre los obreros de la empresa, esto permitirá que la información fluya de manera más dinámica. Podemos agregar como un valor agregado que la comunicación generará lazos de confianza entre los trabajadores y sus diferentes niveles.

Los colaboradores de la empresa TERRASOL CORP.SA podrán manejar la comunicación y se fomentará un ambiente laboral más adecuado.

Finalmente se deberá mantener reuniones evaluativas con relación a la efectividad de la comunicación por lo menos una vez al mes.

#### **4.2 Imagen corporativa**

Una vez que se ha evidenciado la falta de la imagen corporativa dentro de la empresa proponemos que el personal utilice obligatoriamente los equipos de protección, y los uniformes que deberían haber sido dotados por parte de los directivos de la empresa.

Propongo que en TERRASOL CORP.SA se debería mejorar la infraestructura, pintar el área de cada departamento para mantener nuestro nivel de entusiasmo y trabajar adecuadamente.

Por otra parte, los directivos de la empresa deberán estar siempre pendientes de que cada trabajador mantenga su uniforme en buen estado (gorros, vestuarios, guantes, gafas, botas etc.) los trabajadores de TERRASOL CORP.SA se comprometerán a mantener los uniformes personales en buen estado permanentemente.

Una vez que se mejore el uso adecuado de uniformes entre los obreros de la empresa, esto permitirá que tengan una buena presentación hacia los clientes. También podemos generar lazos de confianza entre los trabajadores y sus diferentes niveles. Los colaboradores de la empresa TERRASOL CORP.SA podrán utilizar sus respectivos uniformes y así se fomentará un ambiente laboral más adecuado con su personalidad profesional.

Finalmente se mantendrá en cuenta con más frecuencia los equipos y la seguridad que el trabajador requiere como parte de la empresa por lo menos una vez al mes.

De acuerdo a estas decisiones visualizadas dentro de la empresa se propone que se realicen todos estos cambios en TERRASOL CORP.SA al tener una buena imagen corporativa el trabajador se sentirá más motivado y entusiasmado en su empresa, y en sus tareas laborales y a su vez el rendimiento laboral mejorará y se elevará.

### **4.3 Colaboración**

Una vez que sé que ha evidenciado y después de haber realizado la encuesta a los trabajadores de TERRASOL CORP.SA, se determina que el problema efectivamente en la empresa es la Colaboración:

Por lo tanto, proponemos como estrategia para mejorar el rendimiento se realizará charlas motivacionales a los trabajadores para aclarar ideas y prioridades con claridad para evitar conflictos innecesarios o malentendidos a su vez el personal pueda cambiar su mentalidad, y estén predispuestos a colaborar cada vez que necesite su ayuda el jefe superior inmediato.

Se considerará en los presupuestos la contratación de tres trabajadores más para que así el personal operativo pueda tener la ayuda necesaria para su mayor rendimiento laboral.

Se va a realizar la entrega mensualmente de la materia prima y todos los insumos necesarios para no enfrentar las presiones de los colaboradores y así no haya la negatividad al trabajar y poder seguir creciendo la productividad.

Se realizará contrataciones para que realicen el mantenimiento preventivo y correctivo de la maquinaria que se encuentra en la empresa, para que el personal pueda trabajar a gusto y no haya inconvenientes al rato de utilizar las máquinas.

Se va a establecer pausas laborales continuas todos los días de 10 minutos (adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad) así se pueda reducir el riesgo muscular.

#### **4.4 Autodesarrollo**

En la empresa TERRASOL CORP. S.A. responsable de Talento Humano planificará talleres de capacitación donde se incluirá a la totalidad del personal que labora en Terra-sol C.S.A. ofrecer una charla mensual con la necesidad de implementar estrategias que generen un desarrollo profesional a todos los trabajadores fuera del horario laboral que permitirá mejorar sus habilidades y el progreso de las actividades dentro de la empresa.

Esta herramienta permitirá a los trabajadores de TERRASOL CORP.SA, mantenerlos con un ascenso por parte de la empresa, formando una comisión para que asistan cada seis meses a los cursos y así puedan obtener un título de capacitación, de manera que al mismo tiempo se alcanzarán un mejor rendimiento laboral.

Por otra parte, los directivos de la empresa les brindarán un diploma de reconocimientos por el esfuerzo dedicación laboral que tiene en la empresa TERRASOL CORP.SA así tendrán la posibilidad de seguir adelante con sus metas propuestas.

Una vez que se mejore el autodesarrollo entre los trabajadores de la empresa, permitirá que sus conocimientos fluyan de manera más dinámica y se generen lazos de confianza y el compromiso entre los trabajadores y sus diferentes.

