



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO DE
LA COMPAÑÍA DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN
MASCORONA & SOLEG CIA. LTDA. DE LA CIUDAD DE
AMBATO

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar el grado académico de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR: PABLO ANDRÉS JORDÁN DUQUE

DIRECTOR: ING. OSCAR IVÁN GRANIZO PAREDES

Riobamba – Ecuador

2022

© 2022, **Pablo Andrés Jordán Duque**

Se autoriza la producción total o parcial, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica del documento, siempre y cuando se reconozca el Derecho de Autor.

Yo, Pablo Andrés Jordán Duque, declaro que el presente Trabajo de Titulación aquí escrito es de mí autoría y los resultados de este son auténticos. Los textos en el documento que provienen de otras fuentes están debidamente citados y referenciados.

Como autor asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este Trabajo de Titulación. El patrimonio intelectual pertenece a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Riobamba, 11 de agosto del 2022



Pablo Andrés Jordán Duque

C.I. 1804420477

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El Tribunal del Trabajo de Titulación certifica que: El Trabajo de Titulación: Tipo Proyecto de Investigación, **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN MASCORONA & SOLEG CIA. LTDA. DE LA CIUDAD DE AMBATO**, realizado por el señor: **PABLO ANDRÉS JORDÁN DUQUE**, ha sido minuciosamente revisado por los Miembros del Tribunal del Trabajo de Titulación, el mismo que cumple con los requisitos científicos, técnicos, legales, en tal virtud el Tribunal autoriza su presentación.

	FIRMA	FECHA
Ing. Carmita Efigenia Andrade Álvarez PRESIDENTA DEL TRIBUNAL		2022/08/11
Ing. Oscar Iván Granizo Paredes DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN		2022/08/11
Lcda. Mónica Alejandra Logroño Becerra MIEMBRO DE TRIBUNAL		2022/08/11

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a Dios por la salud y la vida. A mi hija Ivanna y mi esposa Kerly quienes son mi mayor motivación y razón de vida. A mis Padres, Patricio y Nancy, quienes con su esfuerzo y valores han sabido educarme para poder obtener este logro tan importante de mi vida.

A mis hermanos Diana, José y abuelitos, quienes han sido apoyo incondicional en mi vida.

Pablo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, mi familia y amigos que me apoyaron de manera incondicional durante mis estudios.

A la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo por la brindarme la oportunidad de superación y ser mi segundo hogar en este tiempo, al Ing. Oscar Granizo, por compartirme su conocimiento y sobre todo su amistad.

A la Comercializadora MasCorona & Soleg Ltda, que me ha brindado la apertura para la realización del presente trabajo de integración curricular.

Pablo

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
RESUMEN.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I

1.	MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	2
1.1	Antecedentes de la Investigación.....	2
1.2	Marco teórico.....	4
1.2.1	<i>Reseña Histórica de La Compañía de Producción y Comercialización MasCorona & Soleg.</i>	4
1.2.2	<i>Evaluación del desempeño</i>	5
1.2.2.1	<i>Objetivos de la evaluación de desempeño</i>	5
1.2.3	<i>Desempeño Laboral</i>	6
1.2.4	<i>Evaluación de 90 grados del desempeño laboral</i>	6
1.2.4.1	<i>Ventajas y desventajas del método de evaluación de 90 grados</i>	7
1.2.5	<i>Evaluación de 180 grados del desempeño laboral</i>	7
1.2.5.1	<i>Ventajas y desventajas del método de evaluación de 180 grados</i>	8
1.2.6	<i>Evaluación de 360 grados del desempeño laboral</i>	8
1.2.6.1	<i>Ventajas y desventajas del método de evaluación de 360 grados</i>	9
1.2.7	<i>Sistema de Evaluación de Desempeño</i>	9
1.2.8	<i>Ambiente Laboral</i>	9

CAPÍTULO II

2.	MARCO METODOLÓGICO.....	10
2.1	Enfoque de investigación.....	10
2.1.1	<i>Enfoque Cuantitativo</i>	10
2.1.2	<i>Enfoque cualitativo</i>	10
2.2	Nivel de Investigación.....	11
2.2.1	<i>Descriptiva</i>	11

2.3	Diseño de investigación.....	11
2.3.1	<i>Según las intervenciones en el trabajo de campo</i>	11
2.4	Tipo de estudio	12
2.4.1	<i>Investigación bibliográfica o documental.....</i>	12
2.4.2	<i>Investigación de Campo.....</i>	12
2.5	Población y Planificación, selección y cálculo del tamaño de la muestra	12
2.5.1	<i>Público Interno</i>	12
2.6	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	13
2.6.1	<i>Métodos</i>	13
2.6.1.1	<i>Método analítico- sintético</i>	13
2.6.2	<i>Técnicas.....</i>	13
2.7	Instrumentos	14
2.8	Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.....	14
2.8.1	<i>Cronograma del proceso de evaluación semanal de Julio y Agosto</i>	14
2.8.2	<i>Actividades pre-Ejecución</i>	15
2.8.3	<i>Comunicación a las partes involucradas sobre la Evaluación al Desempeño del Talento Humano a efectuar.....</i>	15
2.8.4	<i>Proceso de Evaluación.....</i>	15
2.8.5	<i>Fijación y Consolidación de datos.</i>	16
2.8.6	<i>Archivo</i>	16

CAPÍTULO III

3.	MARCO DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	17
3.1	Resultados.....	17
3.1.1	<i>Resultados de la Encuesta dirigido al personal de la Compañía Mascorona.....</i>	17
3.1.2	<i>Entrevista dirigida a la jefe del departamento de Talento Humano de la Compañía de producción y comercialización MasCorona & Solog Ltda.</i>	29
3.2	Discusión de los resultados.....	30
3.2.1	<i>Discusión de los Resultados de las Encuestas</i>	30
3.2.2	<i>Discusión de los Resultados de la Entrevista</i>	31
3.3	Propuesta	32
3.3.1	<i>Generalidades de la Compañía de Producción y Comercialización MasCorona & Solog Ltda de la ciudad de Ambato.</i>	32
3.3.1.1	<i>Logo MasCorona & Solog Ltda.....</i>	32
3.3.1.2	<i>Slogan</i>	32
3.3.1.3	<i>Misión</i>	32

3.3.1.4	<i>Visión</i>	32
3.3.1.5	<i>Organigrama Estructural</i>	33
3.3.1.6	<i>Valores de la compañía</i>	33
3.3.1.7	<i>Matriz FODA Compañía de producción y comercialización, MasCorona & Soleg Ltda</i>	34
3.3.1.8	<i>Diseño de la evaluación de desempeño del Talento Humano.</i>	34
3.3.1.9	<i>Indicaciones generales</i>	34
3.3.2	<i>Formato de la evaluación del desempeño</i>	35
3.3.3	<i>Escalas de Puntuación de la Evaluación del desempeño</i>	37
3.3.4	<i>Resultados de la evaluación del desempeño seccionada por departamentos</i>	38
3.3.4.1	<i>Resultados de la evaluación del desempeño del personal del Departamento Administrativo</i>	38
3.3.4.2	<i>Resultados de la evaluación del desempeño del personal del Departamento de Producción</i>	48
3.3.4.3	<i>Resultados de la evaluación del desempeño del personal del Departamento de Ventas</i>	58
3.3.5	<i>Discusión de los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño</i>	68
3.3.6	<i>Estrategias de mejora en base a los resultados obtenidos mediante la evaluación</i> .	68
CONCLUSIONES		69
RECOMENDACIONES		70
BIBLIOGRAFÍA		
ANEXOS		

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1-2:	Personal a Evaluar	13
Tabla 2-2:	Cronograma Proceso de Evaluación	14
Tabla 3-3:	Resultado Pregunta 1 Encuesta	17
Tabla 4-3:	Resultado Pregunta 2 Encuesta	18
Tabla 5-3:	Resultado Pregunta 3 Encuesta	19
Tabla 6-3:	Resultado Pregunta 4 Encuesta	20
Tabla 7-3:	Resultado Pregunta 5 Encuesta	21
Tabla 8-3:	Resultado Pregunta 6 Encuesta	22
Tabla 9-3:	Resultado Pregunta 7 Encuesta	23
Tabla 10-3:	Resultado Pregunta 8 Encuesta	24
Tabla 11-3:	Resultado Pregunta 9 Encuesta	25
Tabla 12-3:	Resultado Pregunta 10 Encuesta	26
Tabla 13-3:	Resultado Pregunta 11 Encuesta	27
Tabla 14-3:	Resultado Pregunta 11 Encuesta	28
Tabla 15-3:	Matriz FODA	34
Tabla 16-3:	Datos del Evaluado.....	35
Tabla 17-3:	Datos del Evaluador	35
Tabla 18-3:	Rangos de calificación	36
Tabla 19-3:	Escalas de Puntuación.....	37
Tabla 20-3:	Resultados de la pregunta 1 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	38
Tabla 21-3:	Resultados de la pregunta 2 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	39
Tabla 22-3:	Resultados de la pregunta 3 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	40
Tabla 23-3:	Resultados de la pregunta 4 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	41
Tabla 24-3:	Resultados de la pregunta 5 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	42
Tabla 25-3:	Resultados de la pregunta 6 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	43
Tabla 26-3:	Resultados de la pregunta 7 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	44

Tabla 27-3: Resultados de la pregunta 8 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	45
Tabla 28-3: Resultados de la pregunta 9 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	46
Tabla 29-3: Resultados de la pregunta 10 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	47
Tabla 30-3: Resultados de la pregunta 1 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	48
Tabla 31-3: Resultados de la pregunta 2 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	49
Tabla 32-3: Resultados de la pregunta 3 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	50
Tabla 33-3: Resultados de la pregunta 4 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	51
Tabla 34-3: Resultados de la pregunta 5 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	52
Tabla 35-3: Resultados de la pregunta 6 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	53
Tabla 36-3: Resultados de la pregunta 7 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	54
Tabla 37-3: Resultados de la pregunta 8 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	55
Tabla 38-3: Resultados de la pregunta 9 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	56
Tabla 39-3: Resultados de la pregunta 10 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	57
Tabla 40-3: Resultados de la pregunta 1 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	58
Tabla 41-3: Resultados de la pregunta 2 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	59
Tabla 42-3: Resultados de la pregunta 3 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	60
Tabla 43-3: Resultados de la pregunta 4 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	61
Tabla 44-3: Resultados de la pregunta 5 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	62

Tabla 45-3: Resultados de la pregunta 6 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	63
Tabla 46-3: Resultados de la pregunta 7 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	64
Tabla 47-3: Resultados de la pregunta 8 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	65
Tabla 48-3: Resultados de la pregunta 9 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	66
Tabla 49-3: Resultados de la pregunta 10 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	67
Tabla 50-3: Matriz de estrategias.....	68

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1-3.	Resultado Pregunta 1 Encuesta	17
Gráfico 2-3.	Resultado Pregunta 2 Encuesta	18
Gráfico 3-3.	Resultado Pregunta 3 Encuesta	19
Gráfico 4-3.	Resultado Pregunta 4 Encuesta	20
Gráfico 5-3.	Resultado Pregunta 5 Encuesta	21
Gráfico 6-3.	Resultado Pregunta 6 Encuesta	22
Gráfico 7-3.	Resultado Pregunta 7 Encuesta	23
Gráfico 8-3.	Resultado Pregunta 8 Encuesta	24
Gráfico 9-3.	Resultado Pregunta 9 Encuesta	25
Gráfico 10-3.	Resultado Pregunta 10 Encuesta	26
Gráfico 11-3.	Resultado Pregunta 11 Encuesta	27
Gráfico 12-3.	Resultado Pregunta 12 Encuesta	28
Gráfico 13-3.	Componentes a evaluar	36
Gráfico 14-3.	Resultados de la pregunta 1 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	38
Gráfico 15-3.	Resultados de la pregunta 2 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	39
Gráfico 16-3.	Resultados de la pregunta 3 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	40
Gráfico 17-3.	Resultados de la pregunta 4 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	41
Gráfico 18-3.	Resultados de la pregunta 5 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	42
Gráfico 19-3.	Resultados de la pregunta 6 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	43
Gráfico 20-3.	Resultados de la pregunta 7 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	44
Gráfico 21-3.	Resultados de la pregunta 8 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	45
Gráfico 22-3.	Resultados de la pregunta 9 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa.....	46
Gráfico 23-3.	Resultados de la pregunta 10 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa	47

Gráfico 24-3.	Resultados de la pregunta 1 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	48
Gráfico 25-3.	Resultados de la pregunta 2 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	49
Gráfico 26-3.	Resultados de la pregunta 3 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	50
Gráfico 27-3.	Resultados de la pregunta 4 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	51
Gráfico 28-3.	Resultados de la pregunta 5 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	52
Gráfico 29-3.	Resultados de la pregunta 6 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	53
Gráfico 30-3.	Resultados de la pregunta 7 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	54
Gráfico 31-3.	Resultados de la pregunta 8 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	55
Gráfico 32-3.	Resultados de la pregunta 9 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	56
Gráfico 33-3.	Resultados de la pregunta 10 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción	57
Gráfico 34-3.	Resultados de la pregunta 1 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	58
Gráfico 35-3.	Resultados de la pregunta 2 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	59
Gráfico 36-3.	Resultados de la pregunta 3 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	60
Gráfico 37-3.	Resultados de la pregunta 4 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	61
Gráfico 38-3.	Resultados de la pregunta 5 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	62
Gráfico 39-3.	Resultados de la pregunta 6 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	63
Gráfico 40-3.	Resultados de la pregunta 7 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	64
Gráfico 41-3.	Resultados de la pregunta 8 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	65

Gráfico 42-3.	Resultados de la pregunta 9 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	66
Gráfico 43-3.	Resultados de la pregunta 10 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas	67

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: FORMATO DE LA ENCUESTA APLICADA MEDIANTE GOOGLE FORMS

ANEXO B: ENTREVISTA A LA JEFA DE TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA
MASCORONA

ANEXO C: COMUNICADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO A LA
COMPAÑÍA MASCORONA

ANEXO D: APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado, evaluación del desempeño del talento humano de la compañía de producción y comercialización Mascorona & Soleg cia. Ltda. De la ciudad de Ambato se enfocó en detectar problemas que afecten directamente al desenvolvimiento de la organización en el ámbito empresarial. Este documento contribuyó de manera eficiente y eficaz en los objetivos empresariales, esta actividad permitió la aplicación de diferentes métodos y técnicas útiles que ayudaron a extraer la información necesaria para culminar con una evaluación de desempeño, se utilizaron instrumentos tales como la encuesta, mediante la cual se determinó la necesidad de evaluar a los colaboradores de la compañía. Posteriormente con la ejecución de la evaluación se detectó deficiencias mínimas en los procesos de producción y venta, los cuales permitieron generar una matriz de estrategias, en búsqueda de la mejora continua, proyectando el cumplimiento de metas empresariales y el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores. La investigación se lo realizó en conjunto con el jefe del departamento de Talento Humano la Ing. Ana Galarza, y la colaboración voluntaria de los empleados de la institución con los cuales se socializó el trabajo a efectuarse, finalmente se deja planteada la propuesta de un modelo de evaluación de desempeño del talento humano para aplicarse de manera periódica, además de estrategias que permitirán generar motivación, capacitación y profesionalismo en la fuerza laboral de la compañía.

Palabras clave: <ADMINISTRACIÓN>, <EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO>, <COMPAÑÍA DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION MASCORONA & SOLEG> <TALENTO HUMANO>, <OBJETIVO EMPRESARIAL>, <ESTRATEGIAS CLAVE>.



06-10-2022

1988-DBRA-UTP-2022

ABSTRACT

The present study entitled evaluation about the performance of the human talent department of the production and marketing company Mascorona & Soleg cia. Ltda. located in Ambato city focused on detecting problems that directly affect the development of the organization in the business area. This document contributed efficiently and effectively to business objectives, this activity allowed the application of different useful methods and techniques that helped extract the necessary information to complete a performance evaluation, instruments such as the survey were used, through which the need to evaluate the company's employees was determined. Subsequently, with the execution of the evaluation, minimal deficiencies were detected in the production and sales processes, which allowed the generation of a matrix of strategies, in search of continuous improvement, projecting the fulfillment of business goals and the personal and professional development of its collaborators. . The investigation was carried out in cooperation with the head of the Human Talent Department Ms. Ana Galarza, and the voluntary collaboration of the employees of the institution with whom the work to be carried out was socialized, finally the proposal of a model performance evaluation of human talent to be applied periodically, in addition to strategies that will generate motivation, training and professionalism in the company's workforce.

Keywords: <MANAGEMENT>, <PERFORMANCE EVALUATION>, <MASCORONA & SOLEG PRODUCTION AND MARKETING COMPANY> <HUMAN TALENT>, <BUSINESS OBJECTIVE>, <KEY STRATEGIES>.



Luis Fernando Barriga Fray
0603010612

INTRODUCCIÓN

Actualmente la fuerza laboral en las organizaciones, ha tomado el nombre de capital humano, dada su importancia en la consecución de objetivos y el correcto desenvolvimiento de la empresa en el mercado. Es así que una evaluación periódica del desempeño del talento humano se considera ya un instrumento primordial en busca de la mejora continua de las entidades.

