

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

TEMA:

**El desempeño laboral y su afectación a una industria de
plásticos.**

AUTOR:

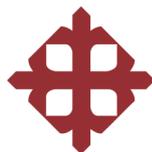
Bustamante González, Karla María

**Componente práctico del examen complejo previo a la
obtención del título de Psicología Organizacional**

TUTOR (A)

Chiquito Lazo, Efrén Eduardo

**Guayaquil, Ecuador
02 de septiembre del 2021**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Bustamante González, Karla María**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**.

TUTOR (A)

f. _____
Chiquito Lazo, Efrén Eduardo

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Galarza Colamarco, Alexandra

Guayaquil, a los 02 del mes de septiembre del año 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Bustamante González, Karla María**

DECLARO QUE:

El **componente práctico del examen complejo, El desempeño laboral y su afectación a una industria de plásticos**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 02 del mes de septiembre del año 2021

EL AUTOR (A)

f.

Karla Bustamante

Bustamante González, Karla María



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Bustamante González, Karla María**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo El desempeño laboral y su afectación a una industria de plásticos**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 del mes de septiembre del año 2021

EL (LA) AUTOR(A):

Karla Bustamante

f.

Bustamante González, Karla María



Guayaquil, 30 de agosto del 2021

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
INFORME DE PLAGIO

| URKUND | |
|----------------|--|
| Documento | El desempeño laboral y su afectación a una industria de plásticos.doc (D111854457) |
| Presentado | 2021-08-30 20:07 (-05:00) |
| Presentado por | karla.bustamante02@cu.ucsg.edu.ec |
| Recibido | efren.chiquito.ucsg@analysis.orkund.com |
| Mensaje | BUSTAMANTE GONZALEZ KARLA MARIA Mostrar el mensaje completo |
| | 2% de estas 12 páginas, se componen de texto presente en 2 fuentes. |

Tema: "El desempeño laboral y su afectación a una industria de plásticos"

Estudiante:

Bustamante González, Karla María

Docente Tutor: Psic. Org. Efrén Chiquito, Mgs.

FIRMA



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

PSIC. ALEXANDRA GALARZA COLAMARCO
DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

PSIC. BELÉN CABEZAS CÓRDOVA
COORDINACIÓN DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

LCDA. PRICILA SÁNCHEZ UBE
DOCENTE REVISOR

ÍNDICE

| | | |
|-------|---|------|
| 1 | RESUMEN (ABSTRACT) | VIII |
| 2 | Diagnóstico..... | 4 |
| 2.1 | Plan de carrera..... | 4 |
| 2.1.1 | Importancia del plan de carrera | 4 |
| 2.1.2 | Análisis del plan de carrera..... | 5 |
| 2.1.3 | Preparación profesional..... | 7 |
| 2.2 | Desempeño laboral | 7 |
| 2.2.1 | Elementos que influyen en el desempeño laboral..... | 8 |
| 2.3 | Motivación | 8 |
| 2.3.1 | Desmotivación | 9 |
| 2.4 | Satisfacción laboral | 10 |
| 2.4.1 | Productividad..... | 10 |
| 2.4.2 | Factores que influyen en la productividad..... | 10 |
| 2.4.3 | Remuneración salarial y beneficios | 12 |
| 3 | Diseño de estrategias | 13 |
| 3.1 | Programa de reconocimiento..... | 13 |
| 3.2 | Plan de capacitación y desarrollo | 13 |
| 3.3 | Elaboración de un plan de carrera | 13 |
| 4 | Implementación de las estrategias..... | 13 |
| 4.1 | Metodología..... | 13 |
| 4.2 | Responsables..... | 15 |
| 4.3 | Recursos | 15 |
| 5 | CONCLUSIONES | 17 |
| 6 | REFERENCIAS | 18 |

1 RESUMEN (ABSTRACT)

El caso hace referencia a una industria de plásticos, la cual fue fundada por dos socios. Esta empresa se encarga de la producción y comercialización de artículos de plástico para uso doméstico e industrial. Durante un tiempo considerado la industria ha venido presentando problemas desde su estructura hasta en el personal que trabaja dentro de la industria, cabe recalcar que se cuenta con sucursales a nivel nacional y con colaboradores que tienen más de 20 años laborando dentro de una misma área. El problema principal presentado dentro de esta empresa es el bajo desempeño laboral del personal y como ha podido afectar al negocio. Se ha utilizado el método de análisis de caso en el cual se planea dar a conocer cuál es la importancia de un buen desempeño y de implementar estrategias para que el personal se sienta a gusto dentro de su lugar de trabajo y que encuentre motivación, ya que esto ayudará significativamente al crecimiento de ambos lados en el aspecto personal y laboral.

