

REPOSITORIO ACADÉMICO DIGITAL INSTITUCIONAL

“ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA MEJORA EN EL DESEMPEÑO LABORAL Y ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE PROCAMO”

Autor: Evelyn Aragón Serrano

Tesina presentada para obtener el título de:
Licenciada en Mercadotecnia

Nombre del asesor:
José Ricardo Venegas Ruiz

Este documento está disponible para su consulta en el Repositorio Académico Digital Institucional de la Universidad Vasco de Quiroga, cuyo objetivo es integrar, organizar, almacenar, preservar y difundir en formato digital la producción intelectual resultante de la actividad académica, científica e investigadora de los diferentes campus de la universidad, para beneficio de la comunidad universitaria.

Esta iniciativa está a cargo del Centro de Información y Documentación “Dr. Silvio Zavala” que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados.

Esta Tesis se publica bajo licencia Creative Commons de tipo “Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada”, se permite su consulta siempre y cuando se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de las obras derivadas.





ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA MEJORA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL Y ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD DE
LOS COLABORADORES DE PROCAMO

TESINA

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN MERCADOTECNIA

PRESENTA

Evelyn Aragón Serrano

ASESOR

Dr. José Ricardo Venegas Ruiz

CLAVE: 16PSU015Q
ACUERDO: LIC121127

MORELIA, MICHOACÁN

Abril, 2024

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, Mónica y Ramón, por ser mi inspiración y mi motor para lograr mis sueños. Les dedico a ustedes este logro que con mucho amor y dedicación puedo concluir hoy. Su amor y dedicación han sido fundamentales para ayudarme a cumplir lo que he logrado. Gracias por ser parte de esto y gracias sobre todo por siempre creer en mí.

A mis hermanos Oswaldo, Mónica y Esmeralda, por siempre estar para mí, su apoyo, confianza, y sus palabras de aliento, gracias por ser un soporte en mi vida.

A mi asesor de tesis el Doctor Ricardo Venegas y a mis profesores, les agradezco profundamente por su dedicación y paciencia. Gracias por su guía y sus consejos, los llevaré grabados para siempre en mi memoria. Gracias

RESUMEN

La presente investigación abordó el desafío de mejorar el desempeño de los colaboradores y aumentar la productividad en PROCAMO, una empresa proveedora de carnes. El objetivo fundamental fue identificar estrategias efectivas para optimizar el rendimiento laboral y fomentar un aumento sustancial en la producción. Para alcanzar estos objetivos, se llevó a cabo un estudio exhaustivo que incluyó análisis cuantitativos y cualitativos de diversas áreas de la organización.

Mediante la recopilación y análisis de datos, se pudo comprender los factores que impactan directamente en el desempeño y la productividad de los empleados en PROCAMO. Se identificaron desafíos clave como la falta de capacitación adecuada, la comunicación insuficiente y la falta de reconocimiento por parte de la dirección.

Estos obstáculos afectan la moral y el compromiso de los colaboradores, lo que a su vez repercute en la productividad general de la empresa.

Con base en los hallazgos, se propusieron una serie de estrategias concretas para abordar los problemas identificados y mejorar el desempeño de los empleados. Estas estrategias incluyeron la implementación de programas de capacitación personalizados, la mejora de la comunicación interna, la introducción de sistemas de reconocimiento y recompensas, y el fomento de un ambiente de trabajo colaborativo.

Palabras clave

Clima organizacional, productividad, comunicación, trabajo en equipo, mejora continua.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	2
RESUMEN.....	3
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	6
ANTECEDENTES	7
OBJETO DE ESTUDIO	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
PREGUNTA GENERAL DE	13
INVESTIGACIÓN	13
PREGUNTAS SECUNDARIAS DE INVESTIGACIONES	13
OBJETIVO GENERAL	14
OBJETIVOS SECUNDARIOS	14
JUSTIFICACIÓN	15
HIPÓTESIS	17
ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	18
HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN	20
MARCO CONCEPTUAL O TEÓRICO CONCEPTUAL	23
TEORÍA DE LA AUTODETERMINACIÓN.....	25
TEORÍA DE LA HIGIENE Y MOTIVACIÓN	27
ESTRATEGIAS	30
TIPOS DE ORGANIZACIONES.....	33
ANTECEDENTES DE LA EMPRESA	40
DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES:.....	53
VISIÓN FUTURA:.....	54
METODOLOGÍA.....	57
RESULTADOS E INTERPRETACIÓN	59

PROBLEMAS IDENTIFICADOS:	61
RECOMENDACIONES E IMPLEMENTACIONES	66
PRIMERA SESIÓN	67
SEGUNDA SESIÓN	69
TERCERA SESIÓN	73
CUARTA SESIÓN	76
CONCLUSIÓN	79
REFERENCIAS	82

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En este capítulo abordaremos como su nombre indica una descripción del problema al que nos enfrentamos en la actualidad de acuerdo al desempeño laboral de algunos trabajadores y como depende en gran medida de este, la productividad de una empresa, misma para la cual buscamos conocer y ofrecer algunas recomendaciones para llegar a una solución.

El lector podrá encontrar en esta investigación como primer punto las investigaciones previas sobre este tema, información y conocimientos que lograrán ayudarnos a conocer cómo las organizaciones están conformadas por personas que llevan a cabo cada uno de los procesos que se desempeñan en la empresa, y como tanto el área de recursos humanos como el área gerencial logran brindar a los colaboradores las estrategias y herramientas ideales para cada uno de los puestos desempeñados en la organización.

ANTECEDENTES

RESUMEN

Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos "S" del cantón Pedro Carbo

Las empresas necesitan de los individuos para conseguir sus fines organizacionales, es por esto que las empresas, instituciones, permanecen constituidas primordialmente por personas, que mutuamente se buscan y se requieren para conseguir sus fines con un mínimo de precio, de tiempo, de esfuerzo y de problema. La presente tesina tiene como fin conocer el grado de rendimiento en la microempresa Hermanos "S", para la aplicación de estrategias de motivación que contribuyan a la optimización del manejo y el rendimiento laboral, fortaleciendo ciertos puntos de vista relevantes como la motivación, capacitación, satisfacción gremial y en si las competencias laborales hasta llegar a un óptimo resultado de la productividad.

Como objetivo principal se revisará la literatura existente para conocer estrategias de motivación, que permitan mejorar el desempeño laboral. La metodología que se usó para obtener los datos ha sido el enfoque cualitativo en el cual se ha podido obtener y recopilar datos reales, es de grado exploratorio, detallado y tiene como finalidad brindar tácticas laborales para mejorar el rendimiento gremial de los trabajadores, que deberá aplicarse buscando mejorar el desempeño mediante la evaluación oportuna y sistemática de los resultados del trabajo del personal de la microempresa los Hermanos "S" del Cantón Pedro Carbo. Es importantes para mejorar las condiciones internas y externas de la organización y en si está delegada a aprender todo lo relativo con el ingenio humano y contribución al costo de la

organización lo cual influyen de manera directa en el rendimiento del personal y en sus resultados.