La meta de una empresa es contar con procesos, eficientes y eficaces, es ahí en donde radica la relevancia del desenvolvimiento por parte del talento humano, el cual está inmerso en todas las actividades empresariales, su correcto manejo, organización y capacitación, otorga el incremento de los réditos en todos los aspectos de una organización.

El Capítulo 1. Marco Teórico Referencial: está compuesto, en un inicio por trabajos investigativos que contribuyeron como antecedentes del presente trabajo de integración curricular, anexo a esto se presenta el marco teórico, conformado por conceptos tomados de fuentes fidedignas y recopilados de diferentes autores, los cuales permitieron generar un criterio propio en cuanto a la teoría planteada, además se conforma de un marco conceptual en donde se presentan conceptos secundarios referentes al tema tratado.

El Capítulo 2. Marco Metodológico: en esta sección del documento de investigación se aprecian los instrumentos y herramientas utilizadas, las cuales fueron de suma utilidad para el desarrollo y ejecución del presente trabajo investigativo, esta parte además plantea el enfoque, método, tipos y niveles de investigación empleados.

El Capítulo 3. Marco de Resultados y Discusión de los Resultados: se compone de los resultados recopilados mediante la aplicación de la encuesta orientada al a los colaboradores de las diferentes áreas de especialización de la Compañía de Producción y Comercialización MasCorona &Soleg Ltda de la ciudad de Ambato, así como también de la entrevista dirigida al jefe de talento humano la Ing. Ana Galarza, mediante los resultados obtenidos se generó evidencia en cuanto a la situación actual de los colaboradores de la organización y así se determinó la necesidad de aplicar una evaluación de desempeño considerada como la propuesta del presente trabajo de investigación, resultados cuales permitieron establecer una matriz de estrategias para contrarrestar las debilidades detectadas.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

1.1 Antecedentes de la Investigación

En la Compañía de Producción y Comercialización MasCorona & Soleg Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato, se detecta un deficiente desempeño del talento humano, lo cual ha llevado a tener una adversa aceptación en los últimos años por parte de los clientes y proveedores de la empresa, teniendo varias peticiones y observaciones en cuanto al desempeño del talento humano en la organización.

Una de principales causas del problema detectado, es la inexistencia de estudios y evaluaciones al personal en los últimos periodos y esto no permite tener una visión clara al medir el desenvolvimiento laboral del personal. Por esta razón se sugiere aplicar un método de evaluación de desempeño del talento humano, considerado de suma importancia para la productividad de la Compañía de Producción y Comercialización.

Para obtener una valoración satisfactoria del desempeño del personal, se debe efectuar trabajo en equipo, teniendo en cuenta componentes y características que engloban a la empresa, para así de esta manera localizar el mínimo detalle que pueda afectar el buen desenvolvimiento de la entidad.

La investigación pretende desarrollar una evaluación del desempeño del talento humano de la Compañía de Producción y Comercialización MasCorona & Soleg Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato, basado en un proceso formal de evaluación, para posterior a esto la directiva de la empresa plantee estrategias que ayuden con la motivación y calidad de los trabajadores de la compañía.

La utilización de esta evaluación no es más que una herramienta que busca aumentar la calidad y productividad del talento humano de la entidad, brindando un diagnóstico de las actividades realizadas por los trabajadores y su efecto en el desempeño dentro de sus puestos de trabajo, solventando los problemas detectados en este proceso planteado.

La evaluación y gestión del desempeño del talento humano, se considera de gran relevancia en el estudio de las ciencias administrativas. En sin número de instituciones de Educación Superior se han realizado investigaciones referente a este tema, aplicado en diferentes organizaciones,

planteando temas específicos tales como: contratación y selección del personal, valoración del rendimiento del personal, evaluación del desempeño, entre otros. Ninguno de estos temas similar al propuesto por mi persona, estos trabajos de investigativos han servido como antecedente y apoyo a mi investigación, a continuación, hago énfasis a varios de ellos.

El señor Rodríguez. J, realizo su trabajo de investigación en la Universidad Técnica de Ambato con el tema: “La evaluación de desempeño del personal y su incidencia en el mejoramiento continuo en la Fábrica Ram Jeans de la ciudad de Pelileo”, obteniendo como conclusión que la evaluación del desempeño incluye comunicar al trabajador como es su rendimiento y así estableció un plan de mejoramiento.

En la Universidad Técnica de Ambato el señor Chacón. J, realizo su trabajo de Titulación con el tema: “Evaluación del Desempeño del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, 2011”, concluyendo que se identificó la carencia de una herramienta que posibilite a la Facultad evaluar el desempeño productivo de los empleados así implementando una que permitió mejorar el desempeño del personal.

El señor Marfetán. J, realizo su trabajo de Titulación en la Universidad Técnica de Ambato con el tema: “El Talento Humano y su incidencia en la Competitividad de los Instructores de la Escuela de Conducción Safe Drive Cía Ltda.”, teniendo como conclusión el diseño de un manual interno de promociones en base a competencias y logros motivando al personal más destacado de la organización.

El señor Altamirano. R y la señorita Garcés. K, realizan su trabajo de Titulación en Universidad Católica del Ecuador con el tema: “Evaluación del Control Interno al departamento de talento humano de la constructora Constructek por el periodo 2019”. Concluyendo en el desarrollo de recomendaciones sobre el control y la gestión de los procesos, en lugar de proceder a despidos o incorporaciones de última hora, contribuyendo en la calidad de servicio de la organización.

En la Universidad Central del Ecuador los señores Villacis. G y Almeida. M, realizaron su trabajo de tesis con el tema: “Propuesta de implementar un sistema de evaluación del desempeño 360° para el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Alianza del Valle Ltda”. Concluyendo que la evaluación efectuada a todo el personal de la Cooperativa Alianza del Valle implementando un sistema de evaluación del desempeño denominado 360°, ayudó a los trabajadores a alcanzar el desarrollo eficiente en sus funciones.

1.2 Marco teórico

Contiene la teoría y conceptualización que dan validez a la investigación. Estos factores teóricos parten en base a la historia de la empresa, para continuar abordando conceptos generales y específicos en cuanto a la evaluación del desempeño laboral, técnicas utilizadas, métodos aplicados, tipos de evaluación de personal, importancia de dicha evaluación, sus ventajas y desventajas.

1.2.1 *Reseña Histórica de La Compañía de Producción y Comercialización MasCorona & Soleg.*

MasCorona está ubicada en la ciudad de Ambato, es una empresa productora de harinas y empacadora de granos con más de 35 años en el mercado nacional con productos como: granos, harinas, cereales y frutos deshidratados. La calidad del producto es la mejor carta de presentación de MasCorona, la selección de los mejores granos, desde la siembra hasta la mesa, junto al mejor sabor que ofrece nuestra tierra, teniendo el respaldo de contar con certificado de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM).

Líder de exportación a granel, distribuyendo productos a diferentes países del continente y Europa, principalmente a Italia, llevando el sabor y calidad de producto por todo el mundo.

El representante legal de la Empresa es el Sr. José Esteban Galarza Añazco con RUC 1804101770-001

La empresa posee su propia planta de producción, empacadora y oficinas. En la ciudad de Ambato, en la actualidad empresa cuenta con 30 empleados, los cuales se dividen por zonas como administrativa, ventas, recursos humanos, producción y gerencia.

MasCorona es un equipo de trabajo comprometido al empaqueo de harinas y cereales inocuos para el ser humano con materias primas de excelente calidad y con mano de obra calificada, con el compromiso de satisfacer las necesidades de sus clientes, con productos que rebasen sus expectativas, gozando de una buena relación con nuestros proveedores, siguiendo el camino hacia la certificación ISO 9001 en todos los procesos de la Organización. (MasCorona, 2019)

Su actividad económica principal es la molienda de cereales, producción de harina, se molina, sémola y gránulos de: trigo, centeno, avena, maíz y otros cereales.

1.2.2 Evaluación del desempeño

Según (Chiavenato, 1994), plantea a la evaluación del desempeño como un medio por el cual se pueden localizar problemas de seguimiento del personal, la integración del empleado en la organización o puesto que ocupa actualmente, el desacuerdo o despilfarro de empleados con mayor potencial al necesario para el puesto, motivación, etc.

La evaluación del desempeño es determinar con precisión la contribución del desempeño individual como base para tomar decisiones de asignación de recompensas. (Robbins, 1994)

Los autores, (Werther & Davis, 1995), proponen que la evaluación de desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado.

La evaluación del desempeño es un recurso que tiene como propósito analizar y calificar el rendimiento de los trabajadores, midiendo el grado de logro de las metas de cada uno de los colaboradores. De esta forma, la organización extrae información necesaria, que se torna útil para la toma de decisiones. En la actualidad se la considera como una herramienta útil y necesaria en las empresas, que es usada para evaluar aspectos como habilidades y fortalezas del personal.

1.2.2.1 Objetivos de la evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño plantea objetivos enfocados al talento humano de las organizaciones, buscando solucionar problemas y mejorar el ambiente laboral, a continuación, presento las posturas de autores en cuanto al tema propuesto.

Para (Gibson, 2011)

- Permite la tomar decisiones relacionadas con el talento humano de la organización.
- Retroalimenta a los empleados sobre su desempeño.
- Busca Contribuir en el desarrollo del personal.
- Motiva al personal.

Según: (Chiavenato, 2001)

- Permite medir el potencial humano para determinar su pleno empleo.
- Fortalece el trato al potencial humano como una ventaja competitiva.
- Brinda oportunidad de crecimiento y de condiciones ideales en la participación de los miembros de la empresa basado en los objetivos organizacionales y personales.

1.2.3 *Desempeño Laboral*

En tanto al tema, (Faria, 1995) propone al desempeño laboral como resultado del comportamiento del personal frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades dependiendo de un proceso de mediación o regulación entre el sujeto y la empresa.

Mediante las actividades realizadas, las metas y resultados a alcanzar y su potencial de desarrollo, se evalúa sistemáticamente el desempeño de cada persona; este proceso puede ser utilizado para juzgar y evaluar el valor, la excelencia y la calidad de una persona en contribución a la organización. (Chiavenato, 2009)

Autores como, (Milkovich y Boudrem, 1994) consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones.

El desempeño laboral se plantea como consecuencia al actuar del talento humano en sus actividades dentro de una organización, consideran al desempeño laboral como una característica medible y va ligada con la estabilidad y el éxito de las organizaciones.

Los individuos a lo largo de su experiencia profesional adquieren diferentes habilidades laborales que les permite en base a sus conocimientos, aptitudes y actitudes desenvolverse en un entorno empresarial, cumpliendo metas empresariales y personales.

1.2.4 *Evaluación de 90 grados del desempeño laboral*

Para, (Rios, 2015), La evaluación de desempeño de 90 grados consiste en la que el jefe evalúa al subordinado, es la que más se utiliza al momento de que una empresa va a iniciar con la evaluación del personal.

La evaluación de 90 grados es una herramienta, que se utiliza para analiza a una persona o situación a nivel laboral en correspondencia con las personas que se ubican en un nivel jerárquico superior hacia un inferior. (Varela, 2011)

Para este método de evaluación del personal se limitan las opciones, ya que se compone en una evaluación de dirección única del jefe al subordinado, suele ser uno de los métodos no muy aplicado en las empresas, su razón es que generalmente cuando los superiores evalúan, tienden a sesgar sus calificaciones ya sea por amistad o afinidad hacia algún trabajador, lo cual limita resultados positivos de la evaluación.

1.2.4.1 Ventajas y desventajas del método de evaluación de 90 grados

Ventajas

- Es aplicable a todo tipo de organización que desee empezar a evaluar al personal.
- De bajo costo.
- Permite mantener y conocer adecuadamente el desarrollo del personal
- Es de fácil acceso y utilización

Desventajas

- Únicamente permite conocer jefe subordinado.
- No permite mantener una adecuada retroalimentación del personal.
- No muestra resultados confiables de todo el personal. (Alajo & Yanez, 2017)

1.2.5 Evaluación de 180 grados del desempeño laboral

La evaluación de 180° es aquella en la cual una persona es evaluada por su jefe, sus pares y, eventualmente los clientes. Se diferencia de la evaluación de 360° en que no incluye el nivel de subordinados o de superiores. (Brazzotto, 2012)

Según, Alajo & Yanez, 2017, este tipo de evaluación proporciona a cualquier empresa u organización, una formidable herramienta de autodesarrollo para el personal.

Por lo tanto, este método de evaluación del personal se torna amplio, ya que permite a los pares de los trabajadores evaluarse entre sí, lo que quiere decir que participan dos niveles jerárquicos por evaluación, este método genera mejor ambiente laboral y da cabida a una mejor toma de decisiones por parte de los directivos.

1.2.5.1 Ventajas y desventajas del método de evaluación de 180 grados

Ventajas:

- Es mucho más confiable que las evaluaciones individuales tradicionales
- Permite realizar comparación de la evaluación con la autoevaluación del evaluado y evaluaciones anteriores tanto del cliente interno como externo
- Al permitir que los miembros del área participen, permite identificar realmente a los equipos y su rendimiento

Desventajas:

- No se da una visión global por parte de todos los posibles evaluadores, y no llega a ser completa como si lo es la 360°
- Se centra mucho en la parte ocupacional sin darle real importancia a la parte personal.
(Moreira, 2017)

1.2.6 Evaluación de 360 grados del desempeño laboral

Según, (Parra, 2002) la evaluación de 360 grados. Es una forma de evaluar que rompe con el paradigma de que “el jefe es la única persona que puede evaluar las competencias de sus subordinados”, pues ahora también se toma en cuenta la opinión de otras personas que le conocen y le ven actuar, como sus pares, sus subordinados, sus clientes internos y proveedores

Este método fue desarrollado en la década de 1970 para evaluar el desempeño de israelíes de alto rango, pero luego de las experiencias negativas que se habían hecho desapareció.

Aclara que es un método en el que se valora desde varios puntos, teniendo como objetivo que todo el personal y gerente evalúen su desempeño, para posterior comparar resultados con los de los demás. (Sprenger, 2005)

La evaluación de 360 grados del desempeño laboral, se considera un instrumento de gestión del talento humano se encarga de realizar una evaluación completa midiendo habilidades, destrezas y comportamientos de los subordinados de una empresa de una empresa, además se considera aplicable para directivos u jefes de la misma. La retroalimentación es considerada factor clave para valorar el rendimiento de los empleados de las organizaciones.

1.2.6.1 Ventajas y desventajas del método de evaluación de 360 grados

Para los autores, (Parra, 2002 & Zuñiga, 2006), en cuanto a ventajas y desventajas del método de evaluación de 360 grados se encuentran:

Ventajas:

- El sistema es más amplio en el sentido de que las respuestas se recopilan en diferentes bordes.
- Puede reducir el sesgo y los prejuicios porque la información proviene de más de una persona.
- Facilita la identificación de personas exitosas con el potencial de amplificar, reconocer y estimular sus resultados.

Desventajas:

- El sistema se torna más complejo al combinar varias respuestas.
- Puede generar opiniones contradictorias
- El sistema debe estar capacitado para funcionar con eficacia.

1.2.7 Sistema de Evaluación de Desempeño

Según, Rodriguez I. (2017), Los sistemas de evaluación de desempeño evolucionan constantemente. Durante mucho tiempo, han puesto toda su energía en los objetivos impuestos a los trabajadores, presionando a los mismos a realizar constantes esfuerzos para alcanzarlos.

Ante lo propuesto en cuanto a los sistemas de evaluación del desempeño, puedo acotar que dichos sistemas se acoplan al beneficio y situación de cada empresa, se componen por una serie de procedimientos que dan guía y ayudan a lograr una evaluación sin inconvenientes en las organizaciones.

1.2.8 Ambiente Laboral

Según, Faria, (1995), El ambiente laboral es un componente de un sin número de elementos, que se descomponen de acuerdo con la estructura organizacional, escala organizacional, métodos de comunicación, estilo de liderazgo gerencial, etc. todos Los elementos nombrados constituyen un ambiente especial en el que prevalecen sus características propias las cuales se presentan de determinada manera la personalidad de la entidad e influyen en el comportamiento de las personas en sus actividades profesionales.

CAPÍTULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Enfoque de investigación

En la presente investigación se aplicó una evaluación de 90°, midiendo el desempeño de los subordinados por parte del departamento de talento humano.

Analizando las características de la investigación y su ejecución se manejó un enfoque mixto es decir de carácter cuantitativo y cualitativo, mediante esta se evalúa el desempeño laboral recopilando características positivas y negativas así contrastando el impacto que la evaluación causó en los trabajadores de “La Compañía de Producción y Comercialización MasCorona & Solog”. Además de obtener datos medibles cuantificados que permitirán generar futuros análisis.

Se efectuaron observaciones para diagnosticar el origen del problema y plantear diferentes alternativas de solución, posterior a la evaluación de desempeño efectuada. Finalmente recalcar que este trabajo de investigativo lleva el propósito de ser descriptivo, buscado identificar un problema con necesidad de ser resuelto.

2.1.1 *Enfoque Cuantitativo*

Ya que mediante un análisis profundo de las actividades que se ejecuta se obtienen resultados numéricos, sujetos de comparación, los cuales se recopilan durante el desarrollo del trabajo de investigación.

