



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

OCTUBRE 2018 – MARZO 2019

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

**DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA
TECNIFERTPAC**

EGRESADA:

ROSA CRISTINA CONZA DIAZ

TUTOR:

ROSENDO ARNALDO GIL AVILEZ

AÑO 2019

Introducción

Actualmente las organizaciones se enfocan más en los estándares de calidad, productividad, personal capacitado, entre otros. Pero hay que tener en cuenta si los colaboradores tienen las condiciones óptimas para su desempeño laboral en la empresa, sino no quieren perder el recurso más valioso como lo es el recurso humano, ya que este es fundamental en una organización para el logro de los objetivos planteados.

Tecnifertpac S.A. es una empresa con muchos años de crecimiento en el mercado de fertilizantes e insumos agrícolas en la zona central y occidental del Ecuador, en la actualidad ha desarrollado una base de clientes consolidados mediante la atención eficiente de las necesidades del agricultor. Los problemas que se presentan en la organización son muchos, pero este estudio de caso está enfocado en el desempeño laboral el cual muestra un déficit en los últimos períodos.

El objetivo del caso de estudio es conocer las falencias que se presentan departamento de producción e identificar las causas de la deficiencia laboral, en la empresa y cuáles son los efectos que tiene al no aplicar un correcto control en los procesos de producción, para que así se pueda tomar las decisiones que sean convenientes para mejorar la productividad de la misma y aprovechar al máximo el recurso humano.

Es por eso que el desempeño laboral es de suma importancia en la empresa, porque ahí es donde se refleja la productividad y así poder lograr el éxito. Además, este caso ayuda a comprender uno de los elementos más importante como es el recurso humano, ya que es parte esencial en la empresa, y a su vez identificar los efectos del inadecuado desempeño de los colaboradores en el área de producción. Toda institución debe contar con un personal que tenga las competencias apropiadas, que realicen una labor que afecte positivamente y se sienta comprometido con la organización, para la consecución de las metas.

Las sublíneas de investigación utilizadas en el estudio de caso están relacionadas con el modelo de gestión administrativa, porque se basa en la administración del recurso humano ya que en la empresa no ha establecido un correcto control en el área de producción, debido a que no hay un monitoreo efectivo con respecto al desempeño laboral, ocasionando el incumplimiento de los objetivos propuesto en este departamento de producción.

La metodología de investigación es de tipo descriptiva y los métodos aplicar el inductivo y deductivo, mediante el cual se recopiló información relevante que permitió analizar las falencias que tiene la empresa y así determinar los factores que influyen en la deficiencia laboral.

Mediante los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los trabajadores, y la entrevista al jefe de producción se puede mencionar que es una institución que no mantienen un rendimiento laboral debido a las malas relaciones personales, que existen en la organización, no hay una comunicación efectiva, tampoco contacto con el personal que labora dentro de la empresa, entre otros. Ocasionando el descontento de los colaboradores trayendo consigo la deficiencia laboral en la organización.

Desarrollo

Tecnifertpac S.A. es una sociedad anónima ubicada en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, en el Cantón Santo Domingo, esta empresa se dedica a la producción y ventas de insumos agrícolas de productos de gran eficiencia, permitiendo la formulación de fertilizantes diseñados en función de las necesidades del cultivo, factores climáticos, suelo, Mezclas Físicas Completas para Cacao, Maracuyá, y Pasto, abono para Palma elevando así las condiciones nutricionales de los cultivos. Además, esta organización se encarga de brindar asesoría a los agricultores en el manejo y uso adecuado de fertilizantes.

El presente estudio de caso se realiza con la finalidad de conocer los factores que afectan el desempeño laboral en el departamento de producción, al momento de realizar los procesos de producción, no se realizan los controles necesarios por parte de los superiores y los trabajadores al ver esta inexistencia no ejecutan sus actividades de acuerdo a lo establecido en este departamento, es decir que el personal que se desempeña en el área de producción, no cumple con sus respectivas funciones y por lo tanto se encuentran diversas inconsistencias e inconvenientes, al momento de realizar sus tareas, trayendo como consecuencia un exceso de desperdicios en este departamento, por eso es importante que los colaboradores que intervienen en los procesos de producción tengan claro sus funciones, políticas y procedimientos en cada uno de los departamentos, para que no existan este tipo de errores dentro de la organización.