Palabras Claves: Motivación, estructura, desempeño laboral, estrategias, crecimiento laboral, colaboradores

INTRODUCCIÓN

Plásticos del Ecuador S.A, fue fundada por una sociedad de dos amigos quienes en ese momento innovaron en un elemento poco usado, el plástico y sus derivados. Se encarga de la producción y comercialización de artículos de plástico para uso doméstico e industrial.

La empresa tiene una estructura centralizada, es decir que toda decisión debe pasar por Dirección antes de ser ejecutadas. Cuenta con 5 departamentos en los cuales tienen colaboradores especializados por cada área y con un total de 4250 colaboradores.

La organización cuenta con colaboradores que tienen más de 20 años laborando y dentro de la misma área, no existe un plan que permita el desarrollo de carrera y esto implica que los trabajadores tengan mínimo interés en su preparación académica.

Al mismo tiempo solicitaron un incremento de su salario y tener más beneficios como empleados. Ellos trabajan dos jornadas de trabajo según lo indicado por el departamento de Recursos Humanos.

Las instalaciones de la fábrica matriz son demasiado antiguas, igualmente se han ido comprando equipos con mayor alcance tecnológico, pero la mayoría de las instalaciones carecen de condiciones necesarias para su buen funcionamiento.

Por su lado, otras sucursales tienen mejoras en su estructura, principalmente aquellas que recientemente las han construido. Algunas de ellas se encuentran en zonas apartadas, a gran distancia de las ciudades.

La fábrica ha logrado desarrollarse en un mercado estable y con poca competencia, esto ha permitido que su nombre sea reconocido en el país. Desde su inicio la empresa ha tenido un inmenso crecimiento, también ha pasado por épocas de pocas ventas, pero se han podido sacar adelante y seguir teniendo la misma clientela y buena imagen laboral.

Dentro de los últimos años la industria empezó a tener problemas dentro del área de producción, principalmente en los últimos cuatro meses en los que se ha reflejado un porcentaje menor a los anteriores años.

En el cierre del 2017, descendieron las ventas aproximadamente 30.000 mil dólares, en el cual los costos y gastos operativos superaban este valor.

Dentro del último semestre se han presentado inconvenientes en el desempeño de los colaboradores, las quejas han aumentado por parte de los supervisores, lo que ha llevado a la conclusión de implementar cambios dentro de la organización.

El problema principal es el decrecimiento del desempeño laboral en los colaboradores, lo cual ha provocado problemas significativos dentro de la organización.

Este trabajo tiene como fin, encontrar el método efectivo de poder diagnosticar en que está fallando la empresa y como se puede mejorar para bienestar de las partes interesadas.

DESARROLLO

2 Diagnóstico

2.1 Plan de carrera

Wayne y Noé (2005), definen al plan de carrera como un proceso, sistema, de la administración de personal, establecen vías y concluyen que las carreras individuales y las organizaciones no son cosas separadas, se debe encaminar a los empleados con un plan de desarrollo de potencial y así satisfacer las necesidades de ambos.

Es decir que el plan de carrera da oportunidad no solo de crecimiento sino de empoderamiento mediante el conocimiento y desarrollo de una persona, a su vez da mayor aporte a la organización. Una organización con ausencia de un plan de carrera se queda estancada en conocimientos.

Un plan de carrera es un proyecto de formación individualizado. El profesional y su empresa negocian una especie de contrato, estableciendo sus respectivos compromisos. (Aristegui, 2010)

Se entiende que el departamento de recursos humanos y el personal de la empresa debe estar preparado para los cambios, como el de crear un plan de carrera. Como dentro de la organización hay personal que no tiene mayor preparación profesional se dificulta el realizar un plan de carrera bien estructurado porque primero se debe iniciar instruyendo a los colaboradores a tener una carrera, estudios para que con dichos conocimientos puedan abarcar más en su área de trabajo.