2.1.2 *Enfoque cualitativo*

Ya que la investigación planteada necesita de vasto conocimiento y comprensión de la conducta humana y todas sus características esenciales.

2.2 Nivel de Investigación

Se define como la recopilación de reglas e índices que permiten solventar un problema, hace referencia a los métodos, técnicas y herramientas propuestas para proponer alternativas de solución.

El método a aplicar es de carácter inductivo deductivo, aplicando el razonamiento en base a hechos específicos, para así obtener conclusiones confiables de manera general de la investigación.

Se buscó así partir de investigaciones personales, concluir de manera general sobre los hechos suscitados. Aplicando observación directa, posteriormente analizar las situaciones y así para finalmente sean integrados.

2.2.1 Descriptiva

Para (Bernal, 2010), "...la investigación descriptiva es un nivel básico de investigación, el cual se convierte en la base de otros tipos de investigación; además, agregan que la mayoría de los tipos de estudios tienen, de una u otra forma, aspectos de carácter descriptivo. Esta investigación se guía por las preguntas de investigación que se formula el investigador; cuando se plantean hipótesis en los estudios descriptivos, éstas se formulan a nivel descriptivo y se prueban esas hipótesis."

Permite describir la influencia de la gestión del Capital Humano y el rendimiento laboral del personal de, La Compañía de Producción y Comercialización MasCorona & Solog, para identificar el problema y sus posibles soluciones que permitan realizar una evaluación correcta, para solucionar el evento antes presentado.

2.3 Diseño de investigación

2.3.1 Según las intervenciones en el trabajo de campo

En el estudio de campo el investigador tiene contacto directo con los involucrados en la situación y los lugares del hecho. Es por eso que este es uno de los métodos considerados indispensables de esta investigación, ya que da la apertura al estudio de los hechos en el mismo lugar en donde suceden, todo esto referido al desempeño laboral de los colaboradores de La Compañía de Producción y Comercialización MasCorona & Solog.

La aplicación de entrevistas y encuestas otorgan la oportunidad de generar convivencia con los colaboradores de la compañía, para así estudiar sus relaciones inter e intrapersonales, así como sus experiencias de labor diaria, con el objetivo de recopilar información real, actual y objetiva.

2.4 Tipo de estudio

2.4.1 Investigación bibliográfica o documental

“La investigación documental es detectar, obtener y consultar la biografía y otros materiales que parten de otros conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de manera selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

De esta manera se pretende entender los objetos estudiados, analizando los datos obtenidos se obtiene una herramienta de ayuda para el trabajo a realizar, esta información se encuentra en libros, documentos, sitios web pertenecientes o no a la organización.

2.4.2 Investigación de Campo

“La Investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables”. (Palella & Martins, 2006)

En base a la definición planteada, el estudio se desarrollará centrándose en la compilación de información primaria de los individuos a estudiar, refiriéndome al personal de la Compañía y los clientes previamente segmentados de la organización.

2.5 Población y Planificación, selección y cálculo del tamaño de la muestra

2.5.1 Público Interno

La aplicación de la evaluación se realizará conjuntamente con la Jefa del departamento de Talento Humano la Ing. Ana Galarza.

Para esta investigación no se tomó en cuenta ninguna muestra, ya que se trabajara con el universo, que son colaboradores de la empresa.

Los sujetos de observación identificados en la presente investigación son 27 colaboradores pertenecientes a “La Compañía de Producción y Comercialización MasCorona & Soleg Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato”

Tabla 1-2: Personal a Evaluar

Area	N# de Personas
Área de Logística y Producción	16
Área de Ventas	7
Área Administrativa	4
Total	27

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

2.6 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.6.1 Métodos

2.6.1.1 Método analítico- sintético

“Manera de proceder mediante la descomposición buscar acceder al conocimiento de un objeto o asunto cualquiera, el método analítico ha sido utilizado por múltiples disciplinas a lo largo de la historia, y actualmente la ciencia lo adopta como parte esencial del método científico”. (Lerner & Gil, 2006)

Teniendo en cuenta este método, en el estudio se plasmará su aplicación al analizar el problema de manera individual hallado en, La Compañía de Producción y Comercialización MasCorona & Soleg, para posterior a ello tener una visión clara del elemento a estudiar.

2.6.2 Técnicas

Las técnicas aplicadas en la investigación se componen en entrevistas y encuestas, mediante las cuales se pretende obtener varias ópticas y puntos de vista de los empleados y clientes de La Compañía de Producción y Comercialización MasCorona & Soleg.

2.7 Instrumentos

Los instrumentos a utilizar son:

- Cuestionario con el fin de aplicarlo al personal de la empresa.
- Guía del cuestionario, que se la realizará con el Representante Legal y Gerente de la Compañía de Producción y Comercialización MasCorona & Soleg.

2.8 Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral

A continuación, se presenta el cronograma de actividades para cumplir con la evaluación al desempeño del personal.

2.8.1 Cronograma del proceso de evaluación semanal de Julio y Agosto

Tabla 2-2: Cronograma Proceso de Evaluación

N°	ACTIVIDADES	MES							
		Julio				Agosto			
		SEM#1	SEM#2	SEM#3	SEM#4	SEM#5	SEM#6	SEM#7	SEM#8
1	Reuniones con Representante Legal, Gerente y Jefa de Talento humano								
2	Recepción de documentos: Perfiles del puesto, manual de procesos y actividades, nómina de trabajadores								
3	Comunicación a las partes involucradas sobre la Evaluación al Desempeño del Talento Humano a efectuar.								
4	Proceso de Evaluación.								
5	Fijación Consolidación de datos.								
6	Archivo								

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

2.8.2 Actividades pre-Ejecución

Se Efectuaron diferente reuniones con el Representante Legal y Gerente de la Organización el Ing. José Galarza y con la Jefa de Talento Humano la Ing. Ana Galarza para evaluar el cronograma de actividades a realizar para el proceso de Evaluación de desempeño laboral del talento humano de sus dirigidos.

Como resultado de las reuniones se obtuvo la información necesaria tales como: Perfiles del puesto, nómina de trabajadores, manuales de procesos y actividades.

2.8.3 Comunicación a las partes involucradas sobre la Evaluación al Desempeño del Talento Humano a efectuar.

La actividad número tres dentro del proceso es comunicación a las partes involucradas sobre la Evaluación al Desempeño del Talento Humano a efectuar, la cual se planifico y realizó bajo ~~pa~~ autorización del Gerente y la Jefa de Talento Humano de la Compañía.

Se realizó mediante el envío de correos personales a cada uno de los colaboradores además de mensajes de texto mediante la aplicación WhatsApp la comunicación contenía lo siguiente:

“Saludos cordiales a todo el personal de la Compañía de Producción y Comercialización MasCorona & Soleg, mi nombre el Pablo Jordán estudiante de la ESPOCH, me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular en esta prestigiosa empresa, mi tema de investigación es **“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION MASCORONA & SOLEG CIA. LTDA. DE LA CIUDAD DE AMBATO”**

Comunico que se da inicio al Proceso de Evaluación a realizarse en la última semana del mes de Julio y primeras del mes de Agosto, mediante autorización de la Ing. Ana Galarza Jefa de Talento Humano.”

2.8.4 Proceso de Evaluación

La evaluación del desempeño del talento humano se realizó conforme al cronograma de actividades establecido, el periodo de duración fue de tres semanas, las cuales fueron distribuidas para evaluar a los 33 empleados de la Empresa.

2.8.5 *Fijación y Consolidación de datos.*

Posterior a la finalización de la Evaluación del Desempeño, realizada a los 33 colaboradores de la compañía, se procede a la fijación y consolidación de todos los datos previamente obtenidos.

2.8.6 *Archivo*

Ya consolidada la información, finalmente se elabora un documento archivo que contenga datos de suma importancia que otorguen la posibilidad de tomar decisiones de mejor manera

CAPÍTULO III

3. MARCO DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Resultados

3.1.1 Resultados de la Encuesta dirigido al personal de la Compañía Mascorona

Objetivo

Determinar la necesidad de creación de una herramienta de evaluación del desempeño del talento humano del personal de la Compañía de Producción y comercialización MasCorona & Solog Ltda.

1. ¿Cuándo Ingreso a la organización usted rindió pruebas de conocimientos?

Tabla 3-3: Resultado Pregunta 1 Encuesta

Opciones	Respuestas	Porcentaje
SI	0	0%
NO	27	100%
Total	27	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

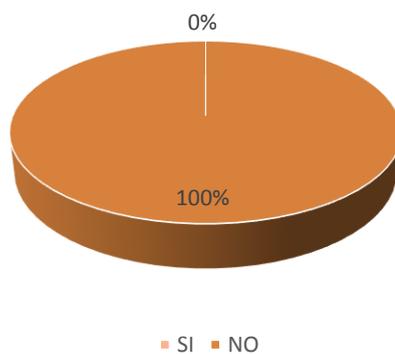


Gráfico 1-3. Resultado Pregunta 1 Encuesta

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis:

En base a la encuesta realizada se obtiene que el 100% del personal de la compañía, no fue sujeto a ningún tipo de evaluación de conocimientos al momento de su ingreso a la misma.

2. ¿Sabía que en base al Código de Trabajo se rigen las empresas privadas?

Tabla 4-3: Resultado Pregunta 2 Encuesta

Opciones	Respuestas	Porcentaje
SI	19	70%
NO	8	30%
Total	27	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

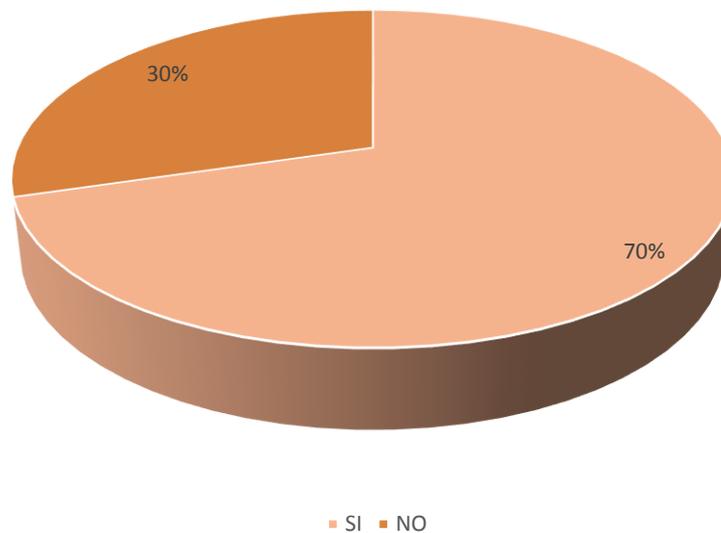


Gráfico 2-3. Resultado Pregunta 2 Encuesta

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis:

En base a la encuesta realizada se recopila que el 70% del personal de la compañía conoce que en base al Código de Trabajo se rigen las empresas privadas, más el 30% del total contestan que no tienen este conocimiento.

3. ¿Conoce usted que es una evaluación de desempeño?

Tabla 5-3: Resultado Pregunta 3 Encuesta

Opciones	Respuestas	Porcentaje
SI	18	67%
NO	9	33%
Total	27	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

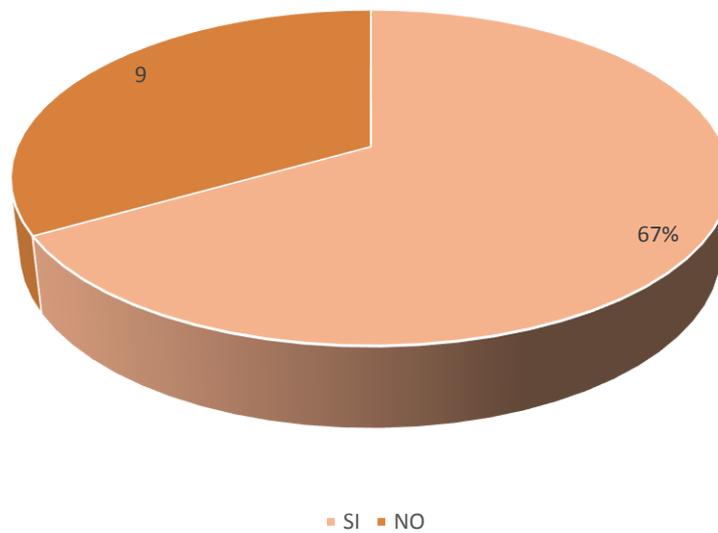


Gráfico 3-3. Resultado Pregunta 3 Encuesta

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis:

En base a la encuesta realizada se obtiene que el 67%, conoce lo que es y compone una evaluación de desempeño y el 33% de los encuestados no conocen con respecto a esta evaluación.

4. ¿Tiene conocimiento que al no aprobar una evaluación del desempeño usted no podrá tener estabilidad laboral?

Tabla 6-3: Resultado Pregunta 4 Encuesta

Opciones	Respuestas	Porcentaje
SI	12	44%
NO	15	56%
Total	27	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

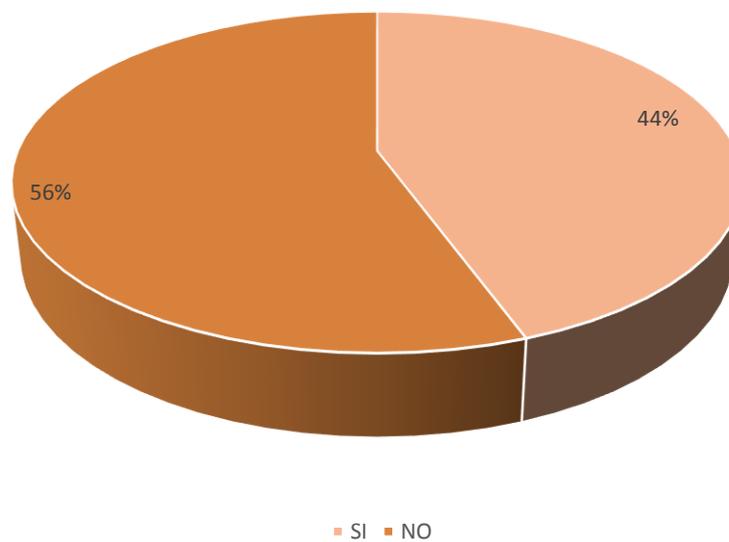


Gráfico 4-3. Resultado Pregunta 4 Encuesta

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis:

En base a la encuesta realizada se obtiene que el 56%, del total de encuestados conocen que al no aprobar una evaluación de desempeño podrían ser objeto de separación de una empresa, más un 44% desconoce totalmente que podrían ser separados en la situación mencionada.

5. ¿Le gustaría que se le aplique una evaluación de desempeño en la que se evalué sus conocimientos técnicos y conductuales?

Tabla 7-3: Resultado Pregunta 5 Encuesta

Opciones	Respuestas	Porcentaje
SI	21	78%
NO	6	22%
Total	27	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

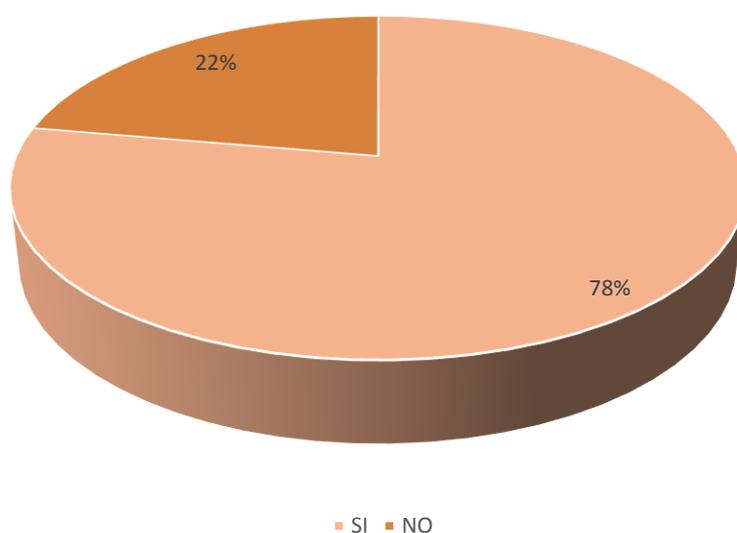


Gráfico 5-3. Resultado Pregunta 5 Encuesta

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis:

En base a la encuesta realizada se obtiene que un 78%, de los encuestados muestran su aceptación en cuanto a la aplicación de una evaluación de desempeño para así medir sus conocimientos técnicos y conductuales, por otra parte a un 22% del personal no le gustaría que se aplique tal evaluación

6. ¿Cree que el conocimiento técnico y conductual es importante para un trabajador de la compañía?