Palabras claves: Microempresa; estrategias de motivación; rendimiento laboral; evaluación del desempeño.

Esterlín Arturo Carvajal-Zavala, Alison Lisbeth Reyes-Peña II, Leonela Alexandra Zambrano López III. (2022). Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos "S" del cantón Pedro Carbo. revista científica dominio de las ciencias /Dialnet-EstrategiasDeMotivacionParaMejorarElRendimientoLab 8383420%20(2).pdf

RESUMEN

ESTRATEGIA GERENCIAL PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA COMERCIALIZADORA PRODUCTOS QUIMICOS ESQUIMSA, C.A.

En este estudio se formula una estrategia gerencial para el mejoramiento del desempeño organizacional de la empresa de productos químicos Esquimsa, C.A., reconocida en el país en el área de la importación, distribución y comercialización

directa de materias primas para las industrias farmacéutica, veterinaria, cosmética y alimenticia. Pese a sus innegables fortalezas, que le han hecho merecedora de los primeros lugares en comercialización y distribución de productos químicos en Venezuela, Esquimsa, C.A., al igual que muchas otras empresas del país, ha venido atravesando por una serie de dificultades a lo largo de los últimos años que comprometen su potencial de crecimiento.

La necesidad de esta propuesta estriba en las amenazas que ponen en peligro la rentabilidad del negocio en los actuales momentos.

Mediante un estudio descriptivo y prospectivo, que proporcionó información de insumo para la formulación de la estrategia gerencial, se facilitan elementos que la empresa puede utilizar para mejorar sus diferentes funciones organizacionales y, consecuentemente, su desempeño corporativo, centrado en la satisfacción del cliente, la calidad del servicio y la excelencia.

Los resultados obtenidos a través del diagnóstico de la satisfacción de los clientes de la empresa, así como mediante el análisis de los elementos que componen su mezcla ampliada de mercadeo, permiten concluir que Esquimsa, C.A. presenta un adecuado nivel de desempeño, evaluado de conformidad con las expectativas de sus clientes; pero presenta ciertos puntos críticos que debe mejorar, planteándose en este trabajo algunas estrategias que permitirían a la empresa atacar satisfactoriamente esos factores críticos de éxito.

Palabras claves: Estrategia, expectativa de los clientes, análisis, funciones organizacionales.

Gustavo Adolfo Sánchez Fuentes . (2005). ESTRATEGIA GERENCIAL PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA COMERCIALIZADORA PRODUCTOS QUIMICOS ESQUIMSA, C.A. Universidad metropolitana .
<http://repositorios.unimet.edu.ve/docs/73/P.GGE2005S3F8.pdf>

De acuerdo al resumen de estas investigaciones logramos rescatar valiosa información de dos empresas que se encuentran informadas sobre el tema del buen desempeño de sus colaboradores en la empresa, y cómo consiguieron

sus fines organizacionales para permanecer constituidas principalmente por personas que busquen elevar el nivel de la empresa y el propio.

Es importante la buena aplicación de estas estrategias para contribuir a la optimización del manejo y rendimiento laboral, favoreciendo el óptimo resultado de la productividad dentro de la empresa. Es importante tomar en cuenta no solo condiciones internas sino también externas de la empresa ya que todas estas variables influyen en el comportamiento organizacional.

Mediante los estudios realizados en estas investigaciones pudieron darse cuenta de la mezcla que puede contribuir al buen desempeño organizacional, evaluando la conformidad de la experiencia del cliente, presentando varios puntos críticos que se deben mejorar en la empresa, planteando así estrategias precisas que permitan a la empresa crecer de manera satisfactoria.

OBJETO DE ESTUDIO

PROCAMO es una empresa familiar dedicada a la distribución de productos cárnicos, con más de 26 años de trayectoria en el mercado, es una empresa familiar que comparte el gusto y el interés por brindar los mejores productos de la más alta calidad y con todas las normas de sanidad y todas las certificaciones para sus productos; la empresa que ahora busca mejorar el desempeño de sus colaboradores para lograr incrementar la productividad de la empresa y crecer de manera satisfactoria.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ante las crisis económicas y el incremento en la inflación, se vuelve necesario tener un proceso de seguimiento y capacitación con los colaboradores

para obtener mejores resultados que abonen al incremento de las ventas. Con esta investigación pretendemos conocer cuáles son las causas del actuar de los colaboradores, tanto positivas; para lograr incrementarlas, y causas negativas para encontrar soluciones ante estas.

Conocer cuales son los detalles que influyen en el comportamiento de nuestros colaboradores, para realizar las estrategias adecuadas. También es importante conocer la experiencia del cliente dentro de la empresa para plantear técnicas dentro del área de oportunidad para una mejor satisfacción dentro de la empresa

Evaluar el comportamiento y desempeño laboral de nuestros trabajadores para crear e implementar estrategias que contribuyan a la optimización del manejo y el rendimiento laboral de la empresa para de esta forma elevar la productividad de los trabajadores de PROCAMO logrando un crecimiento personal y empresarial.

Es relevante conocer dónde se encuentra parada la empresa PROCAMO para poder llevar a cabo un primer diagnóstico que nos permita evaluar las acciones necesarias para la mejora.

Amenazas	Fortalezas
Competencia muy fuerte Aumento de costos Entrada de nuevos competidores	Experiencia en el mercado Crecimiento constante

	Innovación constante
Debilidades	Oportunidades
Alta competencia Bajo rendimiento con colaboradores Deficiencia en trato con los clientes	Nuevos clientes Nuevos nichos de mercados Nuevos canales de venta

*Tabla 1 Análisis FODA de
EMPRESA PROCAMO*

PREGUNTA GENERAL DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son las mejores estrategias para aplicar en la empresa PROCAMO para la mejora del desempeño laboral y elevar la productividad en los trabajadores?

PREGUNTAS SECUNDARIAS DE INVESTIGACIONES

¿Cómo puede contribuir la empresa para un buen desempeño organizacional?

¿Cuáles son los puntos que debe mejorar la empresa para elevar su productividad?

¿Cuáles son las estrategias que se deben aplicar para elevar la productividad de la empresa?

¿Cuáles son las condiciones internas de la empresa que influyen en el comportamiento organizacional?