Se puede dar cuenta a simple vista la importancia que tiene el desempeño laboral en la empresa, ya que para ser productivos y competitivos tiene que haber una buena comunicación permanente con todos los miembros que participan en la organización. Además, se puede evidenciar que, en esta institución, no se está aplicando un monitoreo sobre el desempeño de sus colaboradores, para de esta manera conocer las fortalezas y debilidades de cada empleado, con el fin de conseguir una mejor adecuación en sus puestos de trabajo.

El realizar una incorrecta utilización de recursos materiales, humanos y tecnológicos ocasiona una reducida rentabilidad, porque no se están utilizando eficazmente los bienes de la empresa y esto se origina porque no están definidos correctamente los procesos en el departamento de producción.

Un aspecto a considerar es el grado de importancia que tiene el trabajo para los trabajadores que lo ejecutan, ya que en ocasiones éste puede ser interesante más no fundamental para los miembros de la organización, a menudo las personas se sienten más satisfechas cuando trabajan con gente competente, sinceras que se comunican con frecuencia, y reconocen una buena labor cuando está produce en la organización, sin embargo en este departamento de producción no se está encaminando al logro de las metas de manera satisfactoria.

La comunicación se ha convertido en un eje dentro de la sociedad, ya que esta juega un papel fundamental en la organización, y el hecho de no existir un buen sistema de comunicación en la empresa, pues los resultados no estarán de acuerdo a lo planificado, ocasionando con esto conflictos dentro de la institución, así como también se puede observar el progreso de cada trabajador si la comunicación es fluida y concreta. Pero en este departamento de producción se ve reflejado un bajo rendimiento por parte de los trabajadores.

Es importante para esta organización que se mida el desempeño de sus trabajadores en el área de producción para que así, no se generen excesos de desperdicios, es por ello que si se midiera el desempeño de una manera consistente, permanente y adecuada, se orientaría la toma de decisiones correctas y así podrían aprovechar las oportunidades de mejora, por eso es necesario considerar aquellos componentes que se encuentran relacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran ; la adaptabilidad, comunicación, iniciativa por parte del trabajador, entre otros. Por lo tanto, hay tomar en cuenta que las labores que realizan los colaboradores pueden mejorar si se trabaja en equipos de

trabajos, ya que en algunas ocasiones se ha requerido la colaboración de los demás compañeros de trabajo, y esto no se ha logrado debido a la escasa comunicación, que existe en la organización.

El mantener una buena comunicación, es fundamental para la empresa Tecnifertpac, esto ayuda a que se puedan tomar las mejores decisiones que favorezcan a la organización. Cabe mencionar que para mejorar el rendimiento hay que tener los objetivos claros, habilidades de comunicación y un equipo de trabajo bien organizado, ya que esta es una herramienta muy útil que ayudan a predecir el desempeño laboral.

Los equipos dentro de la organización son muy importantes, debido a que cuando se trabaja de manera coordinada, se obtienen los resultados esperados, donde las actividades compartidas son más fácil de sobrellevar, pero en esta institución prefieren realizar sus tareas de manera independiente, ocasionando un bajo rendimiento laboral.

Se consideran algunos factores de gran importancia que intervienen en la deficiencia laboral en la empresa Tecnifertpac, como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, así como también otros de los factores que inciden en el bajo rendimiento laboral es cuando el trabajador no conoce respectivamente las funciones del departamento lo cual dificulta la realización de sus tareas. Además, el lugar donde se desempeña debe ser el adecuado ya que este facilita que realice su labor de manera correcta.

Cabe mencionar que el inconveniente que se presenta el departamento de producción, es la falta de una planificación, de una correcta dirección y el no tener un control adecuado en esta área, ha generado una disminución de la productividad del trabajo.

Según (Gedescio, 2013) “La productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de fabricación de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla.”

Por lo tanto, cada trabajador debe producir ciertas cantidades de bienes en un periodo determinado, lo cual no se cumple de manera eficiente en la organización obteniendo un bajo desempeño.

El desempeño laboral son las acciones y actividades que un trabajador desarrolla en una entidad u organización. Entendiéndose como tal según (Newstrom & Keith, 2013) “Es la realización que muestra el trabajador al desarrollar las funciones y labores primordiales que exige su obligación en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite manifestar su idoneidad.” Mientras (Chiang & San Martín, 2015). “El desempeño refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente.”