Tabla 8-3: Resultado Pregunta 6 Encuesta

Opciones	Respuestas	Porcentaje
SI	22	81%
NO	5	19%
Total	27	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

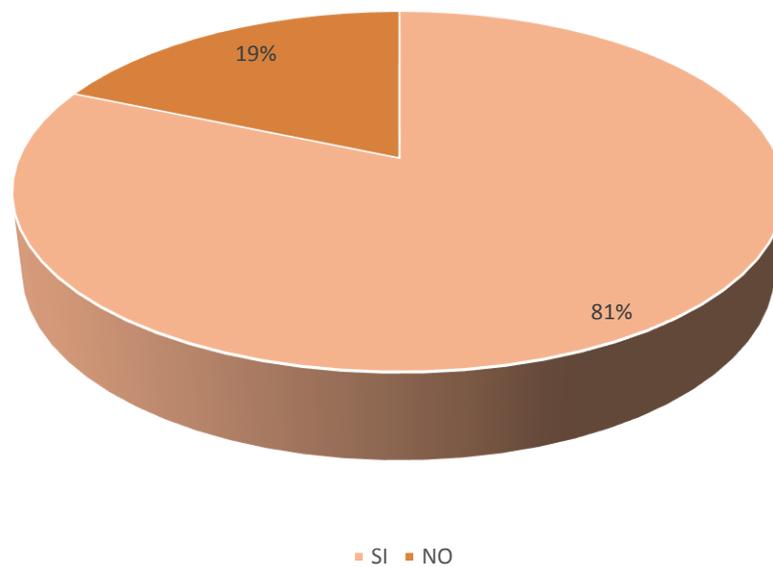


Gráfico 6-3. Resultado Pregunta 6 Encuesta

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis:

En base a la encuesta realizada obtenemos que un 81%, del personal encuestado creen que son importantes los conocimientos técnicos y conductuales al formar parte de la compañía. Un 19% de los encuestados creen que este tipo de conocimientos no son importantes

7. En su opinión ¿Cree usted que es necesario que el personal de la empresa este sujeto a constates evaluaciones y capacitaciones?

Tabla 9-3: Resultado Pregunta 7 Encuesta

Opciones	Respuestas	Porcentaje
SI	25	93%
NO	2	7%
Total	27	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

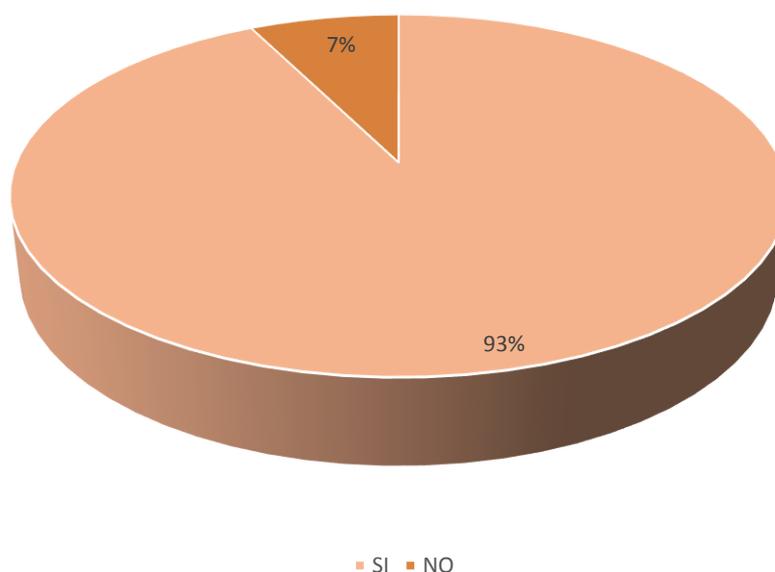


Gráfico 7-3. Resultado Pregunta 7 Encuesta

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis:

En base a la encuesta realizada se obtiene a un 93%, del personal que creen que es importante la aplicación de evaluaciones y realización de capacitaciones de manera constante, también se obtiene a un 7% que creen que evaluaciones y capacitaciones periódicas no son importantes.

8. ¿Durante el tiempo que usted ha permanecido en la organización se ha sometido a algún tipo de evaluación del desempeño laboral?

Tabla 10-3: Resultado Pregunta 8 Encuesta

Opciones	Respuestas	Porcentaje
SI	2	7%
NO	25	93%
Total	27	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

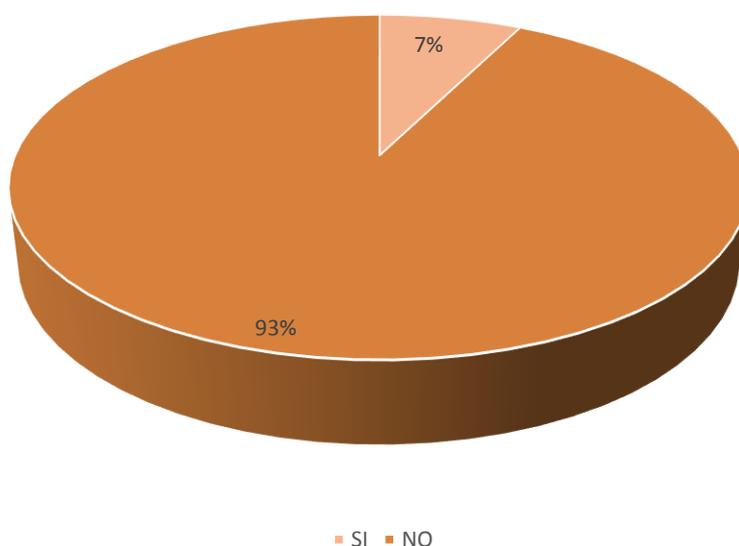


Gráfico 8-3. Resultado Pregunta 8 Encuesta

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis:

En base a la encuesta realizada se obtiene que un 93%, del personal no se ha sometido a ningún tipo de evaluación en la empresa y que un 7% de los encuestados si han realizado este tipo de evaluaciones.

9. ¿Considera que una evaluación de desempeño laboral debe contener preguntas de conocimiento técnico y conductual?

Tabla 11-3: Resultado Pregunta 9 Encuesta

Opciones	Respuestas	Porcentaje
SI	23	85%
NO	4	15%
Total	27	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

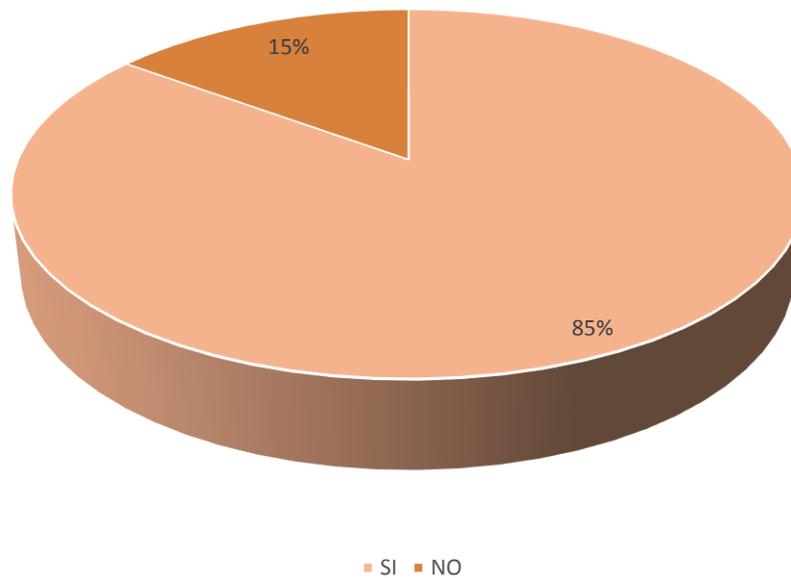


Gráfico 9-3. Resultado Pregunta 9 Encuesta

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis:

En base a la encuesta realizada se obtiene que un 85%, del personal valora la importancia de que una evaluación contemple un conocimiento técnico y conductual, más un 15% no las considera relevante dentro de dicha evaluación.

10. ¿Cree usted que es necesario la implementación y aplicación de la evaluación del desempeño laboral acorde a la realidad de la Organización?

Tabla 12-3: Resultado Pregunta 10 Encuesta

Opciones	Respuestas	Porcentaje
SI	27	100%
NO	0	0%
Total	27	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

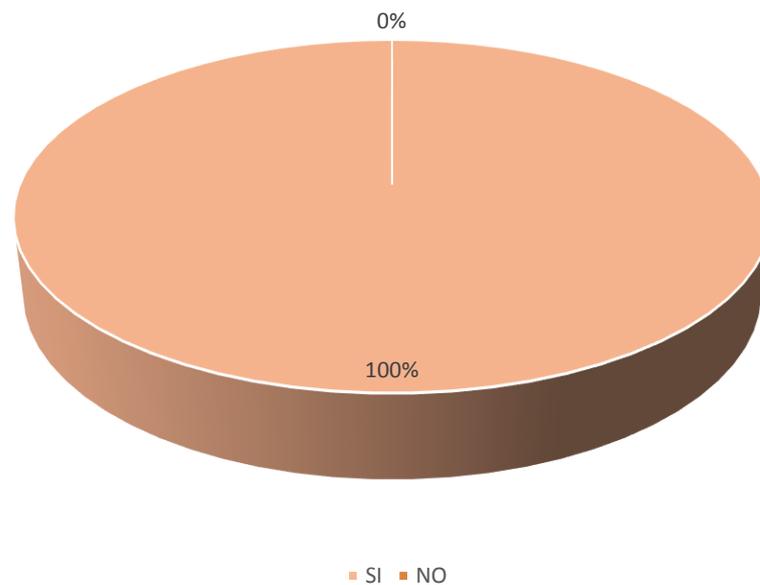


Gráfico 10-3. Resultado Pregunta 10 Encuesta

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis:

En base a la encuesta realizada se obtiene que un total de los encuestados, es decir el 100% creen que es necesario la implementación y aplicación de la evaluación del desempeño laboral en la organización.

11. ¿Cree usted que el ambiente laboral en donde desempeña sus funciones es el adecuado?

Tabla 13-3: Resultado Pregunta 11 Encuesta

Opciones	Respuestas	Porcentaje
SI	22	81%
NO	5	19%
Total	27	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

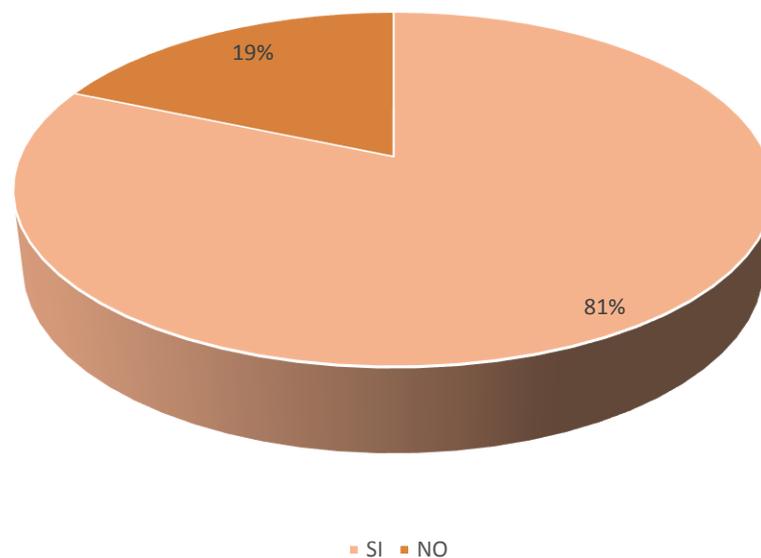


Gráfico 11-3. Resultado Pregunta 11 Encuesta

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis:

En base a la encuesta realizada se obtiene que un 81% del total de los encuestados, cree que se desempeña en un ambiente laboral óptimo de trabajo, en tanto un 19% cree que el ambiente laboral podría mejorar y no es el adecuado actualmente.

12. ¿Cree que es necesario evaluar el desempeño laboral del Gerente de la Compañía?

Tabla 14-3: Resultado Pregunta 11 Encuesta

Opciones	Respuestas	Porcentaje
SI	21	78%
NO	6	22%
Total	27	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

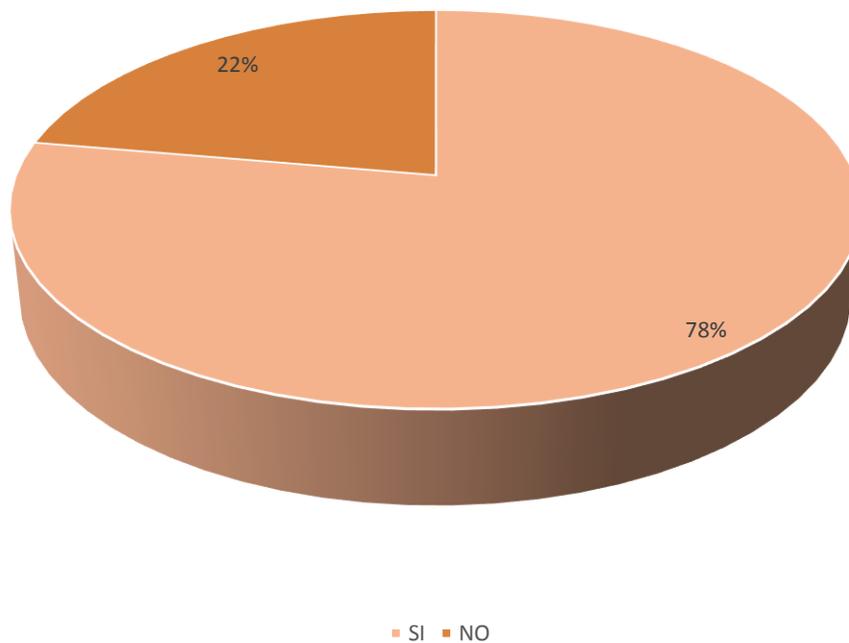


Gráfico 12-3. Resultado Pregunta 12 Encuesta

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis:

En base a la encuesta realizada se obtiene que un 78% del total de los encuestados, cree que es necesario aplicar la evaluación de desempeño al Gerente de la compañía, más un 22% no lo ve necesario en el momento actual.

3.1.2 Entrevista dirigida a la jefe del departamento de Talento Humano de la Compañía de producción y comercialización MasCorona & Soleg Ltda.

La entrevista fue aplicada a la Ing. Ana Galarza jefe del departamento de Talento Humano de la Compañía, en donde se realizaron preguntas relacionadas al desempeño del talento humano del personal en la organización y la manera en que son evaluados.

A continuación se presentan las preguntas planteadas junto con sus resultados obtenidos.

Entrevista,

Ing. Ana Galarza

Jefe de Talento Humano

1. ¿Conoce usted cuál es el propósito de esta evaluación?

“El propósito de este tipo de evaluaciones es determinar el grado de compromiso y de trabajo que maneja cada uno de nuestros colaboradores con el fin de buscar mejoras”. (Galarza, 2021)

2. ¿Cuáles son los objetivos que usted se ha planteado en calidad de Directora de Talento Humano para el año que viene?

“Corregir los errores que se hayan presentado en periodos anteriores y procurar la mejora del desempeño de mis colaboradores”. (Galarza, 2021)

3. ¿Considera que sus objetivos profesionales se vinculan con los de la compañía?

“Totalmente, dentro de mis objetivos profesionales y personales, están el lograr que la compañía mejore en todos sus aspectos y tener una fuerza laboral comprometida”. (Galarza, 2021)

4. ¿Considera que su equipo de trabajo cumple con las expectativas corporativas?

“Considero que el equipo de trabajo cumple con las expectativas planteadas, pero sin duda se puede mejorar”. (Galarza, 2021)

5. ¿Cuál es la relación del personal con el cliente y los proveedores?

“La relación que se maneja es la mejor, ya que es un aspecto clave para la fidelización de clientes y proveedores”. (Galarza, 2021)

6. ¿Considera que los colaboradores pueden mejorar el desempeño laboral?

“Como le mencione hace un momento el trabajo que se realiza es bastante bueno pero siempre existen oportunidades de mejora, de parte de las jefaturas y el personal”. (Galarza, 2021)

7. ¿Qué cambios le gustaría ver en el entorno laboral?

“Sin duda quiero que el personal que labora en la empresa se comprometa con sus labores y presente un rendimiento óptimo en sus actividades, además de establecer siempre relaciones cordiales y de respeto entre todos”. (Galarza, 2021)

3.2 Discusión de los resultados

3.2.1 Discusión de los Resultados de las Encuestas

En base a las encuestas realizadas al personal de los departamentos, administrativo, producción y ventas, se ha determinado la necesidad de evaluar el desempeño del talento humano de dichos colaboradores con el fin de determinar su desenvolvimiento general en sus respectivas actividades, mediante una evaluación de desempeño de 90 grados.

Tomando en cuenta las preguntas planteadas en la encuesta tenemos que en la primera en donde se consulta al personal si han sido evaluados cuando ingresaron a laborar en la compañía, tenemos un total de los encuestados que no realizaron ningún tipo de evaluación de conocimientos, solo fueron entrevistados previo a su ingreso. Por lo que es importante medir sus conocimientos para así plantear estrategias de cambio.

Haciendo referencia a la tercera pregunta sobre el conocimiento del personal en cuanto a lo que comprende una evaluación de desempeño se obtuvo un 67% del total de personas que conocen del ámbito en general de dicha evaluación, por lo que este tipo de evaluación sería una herramienta útil para profundizar en el tema.

En la cuarta pregunta se consulta sobre la importancia de aprobar una evaluación de desempeño, en donde un 56% del personal encuestado no conocía que su estabilidad laboral puede verse perjudicada si su calificación es baja, por lo que es necesario para esto establecer planes de acción de mejora posterior a una evaluación.