OBJETIVO GENERAL

El objetivo de esta investigación es diagnosticar el comportamiento de los colaboradores para estudiarlo y de esta forma conocer las estrategias que mejor se acoplan a la empresa para lograr aumentar el desempeño laboral elevando con ello la productividad de los colaboradores, para de esta forma conocer los elementos que la empresa puede utilizar para mejorar diferentes funciones organizacionales y consecuentemente su desempeño empresarial.

Aplicando de manera precisa y contundente las estrategias por estudiar para la mejora de esta empresa. Con ello se busca elevar la productividad de los colaboradores y así la mejora de la empresa.

OBJETIVOS SECUNDARIOS

- Conocer los intereses y motivaciones de nuestros colaboradores para aplicar incentivos importantes para ellos
- Realizar capacitaciones para brindar las herramientas necesarias para cumplir los objetivos de la empresa
- Determinar las necesidades de la empresa para fijar metas

JUSTIFICACIÓN

La investigación a realizar para la mejora en el desempeño laboral y el aumento de la productividad de los empleados se basa en la importancia que tienen estos aspectos para el éxito y crecimiento de la empresa en el entorno actual, como lo son; la competitividad y supervivencia de la empresa, ya que en la actualidad un mercado altamente competitivo necesita aprovechar al máximo el talento y recursos disponibles en sus colaboradores.

Si se logra mejorar el desempeño laboral y el aumento de la productividad de los empleados se puede lograr tener una ventaja competitiva, lo que permitirá a la empresa sobresalir y de esta manera mantenerse en el mercado.

De igual manera es importante tomar en cuenta la satisfacción de los empleado, ya que los aspectos relacionados con la motivación, el desarrollo profesional, personal, y el bienestar de los empleados deben ser vistos y valorados, para que el colaborador se sienta escuchado, motivado y comprometido, de esta manera su nivel de satisfacción aumenta, lo que impacta positivamente en su productividad y rendimiento.

Mejorando de esta forma la eficiencia en los procesos internos de la organización, lo que se traduce en una optimización de los recursos disponibles, una reducción de costos y mayor rentabilidad.

Para obtener los datos y resultados esperados para esta investigación se realizarán encuestas a los colaboradores de PROCAMO, para conocer cuales son las causas de sus comportamientos y cuales son sus necesidades dentro

de la organización, así conoceremos cuales son las herramientas que necesitamos para un aumento del rendimiento de los colaboradores.

Esta investigación puede tener varios beneficios sociales significativos, como las mejoras del empleo y de oportunidades de desarrollo, ya que al implementar estrategias gerenciales efectivas puede resultar en un mejor desempeño laboral, y por lo tanto, en una mayor estabilidad y seguridad laboral para los colaboradores de la empresa. Además, al elevar la productividad, se abren oportunidades de crecimiento personal, lo que puede contribuir a reducir la brecha de desigualdad y mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores.

Otro de los beneficios sociales muy importantes que puede ser significativo con una investigación como esta es el equilibrio que se lograra encontrar tanto laboral como personal, porque mejorando el desempeño laboral y la productividad, las estrategias gerenciales pueden ayudar a optimizar procesos y reducir la carga excesiva de trabajo , conduciendo esto a un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral de los colaboradores.

Una investigación de este nivel sobre las estrategias que se pueden aplicar en una organización para el mejoramiento del desempeño laboral, puede ofrecer varios beneficios para el campo de la mercadotecnia, como lo son la mejora corporativa, ya que implementar estrategias efectivas para mejorar el desempeño laboral y aumentar la productividad puede tener un impacto positivo de la imagen corporativa de la empresa.

Ya que una organización que se preocupa por el bienestar de sus empleados y que promueve un entorno laboral saludable y productivo tiende a ser vista de mejor manera por los consumidores.

Una investigación sobre estrategias para la mejora del desempeño laboral y el incremento de la productividad en los trabajadores puede beneficiar a la mercadotecnia al mejorar la imagen corporativa, la calidad de los productos y servicios, fomentar la innovación y la competitividad, fidelizar a los clientes y diferenciar a la empresa del mercado laboral. Todo esto contribuye al éxito y crecimiento de la empresa.

HIPÓTESIS

Al existir una mejora en las estrategias gerenciales orientadas a mejorar el desempeño laboral y elevar la productividad de los colaboradores de una empresa dará como resultado un aumento significativo en la eficiencia de los procesos, una mayor satisfacción laboral, y un incremento en los niveles de productividad de los empleados, lo que se traducción en una mayor eficiencia operativa y competitividad en el mercado.

ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Según Hernández, Fernández y Baptista, "el enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación" (2010, Metodología de la Investigación, p. 7).

La investigación cualitativa es un enfoque de la investigación utilizado para comprender y explorar un fenómeno desde una perspectiva interpretativa. A diferencia de la investigación cuantitativa, que se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos, la investigación cualitativa se centra en la comprensión de las experiencias, significados, percepciones y contextos sociales de los individuos y grupos que son el centro de la investigación.

En este tipo de investigación, se utilizan métodos como lo son; la observación, entrevistas a profundidad, focus group, y el análisis de documentos para recopilar datos detallados sobre nuestra muestra de estudio. Estos datos suelen ser descriptivos y no se reducen a números.

La investigación cualitativa es útil para explorar preguntas de investigación complejas, comprender el significado y el contexto social de los fenómenos, generar teorías y descubrir nuevas perspectivas.

Según Gómez el método deductivo consiste en la totalidad de reglas y procesos, con cuya ayuda es posible deducir conclusiones finales a partir de enunciados supuestos llamados premisas si de una hipótesis se sigue una consecuencia y esa hipótesis se da, entonces, necesariamente, se da la consecuencia.

Ruiz Aponte, Domingo Mandamiento Ortiz, Arturo Héctor. (2017). El método deductivo-inferencial y su eficacia en el aprendizaje de la matemática de los estudiantes del primer año de secundaria de la I.E. "José María Arguedas" San Roque – Surco – 2014. Universidad Cesar Vallejo.

El método deductivo es un enfoque de investigación que se basa en la lógica y en el razonamiento deductivo para llegar a la conclusiones específicas a partir de premisas generales. En este enfoque se parte de teorías o principios generales a particulares para obtener conclusiones específicas.

HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación será de tipo cualitativa ya que su enfoque va dirigido a conocer las necesidades de los colaboradores para mejorar el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores, aplicado a encuestas donde se analizará la situación actual; evaluando el desempeño laboral actual de los colaboradores y la productividad del equipo, así como identificando fortalezas y debilidades individuales y del equipo y analizando los procesos y sistemas existentes de la organización.

La muestra de estudio, serán 25 colaboradores de la empresa PROCAMO, que serán analizados con instrumentos de recolección de datos como lo son las encuestas y entrevistas.