2.1.1 Importancia del plan de carrera

Un plan de carrera y desarrollo profesional permite a la organización promover la motivación y satisfacción de los colaboradores, pues constituye un medio de gestión de talento humano que, para su efectividad, requiere ser difundido en toda la organización.

Considerando el criterio de (Dollan S., Valle R, Jackson S y Schuler R, 2007), la importancia de un plan de carrera y desarrollo organizacional desde la perspectiva individual y organizacional, se describe a continuación:

- Perspectiva individual: permite a los individuos efectuar una autoevaluación de necesidades, anhelos y deseos de forma realista

considerando su talento, habilidades, motivación y otras cualidades, y de acuerdo a las oportunidades establecidas por la organización establecer sus objetivos en función a sus fortalezas, destrezas y valores.

- Perspectiva organizacional: resulta necesario para desarrollar estrategias de retención de talento, por tanto, es importante que una organización ofrezca a sus empleados una trayectoria profesional y procurar su gestión adecuada.

Es importante el plan de carrera dentro de la organización ya que se necesita que los colaboradores adquieran mejores destrezas o en este caso explotar el conocimiento de cada uno, esto ayudara significativamente ya que también aumentara el desempeño y esto lleva consigo el crecimiento de las ventas.

2.1.2 Análisis del plan de carrera

Un plan de carrera y desarrollo profesional al ser considerado una herramienta de gestión de talento para promover la motivación, satisfacción, lealtad y retención de personal con talento, procurando el beneficio organizacional e individual, será efectivo siempre y cuando considere la relación que mantiene con otras actividades de talento humano, que se de acuerdo al criterio de (Dollan et al., 2007) se describen a continuación:

- Análisis de puestos de trabajo: Permite conocer los conocimientos, habilidades y actitudes que se necesitan para desarrollar una trayectoria profesional.

Conocer las especificaciones, funciones o actividades de cada posición hará que se tenga claro cuál es el enfoque a seguir.

- Planificación de los recursos humanos: Es el esquema bajo el cual una persona establece su planificación y gestión de carrera profesional en la organización, considerando los objetivos organizacionales, las necesidades mínimas de recursos humanos (habilidades, tipo y número) y la oferta prevista para cubrir estas necesidades.
- Reclutamiento y selección: Son las políticas y actividades de gestión de talento humano de la organización, orientadas a satisfacer las

expectativas de desarrollo futuro de personal que se encuentra en la fase de reclutamiento y selección y que cuenta con un mayor nivel de formación y habilidades.

Dentro de esta etapa se plantea que las posiciones cuenten con el mejor perfil profesional y que pueda satisfacer de manera significativa a la organización.

- Evaluación del rendimiento: Es una herramienta de desarrollo del empleado utilizada como una función de refuerzo y aplicada por un supervisor con la finalidad de estudiar los objetivos y planes profesionales a largo plazo, los resultados de esta evaluación permiten al supervisor hacer sugerencias al empleado en el corto plazo para que este a su vez mejore ciertos aspectos de tal manera que le permitan cumplir con los objetivos establecidos a largo plazo.

Esta herramienta permitirá conocer si nuestro plan está funcionando o si se tendría que mejorar para que pueda llegar a completarse en el tiempo especificado.

- Formación y perfeccionamiento: Demuestran el compromiso de los empleados ya que responden con un mayor interés en su formación para incrementar conocimientos, habilidades y aptitudes para de esta manera alcanzar sus metas profesionales y cumplir sus objetivos de plan de carrera.
- Retribución: Implica que la organización establezca sistemas de recompensa que considere los movimientos de personal en sentido vertical, lateral y oblicuo, el establecimiento de estos sistemas motivará a los empleados al logro de estos movimientos.
- La carrera y la estructura organizativa: Del diseño de la estructura organizativa depende el tipo de movimientos a los que tienen acceso los distintos empleados desde su puesto actual de trabajo.

Un buen plan de carrera dentro de la organización fomentará las ganas de aprender y de crecer profesionalmente de todos los empleados, esto ayudara significativamente en la motivación y desempeño de cada uno ya que se sentirán capacitados para poder ejercer otros puestos y cada día lucharán para poder llegar a una mejor posición dentro de la empresa.