El desempeño laboral de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad o el de una compañía, por esta razón en los tiempos actuales las organizaciones hacen a un lado los aspectos cuantitativos para enfocarse en aquellos de tipo cuantitativo e intangible del capital humano necesario para llevar la organización al éxito con su estrategia organizacional. Esto significa adoptar modelos de administración de recursos humanos integrados y orientados de forma estratégica para el logro de los objetivos de la organización. (Quispe Huaman, 2017).

La existencia de una escasa comunicación, la falta de coordinación en los trabajadores que no reciben retroalimentación sobre su desempeño, no se está orientando adecuadamente los esfuerzos de los colaboradores hacia la obtención de objetivos y metas, Como lo menciona (Martinez Guillen, 2013)“La comunicación en la empresa es un elemento básico que determina el grado en que el personal logra trabajar coordinadamente y alcanzar los objetivos.” Sin embargo, en la empresa Tecnifertpac no se cumple con esta importante teoría, además de que ellos desconocen las fortalezas y debilidades de sus puestos de trabajo, lo que trae como

consecuencia que los trabajadores realicen sus funciones sin compromiso, en la mayoría de los casos cumplen sus tareas por costumbre de manera retrasada e improvisada sin tomar en cuenta los procedimientos adecuados provocando dificultades en la práctica y ejecución de las tareas para obtener los resultados deseados.

La inexistencia de planes de responsabilidad, la carencia de indicadores adecuados que permitan medir el desempeño y tomar medidas correctivas dentro de la organización. Ha traído como consecuencia un descenso de la productividad, y esto se debe a un deficiente rendimiento en el trabajo, por parte de los trabajadores, por eso es necesario que se realicen con más frecuencia un control adecuado para mejorar el rendimiento laboral en la empresa.

Por eso es de suma importancia que exista una buena planeación ya que, en muchas ocasiones el personal que es contratado no es idóneo para ocupar el puesto y por lo tanto el desempeño de estas personas no es el óptimo para la empresa trayendo consigo un bajo rendimiento laboral.

Si el empleado participa en el control y planificación del departamento de producción, en la realización de cada una de las actividades de la organización, se puede ver reflejado como el trabajador se siente más seguro y confiado, debido a que se lo considera importante a la hora de la planificación, ya que este puede ayudar a mejorar y a proponer soluciones efectivas, y así se pueda optimizar el rendimiento laboral.

Sin antes mencionar que los sujetos talentosos o de alto desempeño son los que otorgan valor en las organizaciones. Ellos no se adaptan con facilidad a los cambios del entorno, sino que también tienen la capacidad de diseñarlo, lo cual es la mejor forma de adelantarse, y no solo permitirá perdurar en el tiempo sino cambiar las reglas. Por eso se plantea que el talento mueve al capital. (Espín Oleas, 2017)

Por lo tanto, es importante mencionar que implicar en el proceso de alguna forma a los trabajadores con sus ideas y opiniones se logra una mayor satisfacción lo cual contribuye a que aumente la productividad. Pero en esta organización los empleados no participan generando con ello un bajo rendimiento laboral ya que no se sienten comprometidos con la empresa. Además, de que es necesario que se adopten políticas de desarrollo que ayuden de manera satisfactoria al logro de los resultados.

Conseguir que los empleados se comprometan en alcanzar los objetivos de la empresa Tecnifertpac de forma individual, en pequeños equipos de trabajo o en unidades organizativas más amplias, requiere acción y un seguimiento constante por parte del equipo de dirección, cabe mencionar que es difícil que los trabajadores se sientan comprometidos ya que muchos de ellos nos muestran el interés por sobresalir y que la empresa crezca. Por desgracia, las intervenciones de la directiva que pueden generar tal compromiso, como los planes de recompensa, los planes de comunicación o los programas de formación, a menudo se crean y se ponen en práctica de forma independiente y no como un sistema coordinado. Incluso cuando forman parte de un plan coordinado está habitualmente diseñado con propósitos distintos entre sí. No es poco frecuente que las empresas formen a la gente para trabajar en equipos de alto rendimiento y luego sólo celebren o recompensen públicamente el trabajo excepcional de los individuos.