La aplicación de estas herramientas nos ayudará a conocer más información para conocer cuales son las necesidades de nuestros colaboradores para tener un mejor desempeño, se pretende que se realice de la siguiente manera:

Se realizará una revisión exhaustiva de estrategias gerenciales existentes, en el desempeño laboral y de productividad, así como estudios de caso de empresas exitosas que hayan implementado estrategias efectivas en este ámbito.

Además, se llevarán a cabo encuestas y entrevistas a colaboradores y gerentes de la organización para recopilar los siguientes datos y opiniones de primera mano.

1. Datos demográficos

- a. Nombre
- b. Departamento de trabajo en el que te desarrollas
- c. Antigüedad en la empresa

2. Califica como bueno, regular y malo, según tu opinión sobre los siguientes aspectos

- a. Claridad de las expectativas y objetivos de trabajo
- b. Retroalimentación y seguimiento recibidos sobre tu desempeño
- c. Oportunidades de crecimiento y desarrollo personal
- d. Reconocimiento y recompensas por el trabajo bien realizado
- e. Trabajo en equipo y colaboración con tus compañeros
- f. Comunicación efectiva dentro del equipo y con los superiores
- g. Equilibrio entre la carga de trabajo y los recursos disponibles
- h. Apoyo de tus superiores

3. Satisfacción Laboral y motivación.

- a. En una escala del 1 al 10, qué tan satisfecho estás con tu trabajo actual
- b. ¿Qué aspectos te resultan más motivadores en tu trabajo?
- c. ¿Qué aspectos te resultan más desmotivaciones de tu trabajo?
- d. ¿Sientes que tus habilidades y capacidades se aprovechan al máximo en tu puesto actual?

4. Propuestas de mejora

- a. ¿Qué sugerencias o ideas tienes para mejorar el desempeño laboral en tu área o departamento?
- b. ¿Qué iniciativas consideras que podrían aumentar la productividad y eficiencia en el trabajo?
- c. ¿Hay alguna necesidad de capacitación específica que consideras que beneficiaría a tu desempeño y al de tu equipo?

Se espera que después de que la población muestra conteste estas preguntas nos proporcionará una visión integral de las estrategias gerenciales más efectivas, conociendo así las causas de los comportamientos que tiene la población, cómo podemos buscar y aplicar estrategias para el mejoramiento de este y encontrar las soluciones a sus inquietudes, para el mejoramiento del desempeño laboral y elevar la probabilidad de los colaboradores.

MARCO CONCEPTUAL O TEÓRICO CONCEPTUAL

El buen orden y estructura dentro de una empresa, constituye a una organización orientada totalmente al buen desempeño laboral de esta, se conforma de por sí de un proceso lógico y complejo que busca desarrollar en el ambiente laboral, comunicación, confianza y motivación a los colaboradores para crear un crecimiento tanto personal como profesional de los colaboradores que logrará el aumento de su productividad y el crecimiento de la empresa.

“Según Chiavenato (2000), se define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización”

En efecto el buen desempeño laboral es la principal fortaleza de una buena organización, ya que se refiere a la forma en que uno de los colaboradores realiza sus tareas y cumple con sus responsabilidades en el entorno de trabajo y área que le corresponde.

Dentro del desempeño se evalúan además de la productividad, eficiencia y calidad del trabajo realizado por el colaborador.

Existen varios factores que influyen en el desempeño laboral, entre ellos se encuentran los siguientes :

Conocimiento y habilidades: Es importante contar con el conocimiento y las habilidades necesarias para poder realizar las tareas asignadas de manera

eficaz y eficiente. Estar consciente de los conocimientos y habilidades con las que cuenta el colaborador es de suma importancia y fundamental para conocer el área en la que mejor podrá desempeñarse dentro de nuestra organización, para así explotar de la mejor forma su talento.

Comunicación efectiva: “La comunicación efectiva es el proceso de compartir ideas, pensamientos, conocimientos e información de la forma más comprensible para el receptor del mensaje. Algunas de sus características son la claridad, la empatía y la escucha activa.”

La capacidad de comunicarse de manera clara y efectiva con los compañeros de trabajo, clientes y superiores es esencial para el desempeño laboral. Ya que una comunicación adecuada puede facilitar la coordinación de tareas, la resolución de problemas y la colaboración y agilidad con la que se desenvuelve el equipo.

Motivación: “La motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa” (Robbins S., 1999:123).

La motivación es un factor clave para el buen desempeño de los colaboradores, cuando una persona se siente motivada, tiende a ser más productiva y a realizar sus tareas con mayor calidad. La motivación puede provenir de distintas fuentes, como metas personales, reconocimientos, oportunidades de crecimiento, entre otros.

Una de las herramientas que pueden ayudarnos de gran forma en la motivación es la teoría de autodeterminación y la teoría de la motivación e higiene de Herzberg.

TEORÍA DE LA AUTODETERMINACIÓN

“La Teoría de la Autodeterminación examina las metas y aspiraciones de la vida de las personas, evidenciando diferentes relaciones de motivaciones intrínsecas y extrínsecas para mejorar niveles de desempeño" Ryan and Deci, 2000

La teoría de la autodeterminación está relacionada con el desarrollo y funcionamiento de la personalidad bajo el contexto social. Analiza el grado en que las conductas son autodeterminadas, o el grado en que las personas realizan sus acciones considerando un nivel de reflexión y se comprometen en las acciones a partir de una elección.

Nos expone cómo la personalidad y motivación humana, basada en el supuesto de que al cumplirse las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y de relación social se presentan como comportamientos intrínsecos que hacen posible el bienestar psicológico.

Que en el caso de un ambiente laboral, la teoría de la autodeterminación tiene como objetivo principal promover en los colaboradores de la empresa las necesidades psicológicas básicas con el fin de obtener un mejor desarrollo tanto personal como profesional y obtener un mejor desempeño y una mejor productividad.

Se implementa esta teoría para buscar fomentar que los colaboradores asuman sus acciones profesionales con total responsabilidad y lograr un mayor compromiso con el proyecto y objetivos de la empresa.

¿Qué se necesita para motivar a un colaborador?

Motivación extrínseca VS Motivación Intrínseca



Necesidades psicológicas básicas



Como se puede observar en el esquema anterior se trata de lograr un equilibrio y aunque este no sea fácil son herramientas que pueden llegar a dominarse, ya que depender únicamente de motivadores externos no ayudará a crear un equipo de alto rendimiento. Siempre se esperan recompensas extrínsecas para desarrollar entusiasmo por el trabajo de alguien.