2.1.3 Preparación profesional

En este sentido, Corominas expresa:

La preparación profesional abarca, pues, tanto la formación o entrenamiento en competencias específicas de la profesión, es decir, saberes y técnicas propias de un ámbito profesional (por ejemplo: interpretar un gráfico de temperaturas y lluvias, calcular la resistencia de un forjado, evaluar los conocimientos adquiridos por un alumno, gestionar créditos a clientes etc.), como el entrenamiento en competencias genéricas comunes a muchas profesiones (por ejemplo: gestión de la información, adaptación a los cambios, disposición hacia la calidad, etc.). Las competencias específicas están más centradas en el «saber profesional», el «saber hacer» y el «saber guiar» el hacer de otras personas; mientras que las competencias genéricas se sitúan en el «saber estar» y el «saber ser». Son transferibles en el sentido de que sirven en diferentes ámbitos profesionales (Corominas, 2001).

Dentro del caso se puede evidenciar que los colaboradores no son personas preparadas, se han mantenido dentro de una misma área sin tener oportunidades de ascensos ya que no tienen los conocimientos necesarios para poder llegar a otro puesto y desempeñar otras funciones. Si no se capacita a un nuevo colaborador, se corre diferentes riesgos con efectos negativos, como la pérdida de productividad o el costo de rotación de trabajadores. Se considera también la posibilidad de que los clientes perdidos, pueden haber sido causa de errores cometidos por los colaboradores capacitados inadecuadamente.

2.2 Desempeño laboral

Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual de lograr los objetivos. (Chiavenato, 2000)

En definitiva, se trata de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado y de cómo impacta en el negocio, tanto de manera positiva como negativa.

(Palaci, 2005), plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un

individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

En la industria de plásticos el desempeño laboral es lo que está fallando dentro de la organización ya que influyen factores internos que hace que los colaboradores no estén conformes con su posición dentro de la organización, pero esto también recae sobre el colaborador, ya que si su desempeño disminuye no se puede evaluar la posibilidad de mejorar sus beneficios.

2.2.1 Elementos que influyen en el desempeño laboral

Según (Palaci, 2005) existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos:

- Retribuciones monetarias y no monetarias
- Satisfacción en relación con las tareas asignadas
- Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas
- Capacitación y desarrollo constante de los empleados
- Factores motivacionales y conductuales del individuo
- Clima organizacional
- Cultura organizacional
- Expectativas del empleado

Estos elementos contribuyen a que el personal no este teniendo un buen desempeño, indirectamente son situaciones que se pueden controlar dentro de la organización.

2.3 Motivación

González (2008), puntualiza la motivación como un conjunto de procesos psíquicos que vinculada con los estímulos externos mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez es influenciada por estos, generando o no satisfacción.

La motivación laboral se define como las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida

hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual (Amorós, 2007).

La motivación es un factor a trabajar dentro de la empresa, los colaboradores no se sienten a gusto dentro de su espacio de trabajo, ya sea por el tema beneficios sino por la poca oportunidad de crecimiento que hay. Pero esto también depende de cada uno de ellos, ya que no han puesto empeño para poder estudiar y conseguir una mejor jerarquía dentro de su lugar de trabajo.

Esto podría contribuir de manera eficaz en el equipo porque se evidencia que si pueden aspirar mejores posiciones con diferente salario.

2.3.1 Desmotivación

La desmotivación consiste en un desinterés generalizado por desarrollar las actividades y funciones del cargo, una pérdida del entusiasmo original por alcanzar metas y una disminución de la energía con la que trabajamos (Cruz, citado por Galarza, A. 2013).

Como causas de la desmotivación según (Cruz, citado por Galarza, A. 2013) tenemos:

- Falta de oportunidades.
- Desigualdad con los demás compañeros.
- Promesas incumplidas.
- Falta de apoyo y comunicación.
- Jefes que no son accesibles con facilidad.
- Las iniciativas y sugerencias personales, muchas veces, no son acogidas o atendidas.
- No se valoran positivamente los esfuerzos que el empleado hace, más allá de lo que podría considerarse normal (esfuerzos de tiempos extras o de sobrecarga de trabajo).
- Desconfianza hacia la actitud y el trabajo de los empleados.
- Falta de información sobre la empresa, sus objetivos o su marcha por parte de la Dirección a los empleados.
- Falta de definición de las tareas a realizar por los empleados.