Por eso es muy importante emplear el control interno en esta empresa independientemente de su tamaño, estructura y naturaleza de operaciones de tal manera que le permitan cumplir con las funciones de acuerdo con las expectativas planeadas referente a la productividad y a la confiabilidad de cada departamento.

Es un proceso llevado a cabo por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad. Con el objeto de proporcionar a los trabajadores un grado de

seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos relacionados con las operaciones, y el cumplimiento de la misma. (Coso, 2013)

El establecimiento de objetivos en la empresa Tecnifertpac es importante ya que esta incentiva a que los empleados los desarrollen en tiempos definidos y esto permite que el trabajador se sienta satisfecho por poder cumplir con dichos objetivos propuestos por la organización, cabe mencionar que los objetivos deben ser medibles para el trabajador, así como también deben ser viables, sin embargo en este departamento de producción no se establecen los objetivos por parte de los superiores debido a la inestabilidad de los mismos. Algunos de los miembros del área de producción suelen molestarse con su jefe ya que este no reconoce el esfuerzo y dedicación que el trabajador pone en su labor, esta situación ha traído como consecuencia que el trabajador este desmotivado, es decir que para que un empleado se sienta útil y valorado se le debe demostrar satisfacción, cuando este realiza su trabajo de manera eficiente.

El personal que labora en el departamento de producción debe ser consciente de que el éxito de la misma depende de las actitudes y conductas y el rendimiento de sus funciones por eso es importante que el jefe se enfoque en que sus trabajadores estén muy bien capacitados y motivados logrando así, que ellos sientan un apego al trabajo y a la empresa, y con un agradable clima laboral entendiéndose como tal Según (León, 2016) Opina que; “el clima laboral es el medio tanto humano como físico en el que se lleva a cabo las actividades diarias, en el que influye la satisfacción de sus integrantes que nos llevan a lograr y mayor productividad, y a su vez está relacionado con el saber hacer de los directivos, con el comportamiento de cada uno de los integrantes de la empresa, con la forma de ejecutar sus actividades y de relacionarse entre sí.”

Por otro lado, se puede mencionar que la empresa Tecnoferpact también ha sido afectada por la ausencia de los directivos en la organización, ocasionando con ello una inestabilidad laboral.

La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas. Ciertamente la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindaran índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico- económico- social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral. (Arias B, 2016, pág. 1)

Como empleados no es de extrañar que las personas busquen un mejor trabajo, ya sea por comodidad, mejores condiciones laborales, o el solo hecho de obtener mayores ingresos, lo cierto es, que en esa dinámica han aparecido complicaciones en nuestro diario vivir, tales como conflictos personales, estrés, poco tiempo disponible, inestabilidad laboral etc. Pero no solo son las aspiraciones que tiene el empleado, hay un factor diferente al capitalista, esto son las percepciones que se tienen en el lugar de trabajo. Si el empleado percibe que está despidiendo personal, esto le genera temor. El riesgo y la incertidumbre son desafíos en el trabajo esta manifestación del miedo del ser despedido o perder estabilidad laboral, es un sentimiento muy natural del cual nadie está exento pasando por el operario llegando hasta el mismo presidente de la compañía. (Lopez García, 2014).

La inestabilidad en la empresa genera en los trabajadores que no sean eficientes en sus respectivas funciones debido a la incertidumbre que existe, ya que en cualquier momento pueden perder su fuente de ingreso.

La intensidad de la rotación del personal, en la empresa ha ocasionado que no se sientan seguros en sus puestos de trabajo, y con ello una disminución en el rendimiento laboral, a menudo esto se debe a que ellos no se sienten comprometidos con la empresa, por los diversos problemas que se presentan debido a la inadecuada supervisión de los altos mandos, que no controlan el rendimiento conjunto de su equipo de trabajo. Lo apropiado sería que cada uno tenga claro su labor, y enfocarse en los objetivos del equipo de trabajo para mejorar el rendimiento de la organización. Por otro lado, el exceso de extranjeros en el ámbito laboral, intensifica la inestabilidad, los trabajadores se enfrentan cada día, a nuevas exigencias si no quieren perder sus puestos de trabajo.

Así como también una de las principales falencias que inciden en la rotación del personal, es que los trabajadores consideran que el sueldo no es suficiente por la realización de su trabajo, que no está acorde con el puesto ocasionando con ello que estos falten, y que se aumente la carga laboral para el resto de compañeros esto ha originado conflictos entre los mismos y a menudo el ambiente se vuelve tenso en el departamento.