En la quinta pregunta realizada se consulta si el personal desea que se le aplique una evaluación de desempeño en donde el 81% de ellos está dispuesto a medir sus conocimientos técnicos y conductuales de manera periódica, lo cual es un resultado positivo para la elaboración de una propuesta para la herramienta de evaluación.

Finalmente uno de los puntos relevantes de la encuesta fue que el personal está de acuerdo en que el gerente de la entidad sea evaluado de la misma manera, considerándolo de alta importancia para la mejora continua de quien se encuentra al mando de las actividades.

3.2.2 *Discusión de los Resultados de la Entrevista*

En base a la entrevista realizada al jefe del departamento de Talento Humano, se puede confirmar que sus objetivos profesionales se vinculan directamente con los objetivos de la organización, en busca de mantener un buen rendimiento laboral y personal de los colaboradores de la empresa.

Me supo manifestar que la mejora continua es una de las características relevantes de las compañías que buscan crecer en el mercado por lo que sería importante mantener capacitaciones constantes y así tener un grupo competente en todas sus líneas, para lo cual es necesario conocer su rendimiento actual.

Añadió finalmente que sería importante mejorar el ambiente laboral, procurando generar relaciones de cordialidad y respeto entre los empleados, además de buscar la manera de mantener y mejorar su rendimiento, fomentando así un personal efectivo y eficaz en todas sus líneas de acción.

3.3 Propuesta

3.3.1 Generalidades de la Compañía de Producción y Comercialización MasCorona & Soleg Ltda de la ciudad de Ambato.

3.3.1.1 Logo MasCorona & Soleg Ltda



Figura 1-1. Logo MasCorona & Soleg Ltda

Realizado por: MasCorona 2016

3.3.1.2 Slogan

“El sabor de nuestra tierra”

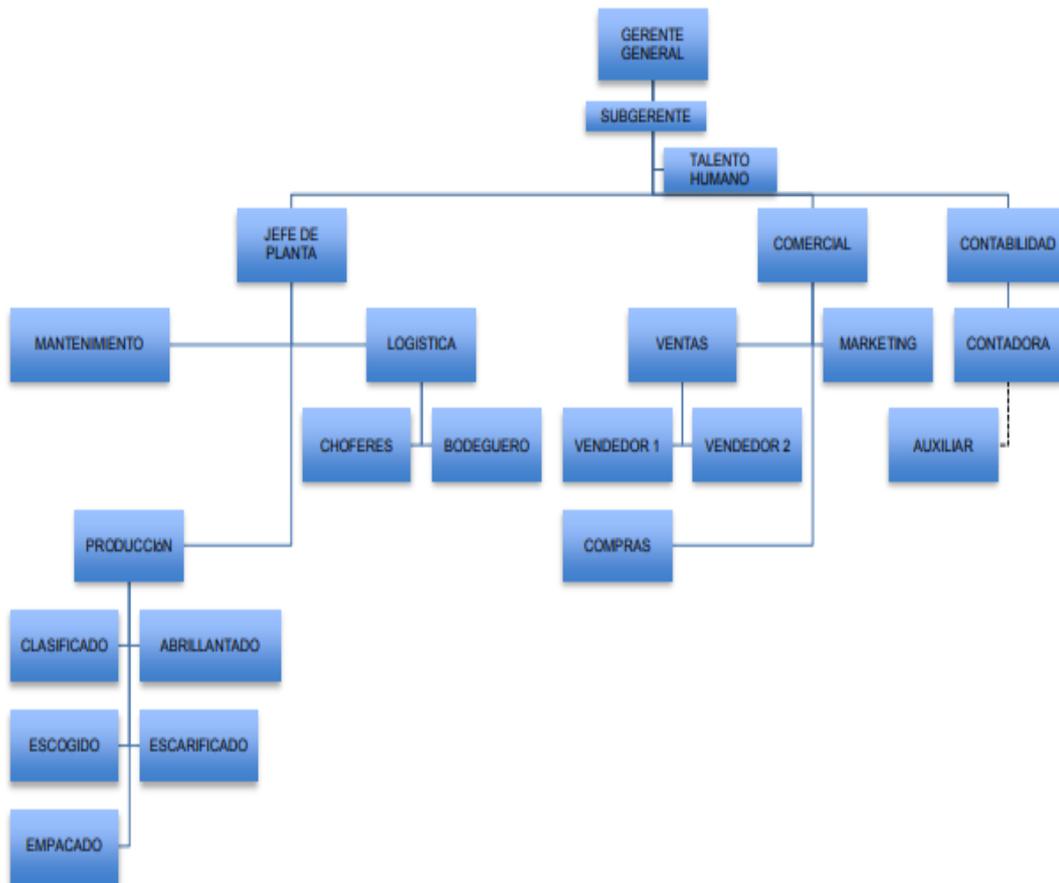
3.3.1.3 Misión

MASCORONA es una empresa ecuatoriana dedicada a la producción y comercialización de harinas y cereales enfundados que busca siempre brindar la mejor calidad a sus clientes, generando fuentes de trabajo, siempre innovando para cumplir con las necesidades que cambian durante el tiempo. (Mascorona, 2019)

3.3.1.4 Visión

Para el 2021 ser una empresa líder a nivel nacional ofreciendo alimentos elaborados y no elaborados de calidad; desarrollar una relación fiel con nuestros consumidores, tener alcance a ellos en todas las provincias del país. Ser capaces de exportar y ser competitivos en el exterior. (Mascorona, 2019)

3.3.1.5 Organigrama Estructural



3.3.1.6 Valores de la compañía

- Calidad: Producción Servicio y Venta.
- Responsabilidad: Social y Empresarial
- Competitividad: Productos y Precios.
- Trabajo en Equipo: Objetivo en común
- Orientación al Cliente: Buenas relaciones interpersonales.

3.3.1.7 Matriz FODA Compañía de producción y comercialización, MasCorona & Soleg Ltda

Tabla 15-3: Matriz FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • La Compañía cuenta con el número adecuado de colaboradores por área de trabajo para sus actividades diarias. • La empresa cuenta con tecnología de punta para los procesos de producción y empaçado. • Cuenta con instalaciones amplias y con todas las normas de seguridad requeridas. • Consta con proveedores de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de alianzas estratégicas con empresas a nivel internacional. • Adquisición de tecnología a la vanguardia. • Investigación para la apertura de nuevos mercados. • Contratación de personal capacitado que aporte mejora a la organización. • Fomentar la capacitación y mejora continua.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de una herramienta de evaluación al despeño del talento humano. • Departamento de ventas poco motivado. • Ausencia de un plan de capacitación permanente. • Falta de profesionalización en las capacidades claves en procesos de producción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgo financiero por la variación en los precios del mercado. • Alta competencia. • Desastres y factores naturales que afecten la importación y exportación. • Capacidad adquisitiva limitada de los clientes. • Materia prima y combustible, con constante aumento de precio.

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

3.3.1.8 Diseño de la evaluación de desempeño del Talento Humano.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION MASCORONA & SOLEG CIA. LTDA DE LA CIUDAD DE AMBATO

3.3.1.9 Indicaciones generales

- Deberá leerse cada ítem detenidamente.
- Se marcará con una equis (X) la opción que describa el desenvolvimiento del encuestado, en cuanto a su desempeño laboral.
- Se elegirá una opción por cada escala de calificación.
- El cuestionario será completado bajo la supervisión de la Jefa de Talento Human

Tabla 16-3: Datos del Evaluado

DATOS DEL EVALUADO	
Nombres:	
Relación con el Evaluado:	

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

3.3.2 Formato de la evaluación del desempeño

Nombres:	
Nivel de Instrucción:	
Área de Formación:	
Departamento:	
Puesto de Trabajo:	

Tabla 17-3: Datos del Evaluador

DATOS DEL EVALUADOR		Calificación			
Competencias a Evaluar		Deficiente	Moderado	Bueno	Óptimo
Cumplimiento de Objetivos Laborales		1	2	3	4
1	Cumple con los objetivos planteados por sus superiores dentro del periodo actual.				
2	Conoce las funciones de su puesto de trabajo.				
Trabajo en Equipo					
3	Posee una buena relación con sus pares y superiores.				
4	Comparte sus experiencias destrezas y habilidades.				
Solución de Problemas					
5	Es flexible y presenta soluciones ante el cambio y las situaciones.				
6	Es capaz de conservar la calma y postura en situaciones de presión.				
Administración del Tiempo					
7	Completa de manera eficaz y efectiva en el tiempo asignado sus tareas asignadas.				
8	Se encuentra en la capacidad de establecer prioridades en sus actividades laborales.				
Comunicación					
9	Expresa sus ideas de forma clara y respetuosa hacia los demás.				
10	Presta atención y comprende los requerimientos por parte de sus superiores.				

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

Tabla 18-3: Rangos de calificación

Rango de calificación		
N°	Competencias	Equivalencia
1	Cumplimiento de Objetivos Laborales	30%
2	Trabajo en Equipo	10%
3	Solución de Problemas	20%
4	Administración del Tiempo	30%
5	Comunicación	10%
	TOTAL	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

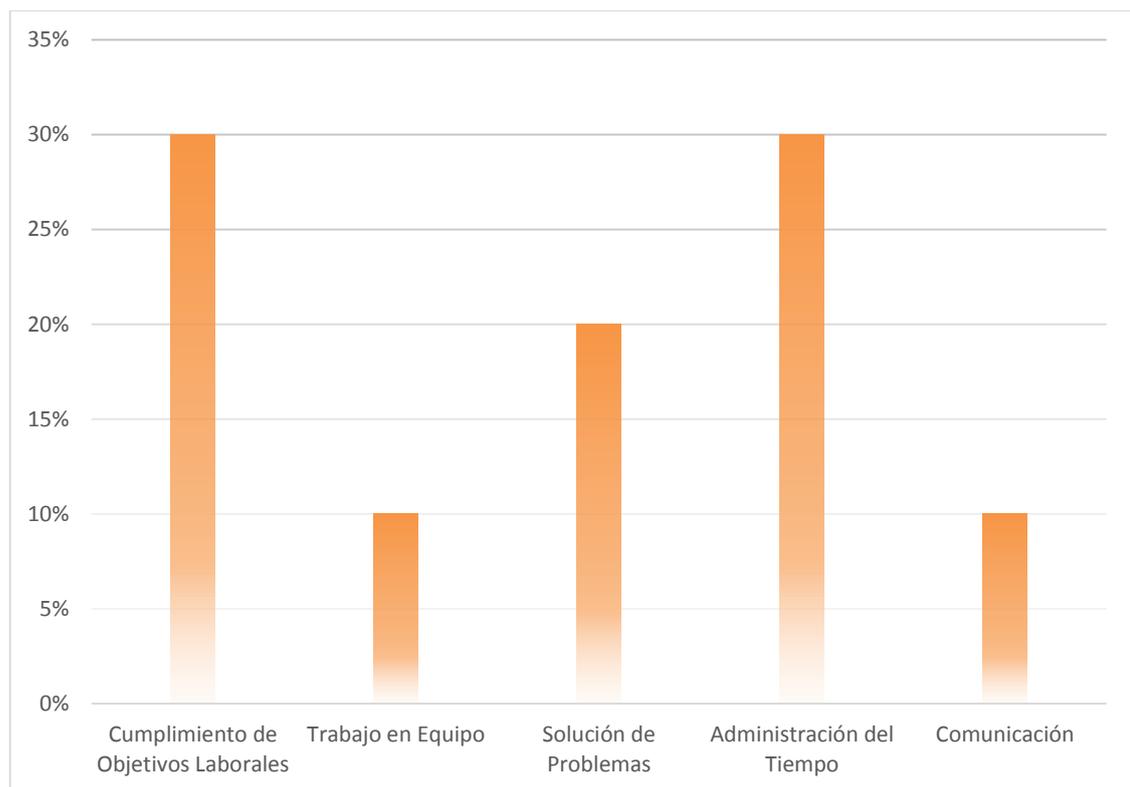


Gráfico 13-3. Componentes a evaluar

Realizado por: Jordán, P. 2021

Evaluación de desempeño del talento humano, método 90°

3.3.3 Escalas de Puntuación de la Evaluación del desempeño

Tabla 19-3: Escalas de Puntuación

ESCALA DE PUNTUACIÓN		
ESCALA	DESEMPEÑO	PUNTUACIÓN
DEFICIENTE	Bajo de lo requerido	1
MODERADO	Lo Requerido	2
BUENO	Mejor de lo Requerido	3
ÓPTIMO	Destacado	4

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

3.3.4 Resultados de la evaluación del desempeño seccionada por departamentos

3.3.4.1 Resultados de la evaluación del desempeño del personal del Departamento Administrativo

Cumplimiento de Objetivos Laborales

1. Cumple con los Objetivos planteados por sus superiores en el periodo actual

Tabla 20-3: Resultados de la pregunta 1 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Departamento Administrativo			
Opciones	Resultados	Porcentaje	
Optimo	6	86%	
Bueno	1	14%	
Moderado	0	0%	
Deficiente	0	0%	
TOTAL	7	100	

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

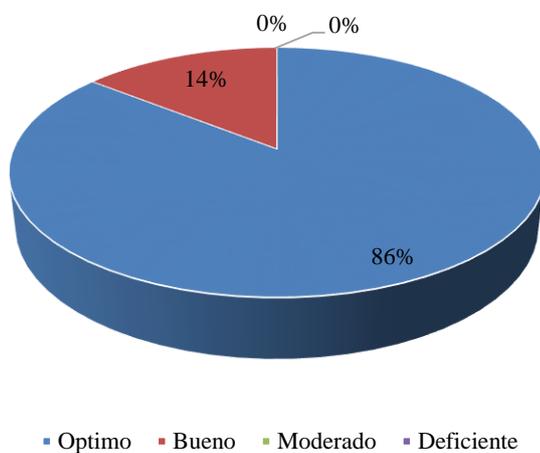


Gráfico 14-3. Resultados de la pregunta 1 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados de la pregunta 1 se valora que el 86% del personal tiene un rendimiento óptimo y, por otro lado, el 14% tiene un conocimiento óptimo.

Cumplimiento de Objetivos Laborales

2. Conoce las funciones de su puesto de trabajo

Tabla 21-3: Resultados de la pregunta 2 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Departamento Administrativo			
Opciones	Resultados	Porcentaje	
Optimo	7	100%	
Bueno	0	0	
Moderado	0	0	
Deficiente	0	0	
TOTAL	7	100	

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

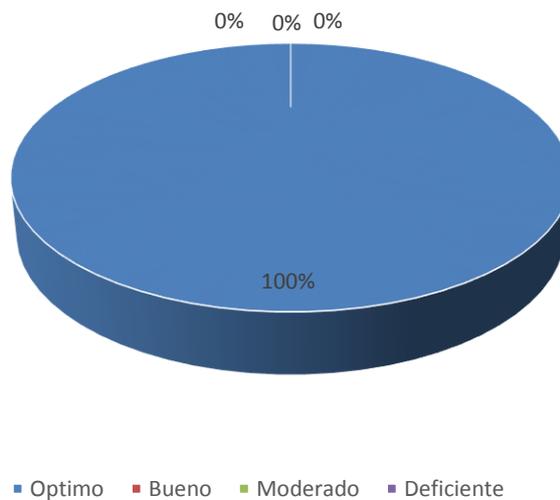


Gráfico 15-3. Resultados de la pregunta 2 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados de la pregunta 2 se valora que el 100% del personal tiene un rendimiento óptimo ya que tiene conocimiento de las funciones de su puesto de trabajo.

Trabajo en Equipo

3. Posee una buena relación con sus pares y superiores

Tabla 22-3: Resultados de la pregunta 3 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Departamento Administrativo		
Opciones	Resultados	Porcentaje
Optimo	7	100%
Bueno	0	0%
Moderado	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

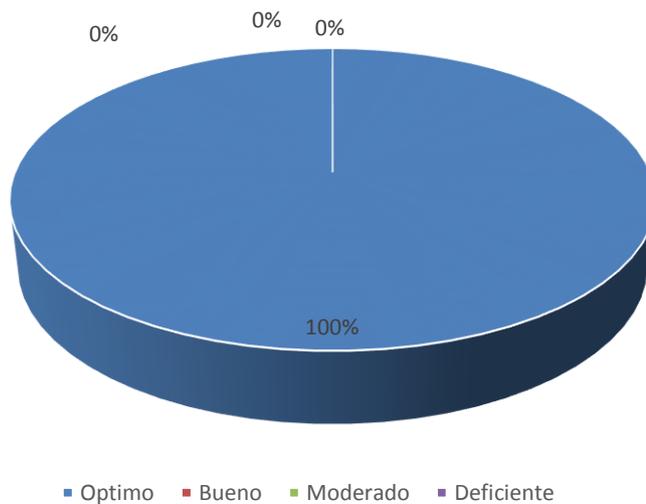


Gráfico 16-3. Resultados de la pregunta 3 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados de la pregunta 3 se valora que el 100% del personal tiene un rendimiento óptimo ya que poseen una buena relación con sus superiores.