Sin embargo tampoco basta solo con confiar en la motivación intrínseca de una persona. La falta de motivadores extrínsecos significa que no se establecen

objetivos, lo cual puede llevar a un trabajo desenfocado que no logra los resultados deseados. El enfoque ideal es encontrar una combinación de ambas motivaciones. Encuentre personas que estén intrínsecamente motivadas y asegúrese de que trabajen en tareas que les interesen. Proporcionar motivación extrínseca como recompensa por completar tareas y superar las expectativas.

TEORÍA DE LA HIGIENE Y MOTIVACIÓN

La teoría de Herzberg también conocida como la teoría de motivación-higiene o de los dos factores, afirma que el rendimiento de las personas en el trabajo depende del nivel de satisfacción que experimenta en su ambiente laboral.

Según Herzberg para que un colaborador se sienta de verdad comprometido y motivado, es de suma importancia que encuentre sus tareas alineadas con sus intereses personales y con los objetivos de la empresa.

La motivación no es solo cuestión de tener un buen salario o un buen ambiente laboral, sino también de sentir que su trabajo tiene un propósito y que este resuena con lo que el colaborador valora y desea lograr.

Harberg explica que existen dos tipos de factores que afectan la satisfacción laboral

FACTORES DE HIGIENE

- Factores económicos
- Condiciones laborales
- Seguridad laboral
- Factores sociales
- Beneficios adicionales

FACTORES DE MOTIVACIÓN

- Trabajo estimulante
- Logro y autorrealización
- Reconocimiento
- Responsabilidad

En general los factores de higiene se refieren a las necesidades primarias que se identifican en la pirámide de Maslow, ya que tiene que ver con la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad. Mientras que, los factores de motivación se relacionan con las necesidades secundarias, incluyendo las necesidades de autorrealización y las sociales.

Esta teoría permite comprender que los colaboradores encuentran mayor satisfacción cuando su entorno laboral es favorable, lo cual significa que les permite ascender a puestos más altos, lograr autorrealización y recibir reconocimiento por sus esfuerzos, todo esto genera una experiencia positiva en el trabajo.

Trabajo en equipo: “El trabajo en equipo es número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida”

En efecto, el trabajo en equipo puede tener un impacto significativo en el desempeño laboral. La colaboración y la capacidad de trabajar de manera efectiva con otros miembros del equipo es de suma importancia para lograr los objetivos y alcanzar resultados óptimos.

Productividad : Los autores Robbins y Judge (2013), consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia.

La productividad se refiere a la capacidad de producir resultados o generar con eficiencia su trabajo utilizando los recursos disponibles de manera eficiente. Esta se relaciona con la cantidad y calidad del trabajo realizado por los colaboradores en relación con los recursos utilizados, como el tiempo, el esfuerzo, los materiales y los costos.

Aumentar la productividad es un objetivo clave para muchas organizaciones, ya que está relacionada con la eficiencia y la rentabilidad. Al mejorar la productividad, se busca maximizar la producción o los resultados obtenidos con los recursos disponibles, lo que puede llevar a beneficios como la reducción de costos, el aumento de la rentabilidad, la mejora de la calidad del producto o el servicio y la competitividad en el mercado.

También es importante mencionar que la productividad no es solo la cantidad de trabajo realizado, sino que también incluye aspectos como lo son la calidad, la innovación y la satisfacción del cliente.

Es importante mencionar que esto no es solo responsabilidad de los colaboradores, es también en gran parte responsabilidad de las estrategias gerenciales que se aplican dentro de la organización.

“Serna (2006) define las estrategias gerenciales, como un marco de acciones que deben realizarse para mantener y soportar el logro de los objetivos de la organización, de cada unidad de trabajo, de esta manera hacer realidad los resultados esperados al definir los proyectos estratégicos.”

Conociendo esta definición podemos entender que las estrategias gerenciales son acciones y enfoques planificados que los gerentes de una organización implementan para alcanzar los objetivos y metas de la empresa. Estas estrategias abarcan diferentes áreas y aspectos de la organización.

Existen varias estrategias gerenciales y es importante conocerlas para poder conocer cuál es la apropiada para la empresa, adaptando las necesidades específicas de la organización, además que estas estrategias pueden combinarse y complementarse con otras.

ESTRATEGIAS

Estrategias de gestión del talento humano: Esta estrategia está centrada en atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos en la organización, esta estrategia incluye; el reclutamiento, la selección, capacitaciones, y la creación del ambiente laboral favorable.

Estrategias de gestión del cambio: Están enfocadas en mejorar y facilitar los procesos de cambio organizacional, como lo es la implementación de nuevas tecnologías, reestructuraciones o cambios en la cultura organizacional, implicando todo esto comunicación efectiva, así como la adaptación de los colaboradores

Estrategias de crecimiento: Se enfoca en aumentar la participación en el mercado, expandir la cartera de clientes y desarrollar nuevos productos o servicios, así como en innovar lo que se aplica actualmente.

Estrategias de diferenciación: Esta estrategia busca destacar y crear una ventaja competitiva con características únicas, innovación y calidad en sus productos y servicios.

Se enfoca en destacar de la competencia y atraer clientes dispuestos a la fidelización con la marca.

Estrategias de costos: Esta se refiere a la reducción de costos de producción, operativos o logísticos para ofrecer productos o servicios a precios mejor y más competitivos, con el objetivo de capturar una mayor cuota de mercado y atraer a una mayor cantidad de clientes.

También es importante conocer lo que significa la cultura organizacional, cuál es su estructura y su comportamiento, ya que si sabemos cómo debe funcionar una organización de forma estructurada podremos aplicarlo a nuestra empresa y de esta forma, aplicar correctamente las estrategias para el buen desempeño laboral y el propio aumento de este.

“La cultura organizacional se ha definido como el conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que sirven de guía compartida por los miembros de una organización. Esa guía compartida es, en un examen más cercano, un conjunto de características clave para la organización.”

La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, creencias, comportamientos, y tradiciones que comparten los colaboradores dentro de una organización. Es parte fundamental de la identidad de la empresa y puede llegar a tener un gran impacto en el funcionamiento y desempeño de la empresa.

La cultura organizacional puede llegar a ser de suma importancia para ayudar a dirigir las tareas que debe desempeñar cada uno de los colaboradores día con día, y a responder con rapidez a las necesidades o problemáticas que pueden llegar a surgir en el área de trabajo, conduce lo que los individuos realizan y cómo lo hacen, sin ser supervisados ni dirigidos constantemente.

También es muy importante mencionar algunos elementos clave para entender la cultura organizacional.