Los trabajadores satisfechos rinden más, son más eficientes que los trabajadores insatisfechos. El rendimiento del hombre en el trabajo es lo que técnicamente se conoce como la eficiencia o productividad del trabajo. De la manera o actitud adoptada por el trabajador frente a su propia labor, de la actitud de satisfacción e insatisfacción depende en gran parte el que la producción sea eficiente y creciente. Y la producción es la base de la vida social de los pueblos, porque sin ella no hay empleo ni bienestar social. Es un hecho universalmente observado que los trabajadores que se sienten satisfechos en su propio trabajo, sea porque se consideran bien pagados o bien tratados, sea porque ascendería o aprenden, son los trabajadores que producen y rinden más. A la inversa, los trabajadores que se sienten, mal pagados, mal tratados, atascados en tareas monótonas, sin posibilidades de ampliar horizontes de comprensión de su labor, son los que rinden menos, es decir, son los más improductivos. (Pinilla, 2013).

(Pinilla, 2013) Menciona que; Nada como la insatisfacción para poner freno al ímpetu realizador, al empeño por trabajar más y mejor, al deseo de penetrar en el secreto del propio trabajo para hacerlo cada vez mejor y más rápido. Indudablemente, es sólo cuando el trabajador tiene la mente libre, la imaginación ausente de cuadros torturantes y angustiosos y la disposición de ánimo confiada y segura cuando su labor puede ser de verdad productiva.

Lo que se quiere lograr con esto es que los trabajadores se sientan satisfechos con sus actividades, ya que sin duda alguna un trabajador satisfecho genera eficiencia en la producción mientras que uno insatisfecho consigue la ineficiencia para la organización. Cabe mencionar que todo esto tiene que ver con la empresa.

La empresa para que funcione de manera excelente necesita de personal motivado. Personas entusiastas dispuestas a cumplir con los objetivos planteados. Por lo tanto, la motivación es el motor que incita al trabajador a que realice sus tareas de manera eficiente o a su vez deficiente. Cuando el trabajador se siente desmotivado empieza a ver falencias en sus trabajos, su ánimo se ve decaído, constantemente se queja de todo lo que lo rodea, ya no le gusta participar con los miembros del departamento, esto ocasiona a que la labor dentro de la organización se vea afectada y con ello se reduce la efectividad de su trabajo.

Lidiar con empleados pocos motivados y que no rinden al máximo se ha vuelto uno de los problemas gerenciales más complicados de resolver. Es sencillo culpar a los demás. Pero, en muchos casos, el culpable es un sistema de recompensas que desalienta los comportamientos deseados y premia justo aquello que está volviendo locos a los gerentes. (Keer, s.f.).

(Keer, s.f.) Menciona; Para lograr que los empleados den el máximo de sí mismo, no hace falta revisar la lista de asistencia, mejorar los sistemas de TI o contratar asesores. Todo lo que necesita es desarrollar un buen sistema de recompensas.

La importancia y el éxito de la organización depende de la planeación que tenga el gerente ya que esta es una herramienta que ayuda a garantizar a que se cumpla las tareas de manera de más específica, así como también tiene la obligación de incentivar a su personal para que este llegue a realizar su labor con eficiencia. Además, cabe mencionar que el trabajo del gerente nunca termina ya que este siempre tiene que estar al tanto de todo lo que ocurre en dicho departamento entendiéndose como tal (Robbins & Coulter, 2013) opinan que los gerentes deben entonces monitorear las actividades para asegurarse de que se están llevando a cabo de acuerdo con lo planeado y corregir las desviaciones de consideración.

Es indispensable los sistemas de recompensa, de reconocimiento y los planes de comunicación, sobre el desempeño, y las herramientas de formación deben estar alineados. Esto comienza con las definiciones de la visión y la misión, pero se convierte en algo real por medio de los sistemas de trabajo, el coaching por parte de los directivos, el desarrollo personal y profesional, la medición del desempeño y, por supuesto, los sistemas de recompensa. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. Es decir, recompensar los buenos resultados y no recompensar a las personas que no tienen un buen desempeño. Los objetivos deben ser claros, así como el método empleados para medirlos.

(Diez Rodriguez, 2014) Opina que; “El incentivo es la manera viable de conseguir una mayor productividad, pero el incentivo presenta graves insuficiencias para lograrlo.”