La desmotivación es uno de los principales problemas dentro de la organización porque se puede generar por factores externos a lo laboral, ya

sea situaciones familiares. Dentro de la empresa se genera la desmotivación por la falta de beneficios y crecimiento.

2.4 Satisfacción laboral

De acuerdo con (Robbins y Judge, 2009) la satisfacción laboral es un estado afectivo y emocional positivo, producto de la percepción subjetiva, que es el resultado del trabajo que se realiza o de las experiencias que vivimos al realizarlo.

La satisfacción laboral está estrechamente vinculada con la motivación, que es lo que el colaborador necesita y como se siente dentro de la empresa, cuales son los factores que incluyen en que él esté satisfecho con su puesto. Si esto no está acorde a sus intereses puede tener un desequilibrio.

2.4.1 Productividad

Robbins y Coulter (2005), señala que la productividad como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción.

Se puede agregar que en la producción sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra, pero se debe tomar en cuenta, que la productividad está condicionada por el avance de los medios de producción y todo tipo de adelanto, además del mejoramiento de las habilidades del recurso humano.

2.4.2 Factores que influyen en la productividad

Como factores que influyen en la productividad se encuentran los siguientes según (Schroeder, 2002), quien indica que los factores que influyen en la productividad fundamentalmente son; la inversión de capital, la investigación y desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales. Según las teorías más aceptadas, existen cuatro factores determinantes primarios en la productividad en las organizaciones; el entorno y las características del trabajo.

- El entorno

La mayoría de las variables producidas por el entorno son incontrolables. Entre otras, se encuentran las leyes y normativas dictadas por el Estado, los cambiantes valores y actitudes sociales que influyen en los individuos, los

cambios en la tecnología, los precios de la materia prima, la energía y el capital.

- Características del trabajo

La cultura organizacional, influye a los individuos, su conducta en el trabajo, su desempeño laboral y la efectividad de la organización. La manera en que las personas se tratan entre sí, e incluso, la manera en que se tratan a sí mismas, tiene una gran influencia en la forma cómo se realizan las actividades dentro de las organizaciones.

Para que la organización sea productiva, es necesario desarrollar una estructura capaz de ejecutar la estrategia con desarrollar las habilidades y capacidades necesarias:

- Seleccionar a las personas para las posiciones claves.
- Establecer un presupuesto que apoye a la estrategia.
- Instalar un sistema administrativo interno.
- Diseñar un sistema de incentivo y recompensas relacionados estrechamente con los objetivos y la estrategia.

Dentro de los factores para mejorar la productividad Bain (2003), señala que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

- Factores internos

Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y blandos. Los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

- Factores externos

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad. Dentro de estos factores, se tienen los siguientes:

- Ajustes estructurales. Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa

independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo, a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar a esta estructura.

- Cambios económicos. El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.
- Cambios demográficos y sociales. Dentro de este aspecto destacan las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, y los valores y actitudes culturales.

Se evidencia que son algunos factores los que pueden afectar en la productividad dentro de una organización. Cada colaborador enfrenta asuntos que pueden llegar a distraerlos al momento de realizar sus labores, así mismo por parte de la organización el no tener definidas las funciones del puesto o su línea de reporte recae en el empleado como una inconformidad.

2.4.3 Remuneración salarial y beneficios

Según (Mondy, 2010) “La remuneración o compensación es el total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios”. Una política de remuneración salarial es de vital importancia, ya que muchos creen que éste solo está relacionado con el sueldo que percibe el trabajador y no toman en cuenta otros componentes como son los beneficios e incentivos que la Institución les pueda otorgar con la finalidad de recompensar su labor adecuadamente.

Dentro del caso se puede evidenciar que el personal ha solicitado un aumento salarial, así como tener mejores beneficios, los cuales han sido negados. Esto puede generar inconformidades en el personal ya que pierden la motivación y se empieza a fracturar el equipo de trabajo, además se puede generar mayores quejas en la organización.

3 Diseño de estrategias

3.1 Programa de reconocimiento

Se propone esta estrategia porque se busca apreciar el trabajo a través de reconocimiento por parte de los miembros de la empresa. Este tipo de acciones genera que los empleados se identifiquen con la compañía y les sean leales.