Trabajo en Equipo

4. Comparte sus experiencias, destrezas y habilidades.

Tabla 23-3: Resultados de la pregunta 4 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Departamento de Administrativo		
Opciones	Resultados	Porcentaje
Óptimo	6	86%
Bueno	1	14%
Moderado	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

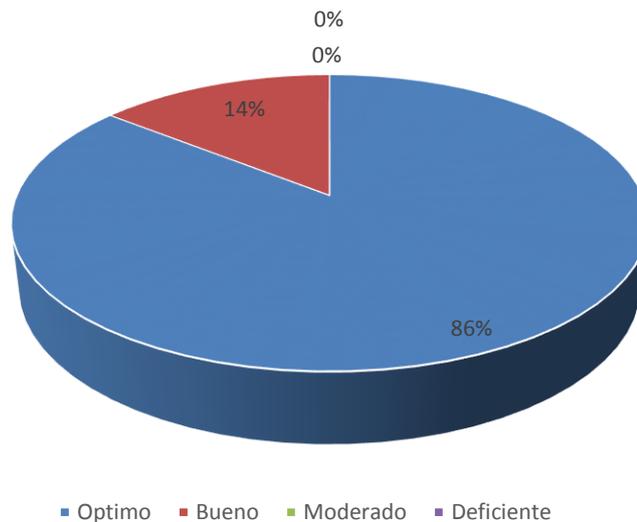


Gráfico 17-3. Resultados de la pregunta 4 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados de la pregunta 4 se valora que el 86 % del personal tiene un rendimiento óptimo y apenas un 14% tiene un rendimiento Muy Bueno en cuanto a experiencias, destrezas y habilidades.

Solución de Problemas

5. Es flexible y presenta soluciones ante el cambio y las situaciones.

Tabla 24-3: Resultados de la pregunta 5 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Departamento Administrativo		
Opciones	Resultados	Porcentaje
Optimo	5	71%
Bueno	2	29%
Moderado	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

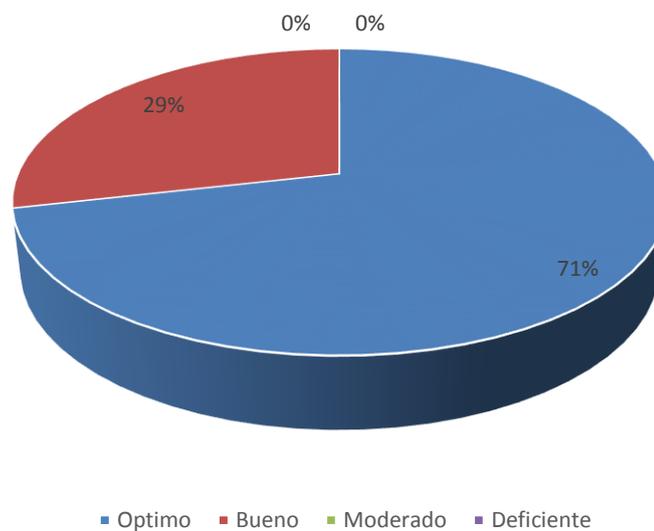


Gráfico 18-3. Resultados de la pregunta 5 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados de la pregunta 5 se valora que el 71 % del personal tiene un rendimiento óptimo y apenas un 29% tiene un rendimiento Muy Bueno en cuanto a solución de problemas.

Solución de Problemas

6. Es capaz de conservar la calma y postura en situaciones de presión.

Tabla 25-3: Resultados de la pregunta 6 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Departamento Administrativo			
Opciones	Resultados	Porcentaje	
Optimo	7	100%	
Bueno	0	0%	
Moderado	0	0%	
Deficiente	0	0%	
TOTAL	7	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

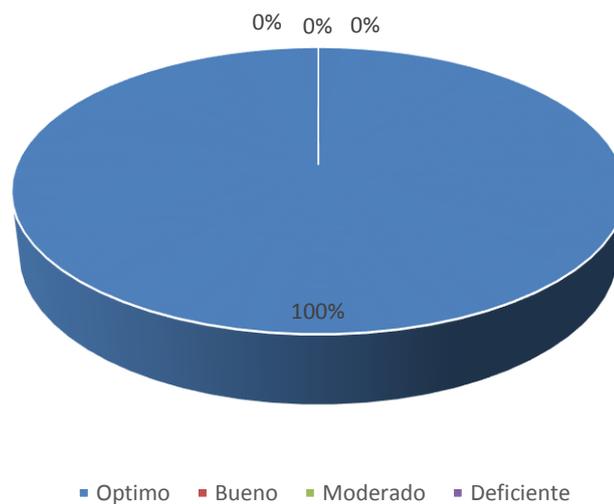


Gráfico 19-3. Resultados de la pregunta 6 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados de la pregunta 6 se valora que el 100 % del personal tiene un rendimiento óptimo en cuanto a solución de problemas.

Administración del Tiempo

7. Completa de manera eficaz y efectiva en el tiempo asignado sus tareas.

Tabla 26-3: Resultados de la pregunta 7 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Departamento de Administrativo		
Opciones	Resultados	Porcentaje
Optimo	5	71%
Bueno	2	29%
Moderado	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

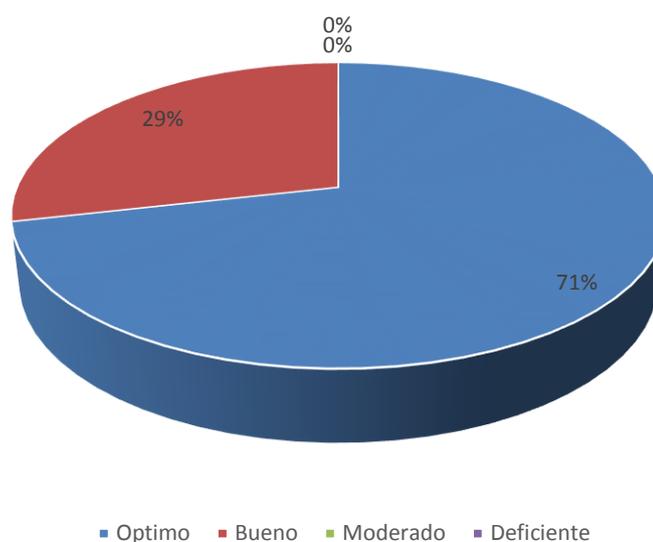


Gráfico 20-3. Resultados de la pregunta 7 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados de la pregunta 7 se valora que el 71 % del personal tiene un rendimiento óptimo y apenas un 29% tiene un rendimiento Muy Bueno en cuanto a Administración del tiempo.

Administración del Tiempo

8. Se encuentra en la capacidad de establecer prioridades en sus actividades.

Tabla 27-3: Resultados de la pregunta 8 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Departamento Administrativo		
Opciones	Resultados	Porcentaje
Optimo	7	100%
Bueno	0	0%
Moderado	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

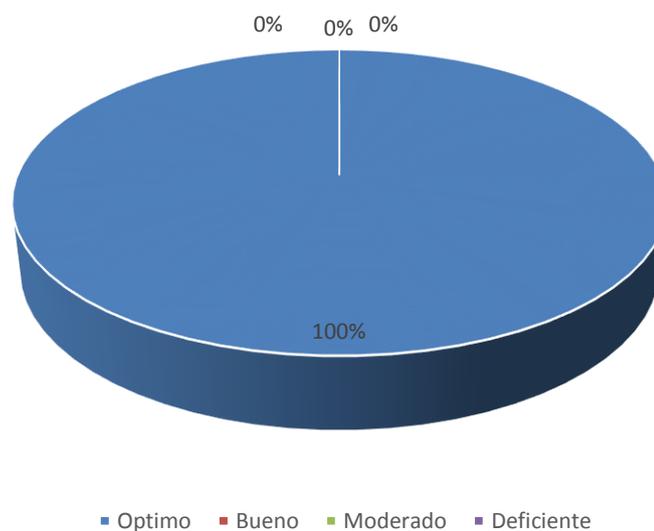


Gráfico 21-3. Resultados de la pregunta 8 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados de la pregunta 8 se valora que el 71 % del personal tiene un rendimiento óptimo y apenas un 29% tiene un rendimiento Muy Bueno en cuanto a solución de problemas.

Comunicación

9. Expresa sus ideas de forma clara y respetuosa hacia los demás.

Tabla 28-3: Resultados de la pregunta 9 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Departamento de Administrativo		
Opciones	Resultados	Porcentaje
Optimo	6	86%
Bueno	1	14%
Moderado	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

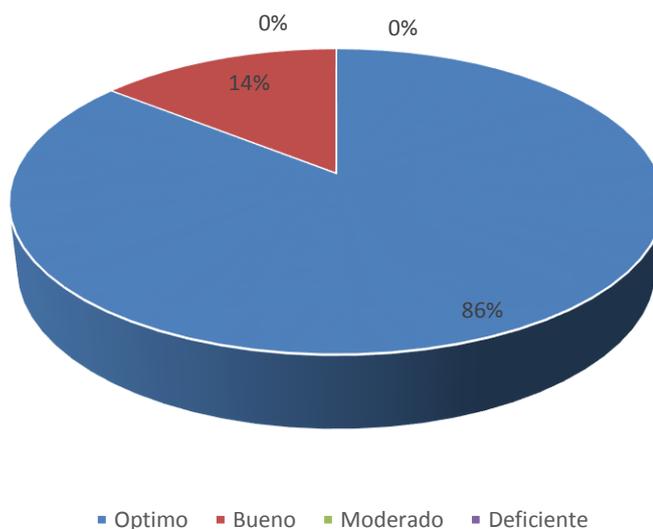


Gráfico 22-3. Resultados de la pregunta 9 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados de la pregunta 9 se valora que el 86 % del personal tiene un rendimiento óptimo y apenas un 14% tiene un rendimiento Muy Bueno en cuanto Comunicación.

Comunicación

10. Presta atención y comprende los requerimientos por parte de sus superiores.

Tabla 29-3: Resultados de la pregunta 10 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Departamento Administrativo		
Opciones	Resultados	Porcentaje
Óptimo	7	100%
Bueno	0	0%
Moderado	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

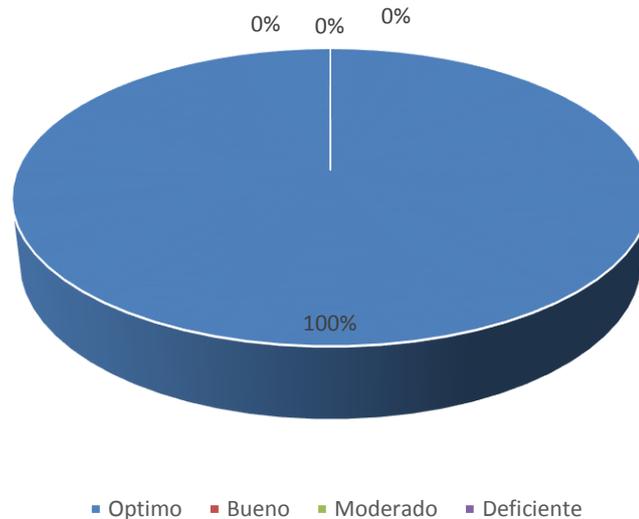


Gráfico 23-3. Resultados de la pregunta 10 de la evaluación del desempeño al personal del área Administrativa

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados de la pregunta 10 se valora que el 100 % del personal tiene un rendimiento óptimo en cuanto Comunicación.

3.3.4.2 Resultados de la evaluación del desempeño del personal del Departamento de Producción

Cumplimiento de Objetivos Laborales

1. Cumple con los Objetivos planteados por sus superiores en el periodo actual

Tabla 30-3: Resultados de la pregunta 1 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Departamento de Producción			
Opciones	Resultados	Porcentaje	
Óptimo	15	15	94%
Bueno	1	1	6%
Moderado	0	0	0%
Deficiente	0	0	0%
TOTAL	16	16	100

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

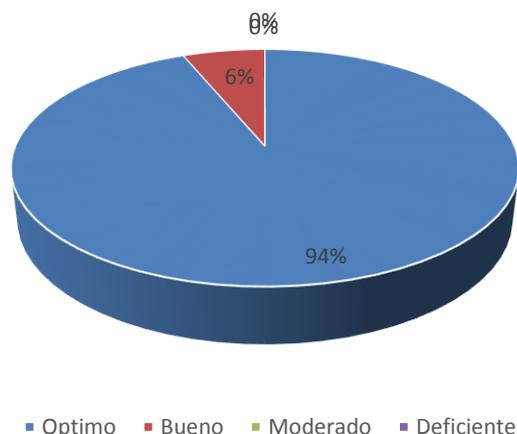


Gráfico 24-3. Resultados de la pregunta 1 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 1 evaluación del desempeño al personal de Departamento de producción, se obtuvo que el 94% tiene un desempeño óptimo y un 6 % un resultado Muy Bueno en cuanto al cumplimiento de los objetivos laborales.

Cumplimiento de Objetivos Laborales

2. Conoce las funciones de su puesto de trabajo

Tabla 31-3: Resultados de la pregunta 2 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Departamento de Producción			
Opciones	Resultados	Porcentaje	
Optimo	15	100%	
Bueno	1	0	
Moderado	0	0	
Deficiente	0	0	
TOTAL	16	100	

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

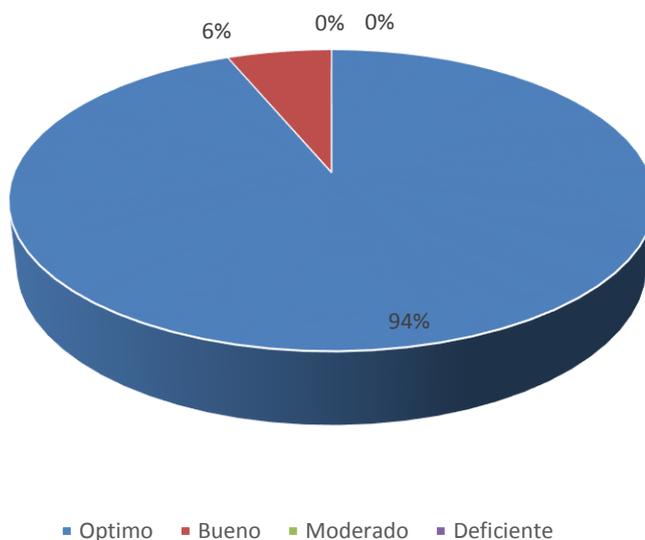


Gráfico 25-3. Resultados de la pregunta 2 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 2 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de producción, se obtuvo que el 94% tiene un desempeño optimo y un 6 % un resultado Muy Bueno en cuanto al conocimiento de las funciones de su puesto de trabajo.

Trabajo en Equipo

3. Posee una buena relación con sus pares y superiores

Tabla 32-3: Resultados de la pregunta 3 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Departamento de Producción		
Opciones	Resultados	Porcentaje
Optimo	16	100%
Bueno	0	0%
Moderado	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

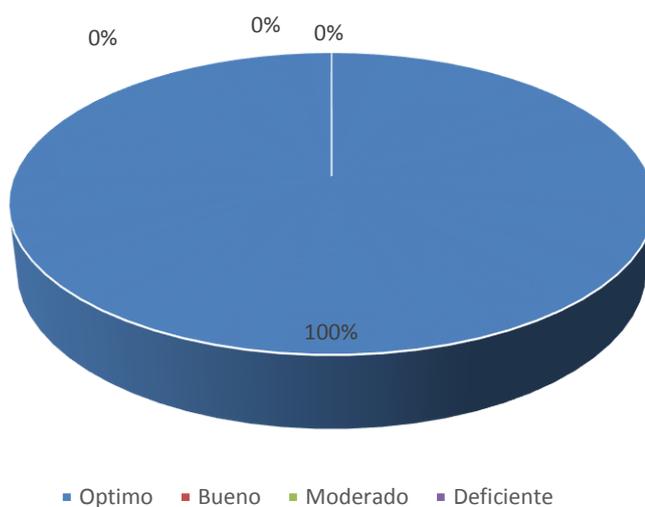


Gráfico 26-3. Resultados de la pregunta 3 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 3 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de producción, se obtuvo que el 100% tiene un desempeño optimo en cuanto al Trabajo en equipo.