Como lo son, los valores; que son aquellos principios éticos y profesionales de la empresa, que ayudan a guiar no solo la personalidad de la empresa sino también guían las decisiones y conductas de los colaboradores de la empresa y de las decisiones que se toman dentro de esta.

Visión: La visión de una empresa describe el objetivo final. Es una aspiración: el impulso que lleva a tu empresa a superarse a sí misma.

Misión: La misión es la razón de ser de la organización, y este refleja el compromiso que tienen como empresa con el mercado.

Normas, reglas o lineamientos: Estos estatutos son necesarios para las compañías que quieren añadir a cada precepto una sanción en caso de desobediencia. También hay estructuras que ya no desean continuar trabajando bajo este modelo de regla-sanción y solo escriben una serie de lineamientos que sugieren a sus empleados cómo trabajar.

Ambiente empresarial: El ambiente empresarial, es el entorno en que se logran desenvolver los colaboradores, las relaciones entre colaboradores y la actitud que muestran frente a las situaciones que se presentan.

Sentido de identidad: Es la forma en que los empleados se perciben como representantes de una empresa.

Es importante que una empresa presente una cultura organizacional sólida y positiva ya que puede llevar a tener varios beneficios, como el mejoramiento del trabajo en equipo, el aumento en la motivación, el compromiso, innovación, adaptabilidad y establece una reputación favorable tanto interna como externamente.

Otro de los grandes factores para mejorar el desempeño y productividad tanto de una empresa como de sus colaboradores, es la estructura organizacional.

“La estructura organizacional es el modelo jerárquico que una empresa usa para facilitar la dirección y administración de sus actividades. A través de la estructura organizacional la empresa fija roles, funciones y responsabilidades; establece objetivos; crea procesos y define protocolos y; diseña estrategias de mejoramiento”

La estructura organizacional como se menciona anteriormente se refiere a la forma en la que se organiza y se divide el trabajo dentro de una empresa. Es lo que define la forma en que se dividen los frentes de trabajo, la manera en que estos se agrupan, coordinan, controlan y realizan las actividades y recursos de la empresa.

Es importante que la estructura organizacional cumpla con sus propósitos, como lo son; el tener objetivos precisos, reales y medibles, definir puntualmente la jerarquía, deberes y actividades de cada persona dentro de la organización.

TIPOS DE ORGANIZACIONES

Existen diferentes tipos de organizaciones según su estructura la elección de estas depende de varios factores, como lo son, el tamaño de la organización, la

naturaleza de la empresa, sus objetivos y su cultura organizacional. Algunos de estos, son los siguientes:

Organización lineal:

Una organización lineal es una estructura jerárquica donde la autoridad fluye en una línea directa desde la cima hasta la base de la organización. En este tipo de organización, cada colaborador tiene un supervisor directo y las decisiones importantes se toman en la parte superior de la jerarquía y luego se comunican hacia abajo.

Organización funcional:

En este tipo de organización las funciones y tareas se agrupan por su similitud y se crean departamentos especializados, por ejemplo el departamento de marketing, finanzas, recursos humanos, etc.

Organización de red:

Se basa en alianzas estratégicas y de colaboración para compartir recursos y competencias

Organización horizontal:

Esta organización se enfoca en eliminar jerarquías y que promuevan la comunicación directa y la colaboración entre todos los miembros de la organización.

Cada tipo de estructura organizacional tiene sus ventajas y desventajas y se definen de acuerdo a los objetivos que busca cada una de las empresas. De la mano con esto van acompañada la subordinación de las variables de la estructura que aplica la organización.

La subordinación de las variables en la organización de una empresa se refiere al principio de que ciertos elementos deben estar sujetos o subordinados a otros dentro de la estructura jerárquica de la empresa. Esto implica que algunas partes de la organización están bajo la autoridad o supervisión de otras, lo que ayuda a establecer una clara cadena de mando y responsabilidades.

Existen dos tipos de variables; las variables dependientes y las independientes.

Entre las variables dependientes de encuentran:

- La productividad: Teniendo en cuenta que la empresa se considerará de esta manera en caso de que sea eficiente y eficaz.
- Satisfacción del trabajo: Para obtener satisfacción en el área laboral es indispensable que los trabajadores cuenten con incentivos y un ambiente agradable para poder mantener una alta productividad.
- Ausentismo: En este aspecto es necesario el total compromiso y responsabilidad por parte del personal de la empresa. Garantizando así un buen rendimiento y evitando la decadencia de la compañía.

Entre las variables independientes se encuentran:

- Grupal: Es esencial que se mantenga la ética laboral, para lograr el correcto desempeño de cada una de las actividades y tareas asignadas a un puesto determinado. Además de la comunicación entre cada participante del grupo para poder trabajar de manera eficiente.
- Individual: En cuanto al trabajo individual debe contarse con valores personales y tener en consideración las actitudes y habilidades del trabajador, las cuales se ajusten al cargo que ocupará en la empresa y el trabajo que deberá desempeñar.

En una organización empresarial típica, la subordinación de las variables puede manifestarse de la siguiente manera:

1. Los empleados se encuentran subordinados a sus respectivos supervisores o gerentes, quienes son responsables de guiar y dirigir su trabajo.
2. Los departamentos o áreas funcionales están subordinados a la alta dirección o a una dirección general, que establece las políticas y la estrategia de la empresa.
3. Las unidades de negocio pueden estar subordinadas a una estructura divisional o a una sede central, según la configuración de la empresa.
4. Los recursos financieros y presupuestos están subordinados a la toma de decisiones y las prioridades estratégicas.
5. Los objetivos y metas individuales y departamentales están subordinados a los objetivos generales de la empresa.

La subordinación de las variables ayuda a establecer claridad en la toma de decisiones y en la comunicación dentro de la empresa, lo que contribuye a la eficiencia y efectividad operativa. Sin embargo, es importante equilibrar esta jerarquía con la capacidad de permitir la autonomía y la creatividad en el ámbito adecuado para fomentar la innovación y el desarrollo dentro de la organización, así como también crear un clima organizacional adecuado.

“El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del individuo. Manifiestan que el clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de la organización. Un adecuado clima organizacional propicia beneficios de productividad, reducción del índice de ausentismo, pertenencia, satisfacción, rendimiento, reconocimiento y comunicación efectiva”.

Brown Y Morgen 2008

El clima organizacional es de suma importancia en una empresa, ya que afecta directamente el bienestar y la productividad de los empleados. Un ambiente positivo y motivador promueve la satisfacción laboral, la retención de talento y fomenta la colaboración entre los miembros del equipo. Además, un buen clima organizacional puede aumentar la eficiencia y reducir el estrés, lo que repercute positivamente en el rendimiento general de la empresa y en su capacidad para alcanzar sus objetivos. Es fundamental que los líderes y directivos estén comprometidos en crear y mantener un clima organizacional

saludable, donde se fomente la comunicación abierta, el respeto, el reconocimiento y la posibilidad de desarrollo profesional de los empleados.