Finalmente se deberá mantener reuniones evaluativas con relación a la efectividad de la auto preparación por lo menos una vez al mes para mantener el bienestar personal que genera la toma de decisiones.

#### **4.5 Iniciativa**

Una vez que se ha evidenciado y después de haber realizado la encuesta a los trabajadores de la Empresa TERRASOL CORP.SA, se determina que el problema efectivamente en la empresa es la Iniciativa.

Por lo tanto, proponemos como estrategia para mejorar el rendimiento laboral lo siguiente:



Como Empresa TERRASOL CORP.SA, se rotará al personal en las áreas operativas y de productividad para que no estén repitiendo las mismas actividades siempre y así pueda tener un buen rendimiento laboral.

La empresa TERRASOL CORP.SA realizará cursos de capacitación de iniciativa propia con una duración de 400 horas y que esté avalada por una empresa internacional, para mejorar el desarrollo personal, actitud, conocimiento, habilidades o conductas de cada persona.

Una vez a la semana se los reunirá al personal operativo de la empresa TERRASOL CORP.SA para establecer puntos claros sobre los trabajos y se les pondrá al tanto para que tengan idea de cuál es su rol en la empresa así se podrá llegar al objetivo entre todos ya que son un solo grupo.

Se realizará charlas permanentes de cómo mejorar el nivel de colaboración de los trabajadores, para que tengan iniciativa propia para que no estén esperando solo las disposiciones de jefe inmediato.

Se tiene previsto realizar cursos de (carpintería, electricidad básica, plomería entre otros), ya que tendrán la oportunidad de desarrollar sus habilidades, así como de aprender cosas nuevas, para que se relacionen o no directamente con su área.

## 5 Conclusiones.

Partiendo de los resultados obtenidos a través del instrumento de la encuesta y el posterior análisis de los mismos, el estudio realizado al personal operativo, **de la Empresa TERRASOL CORP.SA** sirvió de punto de partida para entender, tanto en teoría como en la práctica, la relación existente entre los factores vinculados a la satisfacción de los trabajadores y el desempeño de los mismos.

Por lo tanto, los resultados de la investigación permitieron concluir:

- Falta de motivación por parte de los superiores es lo que ha evidenciado esta situación de desmotivación al trabajo del personal.

Para poder determinar la situación actual de la empresa en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores, se aplicó la metodología de investigación cualitativa que permite el desarrollo de métodos, tipos, técnicas e instrumentos de investigación, así como la tabulación de datos. donde se identificó como principal la (misión, visión, y valores corporativos) y los objetivos estratégicos de la empresa. La falta de evaluación de las funciones de los trabajadores por parte de sus jefes inmediatos, escaso nivel de incentivos laboral para alcanzar resultados eficientes en el desarrollo de las actividades de trabajo.

Es por ello que se llegó a la conclusión de que existiría la necesidad de elaborar un Plan de mejoramiento en la empresa TERRASOL CORP.SA para mejorar el desempeño Laboral de sus colaboradores lo que evidencia la necesidad de su implementación para obtener una satisfacción laboral que conlleva a disminución del ausentismo laboral.

## **6 Recomendaciones.**

Se efectúa las siguientes recomendaciones en la empresa TERRASOL CORP.SA en beneficio de su mejora en los aspectos que presenta inconveniente.

- Modificar periódicamente de ser necesario los lineamientos del plan de mejoramiento del desempeño sustentando con fuentes bibliográficas actualizadas que genere aportes teóricos científicos lo cual permitirá alcanzar el correcto funcionamiento de la organización.
- Estar en constante actualización de técnicas e instrumentos de investigación, puesto que permite a una empresa de cualquier naturaleza realizar estudios de campo, con la finalidad de identificar o corroborar un determinado problema que esté afectando a la organización.
- Capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en función del mejoramiento de los conocimientos y el desempeño del personal donde se vincule a todos los miembros de la empresa, esto permitirá la orientación personal, profesional y satisfacción del cliente interno y externo.
- Implementar el plan de mejoramiento propuesto, debido que cumpla con los parámetros para tomar medidas correctivas a las principales debilidades de la organización, esto le permitirá un cambio positivo a la empresa, por ende, se verá reflejado en el desempeño laboral de los colaboradores.