Esta estrategia ayudaría a resolver en cierta parte el problema de desmotivación dentro de la organización, este tipo de actos influyen de manera positiva dentro de los colaboradores de cada área.

3.2 Plan de capacitación y desarrollo

Se propone esta estrategia porque sería una herramienta de gran ayuda para poder mejorar el desempeño y lograr los objetivos tanto personales como empresariales mediante la adquisición de conocimientos que servirán de gran ayuda al mejorar sus destrezas de cada colaborador. De esta manera contribuirán a su área.

Esta estrategia ayudaría a resolver los problemas de la baja productividad / ventas de la organización, ya que se les estaría brindando conocimientos y empuje para que puedan resolver sus actividades diarias.

3.3 Elaboración de un plan de carrera

Se propone esta estrategia para mejorar el nivel de los colaboradores, para esto primero se debe definir las especificaciones de cada cargo dentro de la organización, las competencias requeridas, entre otras variables.

Esta estrategia ayudaría a mejorar el nivel de profesionalismo de los empleados de la organización para que tengan la oportunidad de crecer de forma ascendente mediante la estructura.

4 Implementación de las estrategias

4.1 Metodología

- Estrategia 1: Programa de Reconocimiento

Dentro de esta estrategia se planea premiar al empleado que dentro del mes ha llegado a tiempo en su hora de entrada, quien ha tenido mejor

desempeño y productividad. Para lograr esto se necesita llegar a un acuerdo con el Jefe directo y Recursos Humanos.

El periodo comprende desde el 1 hasta el 30 de cada mes.

- Estrategia 2: Plan de Capacitación y Desarrollo

Se plantea capacitar a todo el personal acerca de su puesto de trabajo, funciones generales, así como específicas.

Además de generar una capacitación de Gestión del cambio en donde se base en los beneficios de aceptar nuevos retos, entre otras variables que se pueden contemplar.

Otra capacitación que brindaría ayuda es de Administración y Organización, para que el personal sepa administrar su tiempo dentro del horario laboral y aprendan a organizarse de mejor forma para cumplir a cabalidad.

Se planea que dichas reuniones se den la primera semana de cada mes.

- Estrategia 3: Elaboración de un Plan de Carrera

Parte de poder elaborar un plan de carrera requiere de mucho conocimiento tanto del puesto como de la organización, por eso se espera:

- Conocer los objetivos organizacionales
- Conocer objetivos personales y laborales de los colaboradores
- Identificar puestos con posibles planes de carrera
- Comunicación del plan de carrera dentro de la organización
- Inicio

Siguiendo estos puntos podemos lograr que se cumpla cada paso y se pueda desarrollar con grandes resultados.

Figura 1

Diagrama de Gantt

| ACCIONES | FECHA INICIO | FECHA TERMINO | INDICADOR | CRONOGRAMA | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|---------------|-----------------------------------|------------|----|----|----|------------|----|----|----|---------|----|----|----|
| | | | | AGOSTO | | | | SEPTIEMBRE | | | | OCTUBRE | | | |
| ESTRATEGIA 1. PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO | | | | S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 |
| EMPLEADO DEL MES | 1/8/2021 | 29/8/2021 | RECURSOS HUMANOS Y JEFE INMEDIATO | | | | | | | | | | | | |
| ESTRATEGIA 2. PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO | | | | | | | | | | | | | | | |
| CAPACITACIONES DEL PUESTO | 2/8/2021 | 2/8/2021 | EVALUACION | | | | | | | | | | | | |
| CAPACITACIONES DE GESTIÓN DEL CAMBIO | 1/9/2021 | 1/9/2021 | EVALUACION | | | | | | | | | | | | |
| CAPACITACIONES DE ADMINISTRACIÓN Y ORGANIZACIÓN | 1/10/2021 | 1/10/2021 | EVALUACION | | | | | | | | | | | | |
| ESTRATEGIA 3. ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CARRERA | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONOCER LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES | 2/8/2021 | 6/08/202 | RECURSOS HUMANOS | | | | | | | | | | | | |
| CONOCER OBJETIVOS PERSONALES Y LABORALES DE LOS COLABORADORES | 9/8/2021 | 13/8/2021 | RECURSOS HUMANOS | | | | | | | | | | | | |
| IDENTIFICAR PUESTOS CON POSIBILIDADES DE PLAN DE CARRERA | 16/8/2021 | 30/8/2021 | RECURSOS HUMANOS | | | | | | | | | | | | |
| COMUNICACIÓN DEL PLAN DE CARRERA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN | 1/9/2021 | 1/9/2021 | RECURSOS HUMANOS | | | | | | | | | | | | |
| INICIO | 2/9/2021 | 30/10/2021 | RECURSOS HUMANOS | | | | | | | | | | | | |

Nota: El gráfico representa el cuadro semanal de las actividades a realizar por cada estrategia planteada.