La empresa para ser competitiva, deben realizar esfuerzos permanentes a fin de convertir el potencial humano en personal con desempeño de excelencia. Aunque existen principios que dependen únicamente del trabajador como el conocimiento. Es decir, que la persona debe conocer sobre la empresa sus orígenes, sus planes, así como también sus estrategias. De la misma manera la habilidad que tenga el trabajador será necesaria para efectuar un trabajo o ejercer una ocupación, otro factor la personalidad se refiere a los distintos modos de actuar y

percibir el mundo, es decir hace referencia al manejo de las relaciones interpersonales, el pensamiento y las emociones.

Según (Rodríguez, 2018)“ El desarrollo del recurso humano consiste en estimular la experiencia humana a través del desarrollo organizacional, capacitación y personal y así funcionar correctamente” (p.14). Pero los trabajadores de la empresa Tecnifertpac desconocen muchas veces cada una de sus funciones lo cual dificulta a que se realicen de manera adecuada, se puede evidenciar que en este departamento la falta de preparación y el escaso direccionamiento de su jefe inmediato.

La manera para que pueda crecer y aumentar su rentabilidad es incrementando su productividad, para conseguirlo debe realizar cambios y mejoras organizacionales en el departamento de producción el cual es la base fundamental, para que sea competitiva en relación a otras organizaciones empresariales, de la misma rama comercial utilizando eficientemente los recursos que posee en la realización un número determinado de productos terminados, para conocer la situación real y darle una mejor visión sobre la gestión administrativa.

Según (Paz & Gonzales, 2013) La productividad implica la mejora del proceso productivo, por lo tanto, se considera necesario que los trabajadores conozcan que cantidad de recursos se va utilizar y la cantidad de bienes que se van a producir.

De lo citado anteriormente se puede evidenciar que esta organización no utiliza de manera correcta los recursos con los que cuenta, ocasionando con ello una reducida rentabilidad. Es decir, la productividad en si es el resultado del rendimiento laboral que se basa en las metas alcanzadas y el tiempo en conseguirlo.

La productividad es el aprovechamiento eficiente de recursos y se mide por la producción obtenida y la cantidad de insumos utilizada en esa producción; sin duda, un medio que facilita

y hasta cierto grado garantiza tanto la rentabilidad como la competitividad. Una organización que aprovecha de la mejor manera sus recursos difícilmente enfrentará problemas de calidad, liquidez, costos o de cualquier otro tipo que no la sea capaz de resolver. (Torres Hernandez, 2014).

Producir es indispensable para vivir. El problema del mundo contemporáneo consiste en incrementar las oportunidades de empleo a través del desarrollo de la producción eficiente. Sólo así se podrán resolver las necesidades de una población cuyo intenso crecimiento ha sido llamado “explosión demográfica”. Las relaciones humanas entre obreros y patronos son factores decisivos de la producción. Malas relaciones de trabajo impiden el incremento de la producción, de la eficiencia y desanima a los inversionistas. (Pinilla, 2013).

Es necesario que se realice en la empresa la evaluación del desempeño, para poder así calificar a cada uno de los colaboradores, con la finalidad de asegurar los objetivos propuestos por la organización. La mayoría de los trabajadores se sienten importantes cuando se realizan estas evaluaciones, ya que estas permitirán conocer de manera más efectiva los puntos débiles y fuertes de cada trabajador.

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del valor que una persona demuestra, por sus características personales y por sus prestaciones, a la organización de la que forma parte, expresada periódicamente conforme a un preciso procedimiento conducido por una o más personas conocedoras tanto de la persona como del puesto de trabajo. (Gan Bustos & Triginé i Prats, 2013).

Según (Gutierrez Morales, 2017) opina que “la evaluación del desempeño de los empleados es algo vital para cualquier empresa que quiera comprobar el nivel de productividad interno” ya que esta permite determinar si se están cumpliendo los objetivos planteados dentro

de la organización, para así poder tomar las decisiones que sean necesarias que ayuden a cumplir los objetivos propuestos. Por otra parte, es esencial que se realice de manera constante la evaluación del desempeño ya que esta ayuda a disminuir el incumplimiento de los objetivos.