El clima laboral es uno de los factores más importantes dentro de la organización, aunque muchas veces es uno de los factores más descuidados. Un buen ambiente no solo es deseable sino también necesario para crear un buen equipo de trabajo.

Existen distintas estrategias para lograr un clima laboral adecuado, algunas de ellas podrían ser:

- Tener discusiones efectivas

Es importante no exponer a nuestros colaboradores cuando cometen algún error o equivocación con sus otros compañeros, ya que eso puede llevar al colaborador a sentirse inseguro. Estas discusiones es mejor tenerlas de forma personal con cada uno, para que se sientan más seguros a la hora de expresar sus dudas o comentarios. Aunque también es importante fomentar el intercambio de ideas como grupo. Sabrán que existe un respaldo y una comunidad de apoyo cuando alguien los necesite para mejorar su desempeño.

- Tolerancia cero a cualquier forma de abuso o violencia

Darle la seguridad a tus colaboradores de que su espacio de trabajo es un lugar en el que pueden sentirse a salvo es de suma importancia para su desarrollo dentro de la empresa. Deben sentirse escuchados y al mismo tiempo conocer los códigos de ética, y medidas de apoyo que hay dentro de la empresa, de esta forma se creará confianza entre todos los colaboradores.

Otra forma de evitar este tipo de situaciones es realizando capacitaciones y charlas regulares a las que asistan los miembros de la empresa, así conocerán más sobre el tema y serán capaces de ver desde otra perspectiva actitudes que tienen o tuvieron en el pasado.

- Reconocimiento y recompensas

Celebrar los logros individuales y del equipo les ayudará a sentirse reconocidos y motivados a seguir mejorando en cada una de las tareas indicadas a cada colaborador, también es importante ofrecer algún tipo de recompensa, incentivo, o reconocimiento para motivarlos a seguir esforzándose y que sean capaces de crecer no solo en su ambiente laboral sino también en un aspecto personal.

- Mantener un equilibrio

Es importante promover un equilibrio saludable entre sus responsabilidades como piezas de la empresa y la importancia que tiene su estabilidad emocional también dentro de su vida personal, ya que deben mantenerse en equilibrio para que ambas funciones de una manera correcta, ya que si no se trabaja el mantener un equilibrio entre estos dos ámbitos, puede llegar a pasar que uno de los dos afecte el ambiente o tareas del otro. Es importante ofrecer horarios flexibles, y ser empáticos con los colaboradores para que de esta manera ellos se sientan con la seguridad de que sus líderes y compañeros podrían ayudarlos.

- Desarrollo profesional

Proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo a los colaboradores a través de capacitaciones y cursos hará que las personas que forman parte del equipo se sientan más seguras al momento de hacer sus tareas.

- Participación

Fomenta la colaboración y el trabajo en equipo a través de proyectos conjuntos y actividades grupales.

Involucra a los empleados en la toma de decisiones que afecten a sus roles y al ambiente laboral en general.

Existen diversas estrategias para la mejora de un clima organizacional, sin embargo es importante adaptarlas a las necesidades valores específicos de cada empresa, monitorearlas constantemente y ajustarlas cuando sea necesario

ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

La Empresa Proveedor de Carnes PROCAMO es una organización que se dedica a la producción y distribución de carne de alta calidad para satisfacer las necesidades de sus clientes. Su origen se remonta a su fundación en 1997 por un grupo de apasionados por la gastronomía y la excelencia en el servicio.

Desde sus humildes comienzos como una pequeña carnicería local, Procamo ha crecido y evolucionado para convertirse en una proveedora líder de carnes para restaurantes, hoteles y negocios culinarios de todo Michoacán.

Su operación se encuentra en el sector de la industria alimentaria y está centrada en proporcionar productos cárnicos frescos y procesados a consumidores, restaurantes y establecimientos comerciales. Para comprender el contexto en el que opera PROCAMO, es importante analizar varios aspectos clave:

Misión y Visión:

La misión de PROCAMO es proveer carne de la más alta calidad para contribuir a una alimentación saludable y satisfacer las demandas del mercado. Su visión es

convertirse en el líder reconocido en la industria cárnica, siendo un referente de excelencia y confianza para sus clientes.

Valores y Filosofía:

En el corazón de Procamo se encuentra un compromiso inquebrantable con la calidad y la satisfacción del cliente. La empresa se enorgullece de ofrecer carnes seleccionadas con esmero y procesadas con estándares rigurosos para garantizar la frescura, el sabor y la textura ideales en cada corte. El enfoque en la calidad va de la mano con el compromiso de establecer relaciones a largo plazo con sus clientes, basadas en la confianza mutua y la colaboración.

Productos y Servicios:

Procamo se especializa en proporcionar una amplia variedad de cortes de carne, desde res, cerdo, borrego, aves de corral, hasta cortes especiales y productos gourmet. La empresa trabaja en estrecha colaboración con productores nacionales e internacionales para seleccionar las mejores opciones disponibles en el mercado. Además, Procamo ofrece servicios de procesamiento personalizados para adaptarse a las necesidades específicas de sus clientes, brindando soluciones a medida para cada negocio culinario.

Sector y Competencia:

La Empresa Proveedora de Carnes PROCAMO opera en el sector de la industria alimentaria, específicamente en la producción, procesamiento y distribución de carnes y productos cárnicos. Este sector abarca una amplia gama de actividades relacionadas con la obtención, procesamiento y comercialización de

carne de animales de granja. PROCAMO es parte de la cadena de valor que se encarga de llevar productos cárnicos de alta calidad desde la producción hasta el consumidor final.

PROCAMO se enfrenta a la competencia de diversas empresas que también operan en el mismo sector y ofrecen productos cárnicos similares. Algunos de los competidores en este sector podrían incluir:

- **Otras Empresas Proveedoras de Carnes:** Otros proveedores de carne que se centran en la producción y distribución de una variedad de carnes, como carne de res, cerdo, pollo y cordero. Estas empresas pueden tener enfoques similares en términos de calidad y variedad de productos.
- **Cadenas de Supermercados:** Muchas cadenas de supermercados cuentan con sus propias secciones de carnicería y ofrecen una variedad de carnes y productos cárnicos envasados. Algunas de estas cadenas pueden enfocarse en ofrecer productos frescos y de calidad a precios competitivos.
- **Empresas de Alimentos Procesados:** Algunas empresas se especializan en la producción de productos cárnicos procesados, como embutidos, hamburguesas, salchichas y otros productos listos para consumir. Estos productos pueden ser una alternativa conveniente para los consumidores.
- **Mercados y Tiendas de Carnes Especializadas:** Pequeñas tiendas de carnes especializadas pueden competir en términos de calidad y atención personalizada. Estas tiendas pueden tener la ventaja de ofrecer cortes específicos y productos de origen local.