4.2 Responsables

Dentro de la Estrategia 1 designada el Empleado del mes, los departamentos responsables serían:

- Recursos Humanos
- Jefe inmediato

En la Estrategia 2 designada Plan de Capacitación y Desarrollo, el departamento responsable en su conjunta coordinación serían:

- Recursos Humanos
- Proveedores de Capacitaciones

De acuerdo a la Estrategia 3 designada Elaboración de un Plan de Carrera, los departamentos responsables de llevar a cabo serían:

- Recursos Humanos
- Gerencias
- Presidencia

4.3 Recursos

Para el Programa de Reconocimiento, los recursos necesarios serían:

- Materiales Humanos y Tecnológicos
- Costo: No aplica

Los recursos necesarios para llevar a cabo el Plan de Capacitación y Desarrollo serían:

- Materiales Humanos, Tecnológicos y Financieros
- Costo: \$1000.00

En la Elaboración de un Plan de Carrera los recursos que se requieren serían:

- Materiales Humanos, Tecnológicos y Financieros
- Costo: \$400

5 CONCLUSIONES

En conclusión, el problema principal de la industria de plásticos es el bajo desempeño laboral que tienen los colaboradores, ya que estos tienen dentro de una misma área más de 20 años, no han tenido crecimiento y tampoco han buscado adquirir mayor conocimiento profesional. Esto ha generado que su desempeño disminuyera de manera significativa y afecte la productividad de la organización.

Los problemas asociados al bajo desempeño son la desmotivación, el personal no encuentra la motivación necesaria para poder cambiar la metodología de hacer su trabajo de manera eficaz, han perdido ese espíritu de hacer mejor las cosas. Otro problema sería la poca preparación profesional, dentro de la industria se encuentran colaboradores que no tienen un título o no se han seguido capacitando con el tiempo, hacen su labor porque es lo que han aprendido, pero no tienen esas ganas de querer tener conocimiento en otras cosas, por este motivo tienen años dentro de una misma labor.

Las estrategias planteadas, Programa de reconocimiento, Plan de Capacitación y Desarrollo y Elaboración de un Plan de Carrera, ayudarán a crear sentido de pertenencia con la organización, el poder premiar al mejor empleado generará las ganas de que cada colaborador realice sus funciones con más entusiasmo ya que recibirán una recompensa que será el ser premiados.

También se capacitará al personal en diferentes aspectos para que tengan conocimientos extras en temas que antes desconocían, así mismo al crear un plan de carrera que se alinee a las necesidades del colaborador con las de la organización.

6 REFERENCIAS

- Alcibíades, J. (2011). La motivación laboral, clave en una empresa. Portafolio. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22499>
- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional. Lambayeque - Peru: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/2474>
- Aristegui, J. (2010). Plan de Carrera. <http://hdl.handle.net/123456789/2210>
- Bain, R. (2003). La Productividad 2ª. Colombia: Editorial McGraw Hill. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/2474>
- Carrera Romero, M. C. (2016). Diseño de un plan de carrera y desarrollo profesional. Caso de estudio Vimeworks Cía. Ltda (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Chiavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos. Editorial Mac Graw Hill. México. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2>
- Cequea, M. M., Monroy, C. R., & Bottini, M. A. N. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Intangible capital, 7(2), 549-584.
- Corominas, E. (2001): «Competencias genéricas en la formación universitaria», en n.º 325. Madrid, pp. 299-321. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/23230>
- Galarza, A (2015) Reducir la desmotivación laboral en los empleados de la empresa Luigina Lucaccini, mediante la elaboración y socialización de un taller de motivación laboral dirigido a los empleados en el Distrito Metropolitano de Quito. <https://www.dspace.cordillera.edu.ec/handle/123456789/5410>
- De León, L. (2014). Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://201.159.223.2/handle/123456789/2347>
- Dessler, G. (2009). Administración de los recursos humanos (11a ed.). México D.F.: Prentice - Hall. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22499>