Por lo tanto, la aplicación de evaluaciones del desempeño entre los trabajadores de una empresa es un proceso sistemático realizado por parte de la dirección; quien va hacerla encargado de valorar el conjunto de actitudes, desempeño y comportamiento laboral del trabajador en el cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad del valor agregado que éste genera para el logro de las metas trazadas en la organización. (Urdaneta Quintero, 2013)

Si la organización gana estabilidad debería también ganar el empleado; por lo tanto, la organización que quiera alcanzar sus objetivos debe también preocuparse por apoyar y facilitar el alcance de las metas de los empleados en cuanto a su mejora en beneficios y compensación. (González Ariza, 2017)

Por medio de las encuestas realizadas al personal del área de producción, se pudo determinar que existen diversos factores que afectan el desempeño laboral, como el no contar con un supervisor eficaz que se preocupe por el bienestar de la empresa y de sus colaboradores, para que así, se controlen las actividades y se desarrollen adecuadamente generando con ello la disminución de desperdicios en el departamento de producción y se logre obtener un buen rendimiento laboral en la organización.

Cabe mencionar que muchos de los trabajadores no están conformes con su jefe inmediato ya que este no les comunica, los acontecimientos que serán necesarios para la realización de sus tareas de manera oportuna. Además, de que entre compañeros de trabajo no hay una buena relación laboral.

Por lo tanto, se considera importante conocer las debilidades y fortalezas del personal. Es decir, conocer las tareas y funciones de cada uno de los colaboradores. Para poder tener un buen rendimiento laboral es necesario que los trabajadores conozcan claramente los procedimientos que deben seguir las reglas que se deben respetar en la organización entre otros. Si no están claros estos aspectos es probable que los trabajadores no rindan de manera correcta en la organización, ya que siempre tendrán dudas al momento de realizar las actividades.

Por eso para obtener el éxito de la organización, es necesario que los colaboradores estén contentos ya que su rendimiento será mejor. Pero son muchos los aspectos que hay tener en cuenta para mejorar el desempeño laboral, como son los factores internos y externos.

Conclusión

- ❖ La investigación que se realizó en la empresa Tecnifertpac S. A. sobre el desempeño laboral, se pudo evidenciar algunos de los factores que influyen en el desarrollo de las tareas ya que se presenta un ambiente negativo y esto conlleva a que los empleados no se desempeñen de la mejor manera, la comunicación dentro de la empresa presenta falencias, por lo que dificulta la realización y entrega de actividades.

- ❖ Los trabajos en equipo no se dan en la organización debido a la descoordinación y no aportación de ideas entre compañeros permitiendo que las actividades que se ejecutan de forma grupal, se realicen de manera individual, tomando dicha actividad mayor tiempo y con ello un deficiente rendimiento laboral, la mala comunicación, la falta de compromiso por parte de los colaboradores no permite que se lleven a cabo los resultados esperados en la organización.

- ❖ Cabe resaltar que dentro de la organización no se realiza un control efectivo en el área de producción la cual permita disminuir el exceso de desperdicios. Así como también cabe mencionar que los colaboradores no aplican las reglas y procedimientos en la organización. Además, existen otros de los factores que inciden en la deficiencia laboral, como trabajadores pocos motivados haciendo que su rendimiento sea menor en la empresa.

Bibliografía

Arias B, D. (2016). Estabilidad Laboral.

<http://www.correolegal.com.ec/bdcs/tsm93/tl000016.pdf>, 1.

Chiang, M., & San Martín, N. (17 de Sep-Dic de 2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*.

Obtenido de ciencia y trabajo: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>

Coso. (2013). *Control Interno- Marco Integrado Resumen Ejecutivo*. Instituto de Auditores de España.

Diez Rodriguez, F. (2014). *Homo Faber: Historia Intelectual del trabajo, 1675-1945*. España: Siglo XXI de España.

Espín Oleas, M. E. (25 de febrero de 2017). *Alto desempeño en las universidades*. Obtenido de ISSUU:

https://issuu.com/mariaelenaespinoleas/docs/el_alto_desempe_o_en_las_universid

Gan Bustos, F., & Triginé i Prats, J. (Marzo de 2013). *La evaluación del desempeño individual*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos ISBN 9788499694887.

Gedesco. (08 de Enero de 2013). *Gedesco tu respaldo financiero*. Obtenido de definición de Productividad: <https://www.gedesco.es/blog/definicion-de-productividad/>

González Ariza, Á. L. (2017). *Metodos de Compensación basados en Competencias*.