Trabajo en Equipo

4. Comparte sus experiencias, destrezas y habilidades.

Tabla 33-3: Resultados de la pregunta 4 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Departamento de Producción			
Opciones	Resultados	Porcentaje	
Óptimo	12	75%	
Bueno	1	6%	
Moderado	3	19%	
Deficiente	0	0%	
TOTAL	16	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

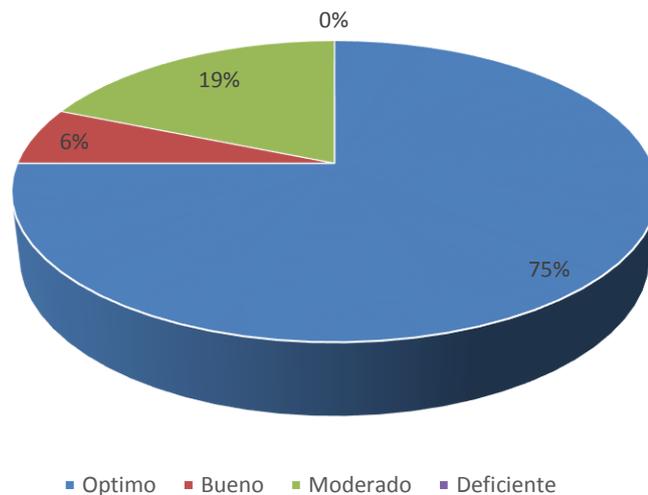


Gráfico 27-3. Resultados de la pregunta 4 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 4 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de producción, se obtuvo que el 75% tiene un desempeño óptimo, un 19% Moderado y un 6% resultado Muy Bueno en cuanto al Trabajo en equipo

Solución de Problemas

5. Es flexible y presenta soluciones ante el cambio y las situaciones.

Tabla 34-3: Resultados de la pregunta 5 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Departamento de Producción			
Opciones	Resultados	Porcentaje	
Óptimo	5	31	31%
Bueno	7	44	44%
Moderado	4	25	25%
Deficiente	0	0	0%
TOTAL	16	100	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

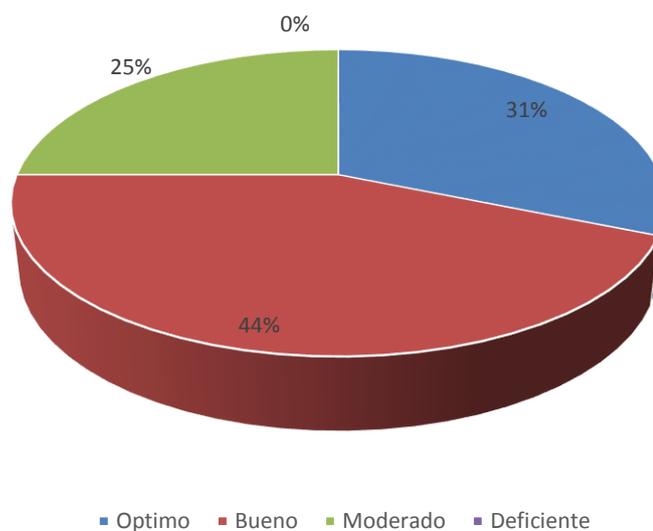


Gráfico 28-3. Resultados de la pregunta 5 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 5 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de producción, se obtuvo que el 31% tiene un desempeño óptimo, un 25% Moderado y un 44% resultado Muy Bueno en cuanto a solución de problemas,

Solución de Problemas

6. Es capaz de conservar la calma y postura en situaciones de presión

Tabla 35-3: Resultados de la pregunta 6 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Departamento de Producción		
Opciones	Resultados	Porcentaje
Óptimo	6	37%
Bueno	10	63%
Moderado	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

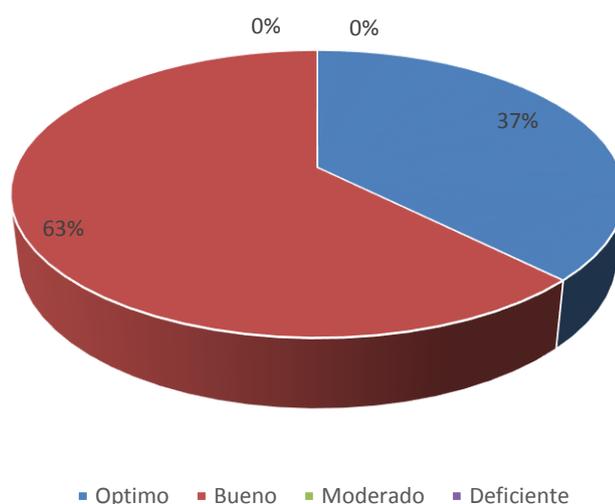


Gráfico 29-3. Resultados de la pregunta 6 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 6 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de producción, se obtuvo que el 37% tiene un desempeño óptimo y un 6% resultado Muy Bueno en cuanto a solución de problemas.

Administración del Tiempo

8. Completa de manera eficaz y efectiva en el tiempo asignado sus tareas.

Tabla 36-3: Resultados de la pregunta 7 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Departamento de Producción			
Opciones	Resultados	Porcentaje	
Óptimo	8	42%	
Bueno	7	37%	
Moderado	4	21%	
Deficiente	0	0%	
TOTAL	16	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

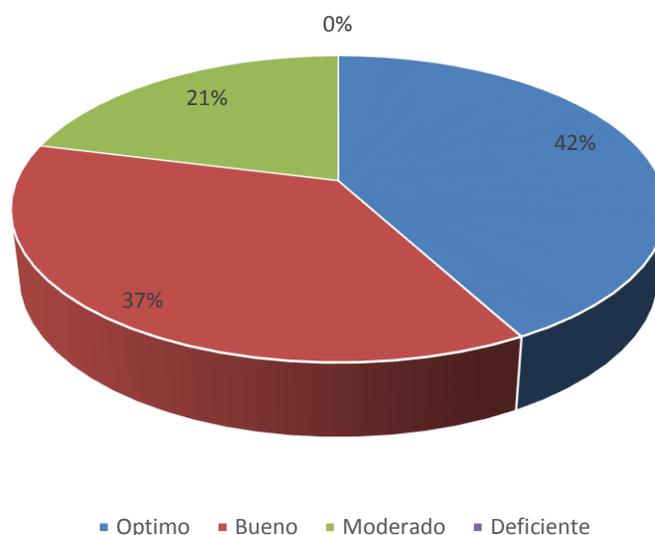


Gráfico 30-3. Resultados de la pregunta 7 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 7 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de producción, se obtuvo que el 42% tiene un desempeño óptimo, un 21 % Moderado y un 37% resultado Muy Bueno en cuanto a la Administración del tiempo.

Administración del Tiempo

8. Se encuentra en la capacidad de establecer prioridades en sus actividades.

Tabla 37-3: Resultados de la pregunta 8 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Departamento de Producción			
Opciones	Resultados	Porcentaje	
Optimo	6	38%	
Bueno	5	31%	
Moderado	5	31%	
Deficiente	0	0%	
TOTAL	16	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

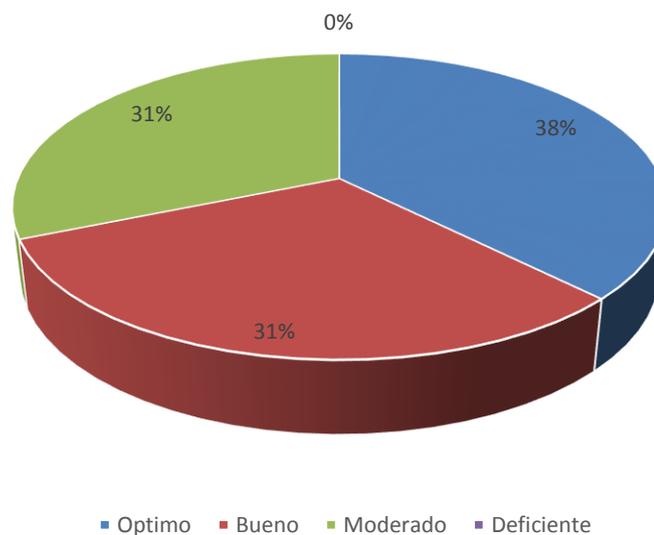


Gráfico 31-3. Resultados de la pregunta 8 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 8 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de producción, se obtuvo que el 38% tiene un desempeño optimo, un 31 % Moderado y un 31% resultado Muy Bueno en cuanto a la Administración del tiempo.

Comunicación

9. Expresa sus ideas de forma clara y respetuosa hacia los demás.

Tabla 38-3: Resultados de la pregunta 9 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Departamento de Producción		
Opciones	Resultados	Porcentaje
Optimo	12	75%
Bueno	4	25%
Moderado	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

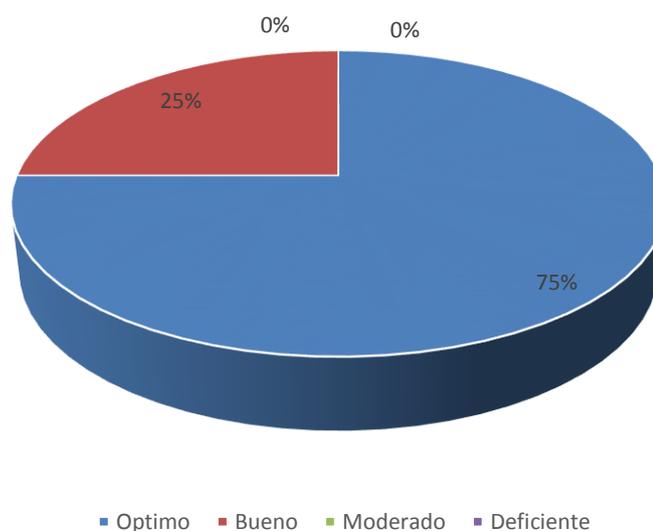


Gráfico 32-3. Resultados de la pregunta 9 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 9 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de producción, se obtuvo que el 75% tiene un desempeño optimo un 25% resultado Muy Bueno en cuanto a la comunicación.

Comunicación

10. Presta atención y comprende los requerimientos por parte de sus superiores.

Tabla 39-3: Resultados de la pregunta 10 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Departamento de Producción			
Opciones	Resultados	Porcentaje	
Óptimo	15	94%	
Bueno	1	6%	
Moderado	0	0%	
Deficiente	0	0%	
TOTAL	16	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

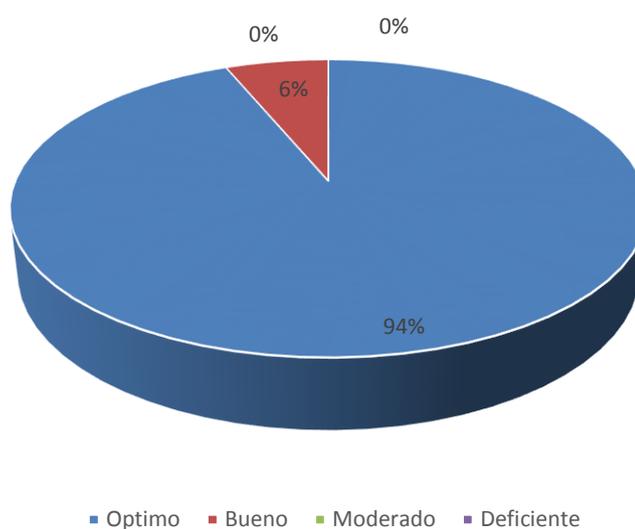


Gráfico 33-3. Resultados de la pregunta 10 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Producción

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 10 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de producción, se obtuvo que el 94% tiene un desempeño óptimo y un 6% resultado Muy Bueno en cuanto a la Comunicación.

3.3.4.3 Resultados de la evaluación del desempeño del personal del Departamento de Ventas

Cumplimiento de Objetivos Laborales

1. Cumple con los Objetivos planteados por sus superiores en el periodo actual

Tabla 40-3: Resultados de la pregunta 1 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Departamento de ventas			
Opciones	Resultados	Porcentaje	
Optimo	0	0	0%
Bueno	1	25	25%
Moderado	3	75	75%
Deficiente	0	0	0%
TOTAL	4	100	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

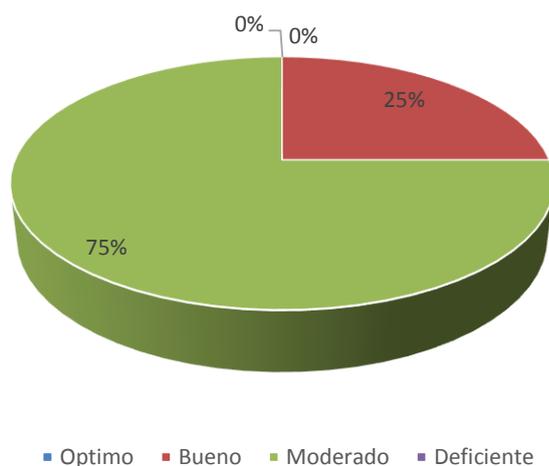


Gráfico 34-3. Resultados de la pregunta 1 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 1 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de Ventas, se obtuvo que el 75% tiene un desempeño Moderado y un 25% resultado Muy Bueno en cuanto al cumplimiento de los objetivos laborales.

Cumplimiento de Objetivos Laborales

2. Conoce las funciones de su puesto de trabajo

Tabla 41-3: Resultados de la pregunta 2 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Departamento de ventas			
Opciones	Resultados	Porcentaje	
Optimo	4	4	100%
Bueno	0	0	0
Moderado	0	0	0
Deficiente	0	0	0
TOTAL	4	4	100

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

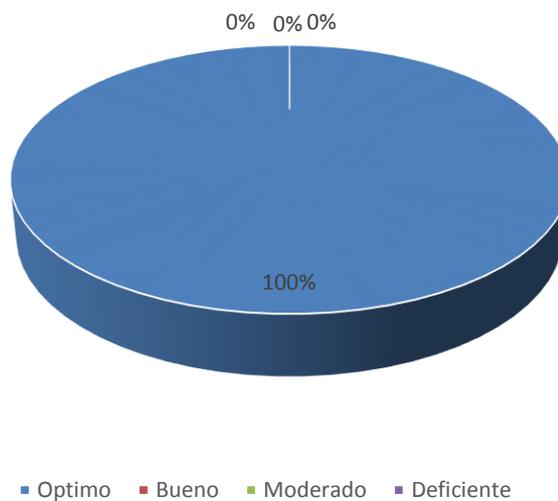


Gráfico 35-3. Resultados de la pregunta 2 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 2 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de Ventas, se obtuvo que el 100% tiene un desempeño óptimo en cuanto al conocimiento de las funciones de sus puestos.

Trabajo en Equipo

3. Posee una buena relación con sus pares y superiores

Tabla 42-3: Resultados de la pregunta 3 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Departamento de ventas		
Opciones	Resultados	Porcentaje
Optimo	4	100%
Bueno	0	0%
Moderado	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

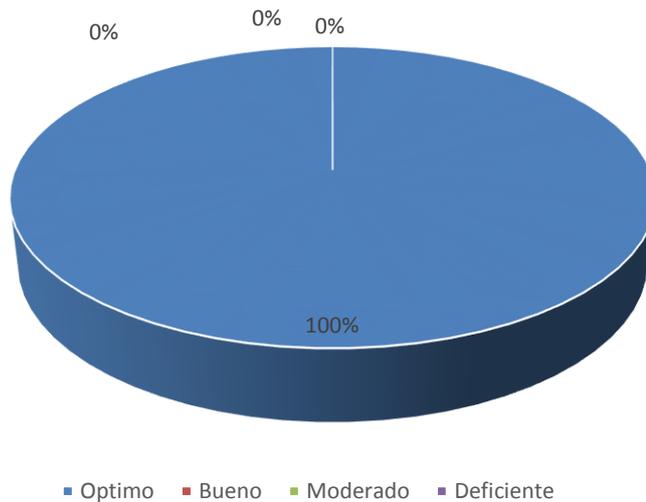


Gráfico 36-3. Resultados de la pregunta 3 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 3 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de Ventas, se obtuvo que el 100% tiene un desempeño óptimo en cuanto al Trabajo en equipo.

Trabajo en Equipo

4. Comparte sus experiencias, destrezas y habilidades.

Tabla 43-3: Resultados de la pregunta 4 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Departamento de ventas		
Opciones	Resultados	Porcentaje
Optimo	3	75%
Bueno	1	25%
Moderado	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

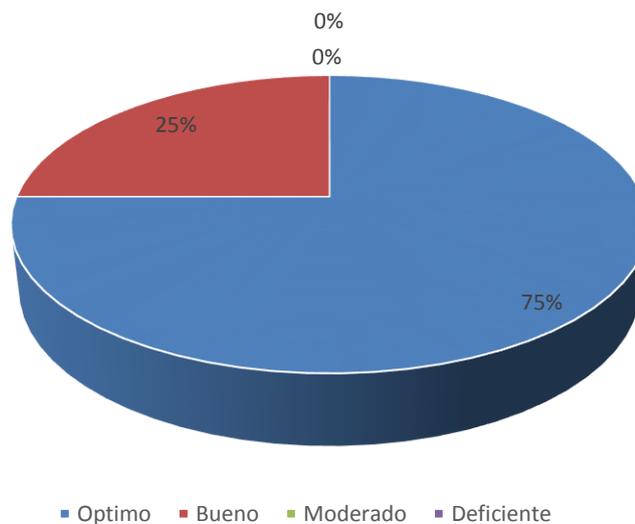


Gráfico 37-3. Resultados de la pregunta 4 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 4 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de Ventas, se obtuvo que el 75% tiene un desempeño óptimo en cuanto y un 25% tienen un conocimiento Muy Bueno en cuanto al trabajo en equipo.