## 7 Bibliografía.

- Alvarado Nando, M., & Barba Abad, M. (2016). *Gestión Del Talento Humano E Innovación De La Enseñanza Y El Aprendizaje*. Mexico: Palibrio.
- Antonio, G. P. (2016). *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN*. España : Editorial UNED,.
- Bermúdez Sarguera, R., & Rodríguez Rebu, M. (2016). *Lo empírico y lo teórico. ¿Una clasificación válida cuando se trata de métodos de investigación científica?* Ecuador: GRIN Verlag,.
- Caldas, M., & Lacalle, , G. (2012). *La evaluación del desempeño en la empresa (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa)*. España: Editex.
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. México: Independently Published.
- Fernandez Martinez, M. (2015). *Comunicacion efectiva y trabajo em equipo*. Bogota: de la U.
- Frábegas, J., & Pasadas, S. (2016). *La encuesta de opinión*. España: CSIC.
- Gutierrez, F. (2015). *Apuntes de conceptos básicos para muestreo estadístico: Para estudiantes de programas de doctorado en ciencias administrativas*. México: Lulu.
- Isea A., J. (2013). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. España: Editorial Académica Española.
- ISTHCPP. (2021). <https://www.tecnologicopichincha.edu.ec/>. Obtenido de <https://www.tecnologicopichincha.edu.ec/lineas-de-investigacion/>
- Lusthaus, C. (2002). *Evaluación organizacional : marco para mejorar el desempeño*. España: IDRC.
- Panchout, P. L. (2018). *El Método Empírico-Analítico: El Método Creativo*. México : Independently Published.
- Silva Rodríguez de SanMiguel, J. (2018). *LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL: MARCO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL CAPITAL HUMANO*. México: 3Ciencias.

- Valenti, F. (2018). *Influencia de los desayunos escolares en el aprendizaje de los niños*. México: Editorial Digital UNID.
- Valenti, F. (2018). *Influencia de los desayunos escolares en el aprendizaje de los niños*. México: Editorial Digital UNID.
- Vallejo, J. (2015). *Introducción a la psicopatología y la psiquiatría + StudentConsult en español*. Barcelona: Elsevier España.
- Valverde, Y., & Guerra, R. (2014). *Toma de decisiones en Restaurantes: Incluye ejercicios resueltos*. Cuba: Yosvanys R. Guerra Valverde,.
- Yuni, J. A. (2006). *Metodología de investigación*. Argentina: Brujas.
- Zarzar, C. (2015). *Métodos y Pensamiento Crítico I*. México: Grupo Editorial Patria.

# **Anexos**

## Anexo 1 Informe Antiplagio

### Resultado del análisis

**Archivo:** TERRASOL \_PROYECTO INTEGRADOR - MAGALY CHILA .pdf

#### Estadísticas

**Sospechosas en Internet: 4,48%**

Porcentaje del texto con expresiones en internet .

**Sospechas confirmadas: 3,92%**

Confirmada existencia de los tramos en las direcciones encontradas .

**Texto analizado: 69,49%**

Porcentaje del texto analizado efectivamente (no se analizan las frases cortas, caracteres especiales, texto roto).

**Éxito del análisis: 100%**

Porcentaje de éxito de la investigación, indica la calidad del análisis, cuanto más alto mejor.

#### Direcciones más relevantes encontrados:

Dirección (URL)	Ocurrencias	Semejanza
<a href="https://orh.ucr.ac.cr/glosario-de-terminos">https://orh.ucr.ac.cr/glosario-de-terminos</a>	23	12,84 %
<a href="https://1library.co/article/glosario-de-t%C3%A9rminos-manual-de-perfil-puestos.go5n1mm0">https://1library.co/article/glosario-de-t%C3%A9rminos-manual-de-perfil-puestos.go5n1mm0</a>	16	9,95 %
<a href="https://www.eurobuch.com/buch/isbn/9783668238886.html">https://www.eurobuch.com/buch/isbn/9783668238886.html</a>	14	1,03 %
<a href="https://www.amazon.com/RockDIG-Connector-Electrical-Terminal-Assortment/dp/B0818ZPCWC">https://www.amazon.com/RockDIG-Connector-Electrical-Terminal-Assortment/dp/B0818ZPCWC</a>	10	0,86 %
<a href="https://www.amazon.com/RockDIG-10-Sizes-Ferrules-Assortment-Plating/dp/B08N4277BQ">https://www.amazon.com/RockDIG-10-Sizes-Ferrules-Assortment-Plating/dp/B08N4277BQ</a>	9	0,76 %
<a href="https://es.slideshare.net/YessicaAdalgheidEscalona/ejercicios-de-correlacion-38495823">https://es.slideshare.net/YessicaAdalgheidEscalona/ejercicios-de-correlacion-38495823</a>	9	2,68 %

#### Texto analizado:

CARRERA:

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.

TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TECNÓLOGO SUPERIOR EN TALENTO HUMANO.

TÍTULO: PLAN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN TERRASOL CORP.SA. SANTO DOMINGO.

AUTORA: CHILA PINARGOTE MAGALY ERLINDA.

TUTOR: MSc. URBINA NAVARRETE FABIO MARCELO. PROMOCIÓN 3GTH. 01. DMQ, AGOSTO 2022.

QUITO ECUADOR.

## Anexo 2 Fotografías