- Dollan, S., Valle, R, Jackson, S. y Schuler, R. La gestión de los recursos humanos: Como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. 3era Edición. Madrid: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA, 2007.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5537>
- Gilli, J. (2017). Claves de la estructura organizativa. Buenos aires: Granica.
<https://books.google.com.ec/books?id=YsVADgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- González, S. (2008). Psicología de la motivación. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Mondy, W. (2010). Administracion de Recursos Humanos. Mexico: Pearson Educación. <http://repositorio.itb.edu.ec/handle/123456789/241>
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall. <http://biblioteca.univalle.edu.ni/s/todos/item/297>
- Robbins, S y Coulter, M. (2005). Administración. Mexico: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/2474>
- ROBBINS, S. y JUDGE, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Décimo tercera edición. México: Pearson Educación.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13328>
- Schroeder, R. (2002). Administración de operaciones. Mexico: McGraw Hill Interamericana de México S.A.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/2474>
- Wayne, M. & Noe, R., (2005). Administración de recursos humanos 9na ed., México: Prentice Hall Inc
<https://cucjonline.com/biblioteca/items/show/82>



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Bustamante González, Karla María**, con C.C: # **1310956832** autor/a del **componente práctico del examen complejo: El desempeño laboral y su afectación a una industria de plásticos**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **02 de septiembre de 2021**

Karla Bustamante G

f.

Nombre: **Bustamante González, Karla María**

C.C: **1310956832**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

| | | | |
|---|--|---|----|
| TEMA Y SUBTEMA: | El desempeño laboral y su afectación a una industria de plásticos | | |
| AUTOR(ES) | Karla María, Bustamante González | | |
| REVISOR(ES)/TUTOR(ES) | Efrén Eduardo, Chiquito Lazo | | |
| INSTITUCIÓN: | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil | | |
| FACULTAD: | Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación | | |
| CARRERA: | Psicología Organizacional | | |
| TITULO OBTENIDO: | Licenciada en Psicología Organizacional | | |
| FECHA DE PUBLICACIÓN: | 02 de septiembre de 2021 | No. DE PÁGINAS: | 19 |
| ÁREAS TEMÁTICAS: | Recursos Humanos, Producción, Comercial | | |
| PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS: | Motivación, estructura, desempeño laboral, estrategias, crecimiento laboral, colaboradores | | |
| RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): | | | |
| <p>El caso hace referencia a una industria de plásticos, la cual fue fundada por dos socios. Esta empresa se encarga de la producción y comercialización de artículos de plástico para uso doméstico e industrial. Durante un tiempo considerado la industria ha venido presentando problemas desde su estructura hasta en el personal que trabaja dentro de la industria, cabe recalcar que se cuenta con sucursales a nivel nacional y con colaboradores que tienen más de 20 años laborando dentro de una misma área. El problema principal presentado dentro de esta empresa es el bajo desempeño laboral del personal y como ha podido afectar al negocio. Se ha utilizado el método de análisis de caso en el cual se planea dar a conocer cuál es la importancia de un buen desempeño y de implementar estrategias para que el personal se sienta a gusto dentro de su lugar de trabajo y que encuentre motivación, ya que esto ayudará significativamente al crecimiento de ambos lados en el aspecto personal y laboral.</p> | | | |
| ADJUNTO PDF: | <input checked="" type="checkbox"/> SI | <input type="checkbox"/> NO | |
| CONTACTO CON AUTOR/ES: | Teléfono: +593-0997269308 | E-mail: karlamariabustamante@gmail.com | |
| CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):: | Nombre: Carrillo Saldarreaga Sofía Viviana, Mgs. | | |
| | Teléfono: +593-4- 2209210 ext. 1413 - 1419 | | |
| | E-mail: sofia.carrillo @cu.ucsg.edu.ec | | |
| SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA | | | |
| Nº. DE REGISTRO (en base a datos): | | | |
| Nº. DE CLASIFICACIÓN: | | | |
| DIRECCIÓN URL (tesis en la web): | | | |