Solución de Problemas

5. Es flexible y presenta soluciones ante el cambio y las situaciones.

Tabla 44-3: Resultados de la pregunta 5 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Departamento de ventas		
Opciones	Resultados	Porcentaje
Optimo	4	100%
Bueno	0	0%
Moderado	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

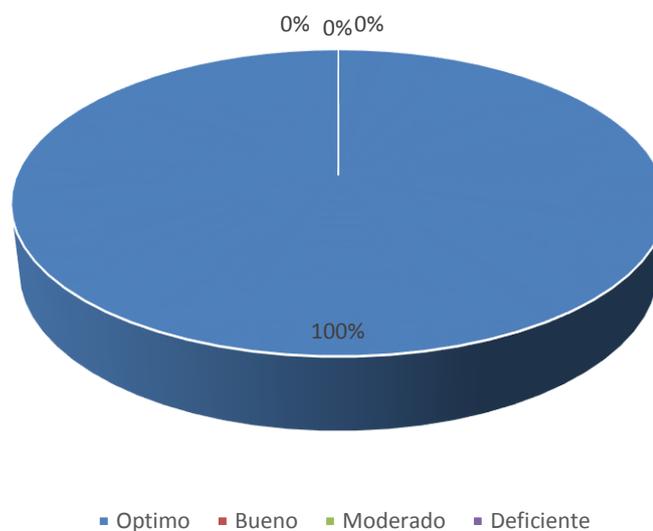


Gráfico 38-3. Resultados de la pregunta 5 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 5 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de Ventas, se obtuvo que el 100% tiene un desempeño óptimo cuanto a la solución de problemas.

Solución de Problemas

6. Es capaz de conservar la calma y postura en situaciones de presión

Tabla 45-3: Resultados de la pregunta 6 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Departamento de ventas		
Opciones	Resultados	Porcentaje
Optimo	4	100%
Bueno	0	0%
Moderado	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

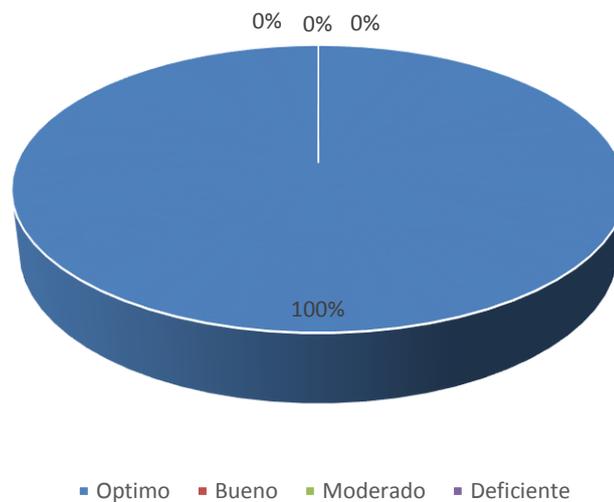


Gráfico 39-3. Resultados de la pregunta 6 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 6 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de Ventas, se obtuvo que el 100% tiene un desempeño óptimo cuanto a la solución de problemas

Administración del Tiempo

7. Completa de manera eficaz y efectiva en el tiempo asignado sus tareas.

Tabla 46-3: Resultados de la pregunta 7 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Departamento de ventas			
Opciones	Resultados	Porcentaje	
Optimo	1	25%	
Bueno	3	75%	
Moderado	0	0%	
Deficiente	0	0%	
TOTAL	4	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

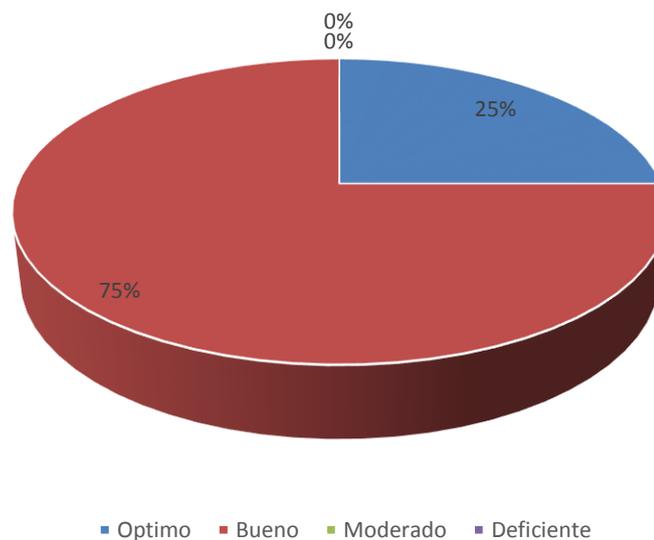


Gráfico 40-3. Resultados de la pregunta 7 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 7 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de Ventas, se obtuvo que el 75% tiene un desempeño óptimo cuanto a la solución de problemas y un 25% un conocimiento Muy Bueno en cuanto a esa competencia.

Administración del Tiempo

8. Se encuentra en la capacidad de establecer prioridades en sus actividades.

Tabla 47-3: Resultados de la pregunta 8 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Departamento de ventas		
Opciones	Resultados	Porcentaje
Óptimo	3	75%
Bueno	1	25%
Moderado	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

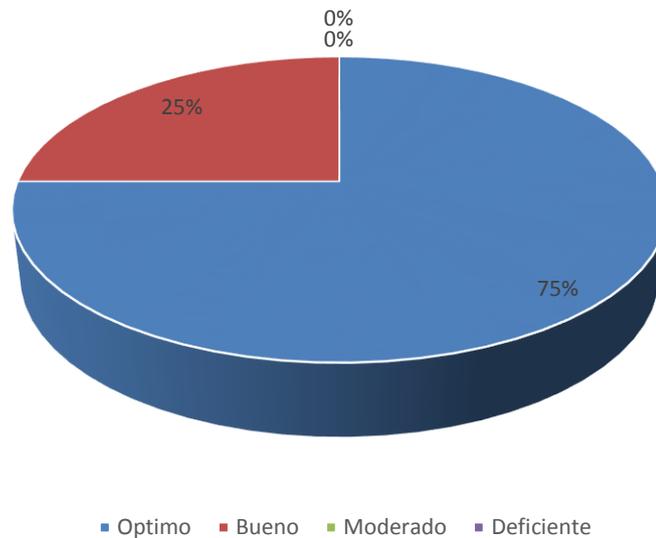


Gráfico 41-3. Resultados de la pregunta 8 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 7 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de Ventas, se obtuvo que el 75% tiene un desempeño óptimo cuanto a la Administración del tiempo y un 25% un conocimiento Muy Bueno en cuanto a esa competencia.

Comunicación

9. Expresa sus ideas de forma clara y respetuosa hacia los demás.

Tabla 48-3: Resultados de la pregunta 9 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Departamento de ventas		
Opciones	Resultados	Porcentaje
Optimo	4	100%
Bueno	0	0%
Moderado	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

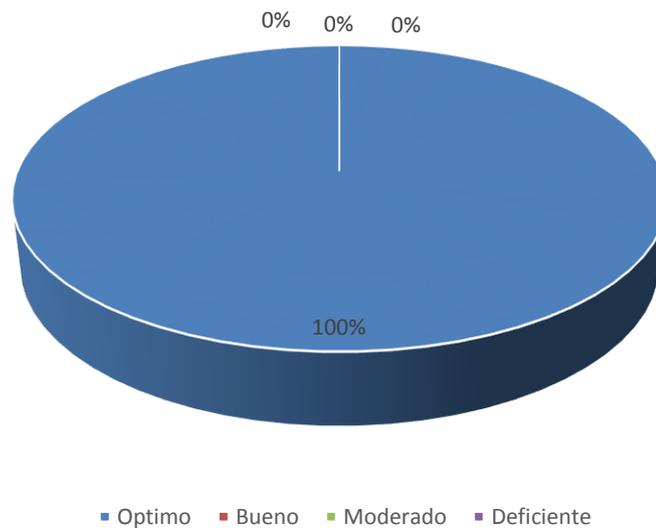


Gráfico 42-3. Resultados de la pregunta 9 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 9 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de Ventas, se obtuvo que el 100% tiene un desempeño óptimo cuanto a la comunicación.

Comunicación

10. Presta atención y comprende los requerimientos por parte de sus superiores.

Tabla 49-3: Resultados de la pregunta 10 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Departamento de ventas		
Opciones	Resultados	Porcentaje
Optimo	4	100%
Bueno	0	0%
Moderado	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

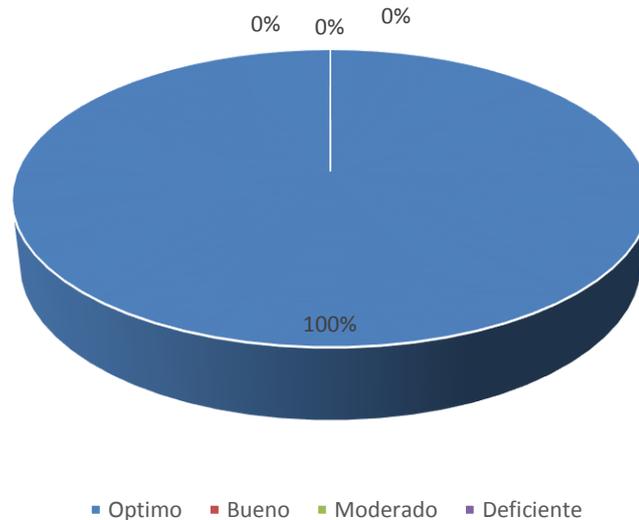


Gráfico 43-3. Resultados de la pregunta 10 de la evaluación del desempeño al personal del Departamento de Ventas

Realizado por: Jordán, P. 2021

Análisis. En base a los resultados obtenidos de la pregunta 10 de la evaluación del desempeño al personal de Departamento de Ventas, se obtuvo que el 100% tiene un desempeño óptimo cuanto a la Comunicación

3.3.5 *Discusión de los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño*

Por medio de la evaluación de desempeño laboral aplicada a los colaboradores por el método de 90° en. LA COMPAÑÍA DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION MASCORONA & SOLEG CIA. LTDA de la ciudad de Ambato, se tabuló en tres áreas, en la administrativa la calificación general se mantuvo entre optima y buena , lo que refleja un gran desempeño laboral por parte de los colaboradores de dicha área, en cuanto a las unidades de Producción y Ventas se obtuvo calificaciones que van de lo óptimo , moderado y en ciertos casos regular, dada la importancia de estas dos áreas , es necesario plantear estrategias específicas que permitan contrarrestar las deficiencias detectadas mediante la evaluación así tomar mejores decisiones en favor de la compañía.

3.3.6 *Estrategias de mejora en base a los resultados obtenidos mediante la evaluación*

Tabla 50-3: Matriz de estrategias

ESTRATEGIAS DE MEJORA EN BASE A LOS RESULTADOS	OBJETIVO	ACTIVIDAD	ENCARGADOS	FRECUENCIA	RECURSOS	VALOR
Plan de Capacitación	Capacitar periódicamente al personal de la compañía, de acuerdo a su área y función específica que desempeñan.	-Analizar Áreas y personal a Capacitar. -Planificar las capacitaciones. -Retroalimentar el conocimiento adquirido	Departamento de Talento Humano	TRIMESTRAL	Recursos Económicos Recursos Humanos	\$200.00 Aproximadamente cada tres meses
Plan de Compensación razonable	Otorgar diferentes tipos de reconocimientos al personal destacado.	-Identificar el personal destacado. -Reconocer su trabajo median compensaciones económicas	Departamento de Talento Humano	MENSUAL	Recursos Económicos Recursos Humanos	\$75.00 cada mes
Plan de Evaluación del desempeño Laboral	Evaluar constantemente las capacidades técnicas y conductuales del personal.	-Establecer un instrumento de evaluación de desempeño -Ejecutar la evaluación de desempeño -Planificar estrategias de mejora continua.	Departamento de Talento Humano	ANUAL	Recursos Económicos Recursos Humanos	Aproximadamente \$100.00 Cada año

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Jordán, P. 2021

CONCLUSIONES

- Estableciendo un diagnóstico interno en cuanto a los procesos se aplicó talleres participativos tales como la encuesta, en la cual se obtuvo información de primera fuente en cuanto al rendimiento, conocimientos técnicos y conductuales del personal de la empresa.
- Identificando los nudos críticos en los procesos y actividades internas de la compañía, se procedió a analizar los resultados en conjunto con la administración de la compañía en búsqueda de soluciones inmediatas a los problemas encontrados.
- Presentando los resultados de la evaluación al desempeño del talento humano, aplicada al personal de las áreas administrativas, de ventas y producción, se permitió plantear una matriz de estrategias mediante la cual se busca minimizar dichas debilidades y así generar pertenecía de los trabajadores para con la empresa y su constante capacitación.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda considerar el presente trabajo de investigación como fuente primaria de información para futuras indagaciones y se considere como herramienta útil para el departamento de talento humano, ya que en este documento se manejan los procesos adecuados para llevar a cabo una correcta valoración del personal de la empresa.
- Se recomienda mantener una relación activa de comunicación con el personal, en búsqueda de satisfacer sus necesidades personales y profesionales, ya que a partir de ello se conseguirá eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Se recomienda en base a la evaluación al desempeño del talento humano aplicada en la organización, generar un proceso periódico de evaluación que permita tener actualizado el conocimiento y rendimiento de los colaboradores de las áreas claves para el éxito de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Alajo, S., & Yanez, M. (2017). *Modelo de Evaluación de desempeño del talento humano de las cooperativas de ahorro y crédito del segmento tres del cantón Latacunga*. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3863/1/T-UTC-0404.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: PEARSON EDUCACIÓN, Colombia, 2010 ISBN: 978-958-699-128-5.
- Brazzolotto, S. (2012). *Apliación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones*. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5289/brazzolotto-trabajo-de-investigacion.pdf
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Faria, F. (1995). Desarrollo Organizacional . En *Desarrollo Organizacional Enfoque Integral*. Mexico DF: Limusa S.A ISBN 968- 18-1535-1-20.1.
- Galarza, A. (2021). (P. Jordán, Entrevistador)
- Gibson, J. (2011). Organizaciones Comportamiento, estructura y procesos. En *Organizaciones Comportamiento, estructura y procesos*. Mexico DF: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V ISBN: 978-0-07-338130-5.
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico DF: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V ISBN: 978-1-4562-2396-0.
- Mascorona. (2019). Obtenido de <https://www.mascorona.com/>
- Moreira, M. (2017). *Modelo de evaluación de desempeño de talento humano en la industria de embutidos del cantón Latacunga*. Obtenido de REPOSITORIO UTC: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3862/1/T-UTC-0403.pdf>
- Parra, M. (2002). *La evaluación del desempeño y la gestión de los RR.HH*. México: Prentice Hall.
- Rios, R. (2015). Una propuesta para la evaluación del desempeño de los trabajadores apoyada en el uso de técnicas cuantitativas. La Habana: Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría ISSN 1815-5936.
- Robbins, S. (1994). Comportamiento Organizacional. Mexico DF: PEARSON EDUCACIÓN ISBN: 978-607-442-098-2.
- Sprenger, R. K. (2005). *La rebelión del individuo. Porque debemos repensar por completo la tarea administrativa*. Madrid: Díaz de Santos.
- Varela, J. (2011). *Repositorio Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito* . Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/2782/1/UPS-QT00109.pfd.pdf>



ANEXOS

ANEXO A: FORMATO DE LA ENCUESTA APLICADA MEDIANTE GOOGLE FORMS

Encuesta al personal Administrativo de Producción y Ventas de la Compañía MasCorona

Determinar la necesidad de creación de una herramienta de evaluación del desempeño del talento humano del personal de la Compañía de Producción y comercialización MasCorona & Soleg Ltda.

1. ¿Cuándo Ingreso a la organización usted rindió pruebas de conocimientos?

SI

No

2. ¿Sabía que en base al Código de Trabajo se rigen las empresas privadas?

SI

NO

...

3. ¿Conoce usted que es una evaluación de desempeño?

SI

NO

4. ¿Tiene conocimiento que al no aprobar una evaluación del desempeño usted no podrá tener estabilidad laboral?

SI

NO

5. ¿Le gustaría que se le aplique una evaluación de desempeño en la que se evalué sus conocimientos técnicos y conductuales?

SI

NO

6. ¿Cree que el conocimiento técnico y conductual es importante para un trabajador de la compañía?

SI

NO

7. En su opinión ¿Crees usted que es necesario que el personal de la empresa este sujeto a constates evaluaciones y capacitaciones?

SI

NO

8. ¿Durante el tiempo que usted ha permanecido en la organización se ha sometido a algún tipo de evaluación del desempeño laboral?

SI

NO

9. ¿Considera que una evaluación de desempeño laboral debe contener preguntas de conocimiento técnico y conductual?

SI

NO

10. ¿Cree usted que es necesario la implementación y aplicación de la evaluación del desempeño laboral acorde a la realidad de la Organización?

SI

NO

11. ¿Cree usted que el ambiente laboral en donde desempeña sus funciones es el adecuado?

SI

NO

12. ¿Cree que es necesario evaluar el desempeño laboral del Gerente de la Compañía?

SI

NO

ANEXO B: ENTREVISTA A LA JEFA DE TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA MASCORONA



**ANEXO C: COMUNICADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO A LA COMPAÑÍA
MASCORONA**



COMUNICADO

Saludos cordiales a todo el personal de la Compañía de Producción y Comercialización MasCorona & Soleg, mi nombre el Pablo Jordán estudiante de la ESPOCH, me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular en esta prestigiosa Empresa, mi tema de investigación es "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION MASCORONA & SOLEG CIA. LTDA. DE LA CIUDAD DE AMBATO"

Comunico que se da inicio al Proceso de Evaluación a realizarse a partir de día de mañana 6 de agosto del presente año a partir de las 8:30 am, mediante autorización de la Ing. Ana Galarza Jefa de Talento Humano.

ANEXO D: APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