Colombia: Universidad del Norte.

Gutierrez Morales, R. (12 de Septiembre de 2017). *Cómo evaluar el desempeño laboral de un empleado*. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/>

- Keer, S. (s.f.). *Sistema de Recompensa*. <https://resumido.com/es/libro.php/541/sistemas-de-recompensa>.
- León, J. M. (2016). Clima organizacional y el desempeño laboral. *Comportamiento organizacional*.
- Lopez García, D. R. (09 de JUNIO de 2014). Inestabilidad laboral. *Pontificia universidad javeriana*, ww.comunidadcontable.com/BancoConocimiento/C/contrapartida_901/contrapartida_901.asp?print=1.
- Martinez Guillen, M. (2013). *La Gestión Empresarial*. Madrid: Diaz de Santos.
- Newstrom, J., & Keith, D. (2013). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mexico: "decima edición" Mac graw hill.
- Paz, C., & Gonzales, D. (2013). Clima organizacional y el desempeño laboral. *Productividad y competitividad Alfa y Omeg*.
- Pinilla, A. (2013). Relaciones Humanas y Laborales en la empresa. En *La satisfacción base del rendimiento*. Lima: Rector de la universidad.
- Quispe Huaman, G. (25 de Mayo de 2017). *Desempeño Laboral*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/349445685/DESEMPENO-LABORAL>
- Robbins, S., & Coulter, M. (14 de Mayo de 2013). *Administración*. Obtenido de Capítulo XVII: <http://administracion2013b.blogspot.com/2013/05/capitulo-xvii.html>
- Rodriguez, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional; Marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alicante: 3ciencias.

Torres Hernandez, Z. (2014). Introducción a la Etica. Grupo editorial Patria.

Urdaneta Quintero, O. R. (2013). Evaluación del desempeño y la motivación del personal en los institutos de las investigaciones de salud. *Ciencias de Sociales (VE) vol XIX N4*, 672-682.

Anexos



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Facultad de Administración Finanzas e
Informática



Encuestas dirigidas al personal de la organización

- 1) ¿Le proporciona la empresa incentivos que lo estimulen a mejorar su desempeño laboral?

Muchas veces
 A veces
 Casi nunca
 Nunca

- 2) ¿Considera usted que el sector geográfico donde desarrolla sus actividades, perjudica su desempeño?

Sí

No

- 3) ¿Realiza usted sus actividades de acuerdo a lo planeado en la organización?

Muchas veces
 A veces
 Casi nunca
 Nunca

- 4) ¿Durante el tiempo que ha permanecido en la empresa su desempeño ha sido?

Regular
 Bueno
 Muy bueno
 Excelente

- 5) ¿Suele usted aportar con ideas o soluciones que beneficien a la organización?

Muchas veces
 A veces
 Casi nunca
 Nunca

6) ¿Cómo califica usted el ambiente laboral dentro de la organización?

Regular
Bueno
Muy bueno
Excelente

7) ¿La empresa emplea herramientas para mejorar el nivel de desempeño de sus trabajadores?

Muchas veces
A veces
Casi nunca
Nunca

8) ¿Cree usted contar con los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta?

Muchas veces
A veces
Casi nunca
Nunca

9) ¿Cree usted que su jefe inmediato les brinda toda la información necesaria para la realización de actividades?

Muchas veces
A veces
Casi nunca
Nunca

10) ¿Cómo califica usted las relaciones que existe con sus compañeros de trabajo?

Regular
Buena
Muy buena
Excelente



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Facultad de Administración Finanzas e
Informática



Entrevista al jefe del personal del departamento de producción

1) ¿Cuál es la función principal que usted desempeña en la organización?

2) ¿Cómo considera usted el ambiente laboral en la empresa?

3) ¿Considera que los medios de comunicación que maneja en el departamento de producción son apropiados con el personal?

4) ¿Creé usted que cuenta con el personal idóneo en su departamento?

5) ¿Considera que posee el apoyo y colaboración de todos los miembros de la organización?

6) ¿Realiza usted monitoreo continuo sobre el desempeño de sus colaboradores?

7) ¿En la organización se da a conocer el reconocimiento del desempeño laboral?

8) ¿Cómo usted evalúa el desempeño de los colaboradores?