- **Productos Alternativos:** En un mercado en constante evolución, PROCAMO también podría enfrentar la competencia de productos alternativos a base de plantas que buscan imitar el sabor y la textura de la carne tradicional.
- **Empresas de Distribución de Alimentos:** Empresas dedicadas a la distribución mayorista y minorista de alimentos también pueden ser competidores indirectos al ofrecer carne a restaurantes y establecimientos comerciales.

En este entorno altamente competitivo, PROCAMO está centrado en diferenciarse a través de la calidad de sus productos, la transparencia en su cadena de suministro, la innovación en productos y procesos, así como en la construcción de relaciones sólidas con sus clientes. Un enfoque en la calidad, la sostenibilidad y la satisfacción del cliente puede ayudar a PROCAMO a mantenerse competitiva en el mercado de carnes y productos cárnicos.

Clientes y Mercado:

La Empresa Proveedora de Carnes PROCAMO opera en un mercado específico dentro de la industria alimentaria. Su enfoque principal está en la producción, procesamiento y distribución de carnes y productos cárnicos de alta calidad. Este mercado es dinámico y está influenciado por las tendencias de consumo, las preferencias de los clientes y los cambios en la industria alimentaria en general.

Los clientes de PROCAMO son variados y pueden dividirse en varias categorías dentro del mercado de alimentos y carnes:

- **Consumidores Individuales:** Los consumidores que buscan adquirir carne fresca y de calidad para su consumo en el hogar. Estos clientes pueden valorar aspectos como la frescura, la procedencia y la calidad nutricional de los productos cárnicos.
- **Restaurantes y Establecimientos Gastronómicos:** Los restaurantes, cafeterías y otros establecimientos de comida son clientes clave para PROCAMO. Estos clientes buscan adquirir carne de alta calidad para preparar platillos y ofrecer opciones atractivas a sus clientes.
- **Supermercados y Tiendas de Alimentos:** PROCAMO puede proveer carne a cadenas de supermercados y tiendas de alimentos minoristas. Estos clientes buscan abastecer sus secciones de carne con productos frescos y de confianza.
- **Empresas de Alimentos Procesados:** Empresas que utilizan carne como ingrediente para la producción de alimentos procesados, como embutidos, hamburguesas, salchichas y otros productos.
 - **Instituciones y Centros Educativos:** Escuelas, universidades y otros centros educativos son clientes de PROCAMO para sus comedores y cafeterías.
- **Clientes Mayoristas:** Distribuidores y mayoristas de alimentos que adquieren carne a granel para revender a otros negocios y establecimientos.

La satisfacción de estos diversos clientes es esencial para el éxito de PROCAMO. La empresa adapta sus productos y servicios para cumplir con las expectativas y necesidades de cada grupo de clientes, proporcionando productos cárnicos frescos, seguros y de alta calidad, y construyendo relaciones sólidas en la cadena de suministro.

Calidad y Seguridad Alimentaria:

La calidad y seguridad alimentaria son aspectos fundamentales para PROCAMO, ya que garantizan la confianza de los clientes, la integridad de los productos y la protección de la salud de los consumidores. PROCAMO implementa rigurosos estándares y prácticas para asegurar que sus productos cárnicos cumplan con los más altos niveles de calidad y seguridad desde el inicio de la cadena de suministro hasta el punto de consumo.

Calidad Alimentaria

- **Selección de Materias Primas:** PROCAMO elige proveedores confiables que ofrezcan materias primas de alta calidad y que cumplan con estándares de bienestar animal y sostenibilidad.
- **Procesamiento Controlado:** La empresa implementa prácticas de procesamiento que conserven la frescura y la calidad de la carne, asegurando que los cortes y productos cárnicos estén libres de defectos.
- **Inspecciones Rigurosas:** Cada lote de carne se somete a inspecciones y pruebas de calidad para identificar cualquier posible problema y asegurar que cumple con los estándares establecidos.
- **Embalaje Adecuado:** El envasado de los productos cárnicos los protege de la contaminación y mantiene su frescura y sabor. Los envases son adecuados para el tipo de carne y el método de distribución.

Seguridad Alimentaria:

- **Higiene en la Producción:** Todas las áreas de producción cumplen con estrictas normas de higiene para prevenir la contaminación cruzada y mantener la seguridad de los alimentos.
- **Control de Temperatura:** Se mantiene una cadena de frío para evitar el crecimiento de bacterias dañinas. Los productos cárnicos son almacenados y transportados a temperaturas seguras.
- **Trazabilidad:** PROCAMO implementa sistemas de trazabilidad que permitan rastrear cada etapa del proceso, desde la producción hasta el consumidor, para identificar rápidamente cualquier problema y tomar medidas correctivas.
- **Formación del Personal:** Todos los empleados reciben capacitación en prácticas de seguridad alimentaria y conocen los procedimientos de manipulación segura de la carne.
- **Cumplimiento Normativo:** PROCAMO cumple con todas las regulaciones y estándares locales e internacionales relacionados con la seguridad alimentaria y la calidad de los productos cárnicos.
- **Auditorías y Certificaciones:** La empresa ha sido sometida a auditorías internas y externas para evaluar su cumplimiento de estándares y ha obtenido certificaciones reconocidas en seguridad alimentaria.
- **Retiro de Productos:** En caso de detectar un producto defectuoso o potencialmente peligroso, PROCAMO tiene el conocimiento de los

procedimientos para retirar los productos del mercado de manera rápida y eficiente.

PROCAMO comunica sus esfuerzos en calidad y seguridad alimentaria a los clientes a través de etiquetas informativas, información en el empaque y campañas de marketing. Esto genera confianza y muestra el compromiso de la empresa con la salud y el bienestar de sus consumidores.

La inversión en calidad y seguridad alimentaria no solo protege a los consumidores y la reputación de PROCAMO, sino que también demuestra su compromiso con la excelencia y la responsabilidad en la producción y distribución de productos cárnicos.

Cadena de Suministro:

El proceso de la cadena de suministro de la Empresa PROCAMO implica una serie de pasos interconectados que van desde la obtención de materias primas hasta la entrega de productos cárnicos de alta calidad a los clientes. Aquí se presenta un resumen general del proceso:

- Obtención de Materias Primas:
 - PROCAMO inicia su cadena de suministro al adquirir materias primas de alta calidad, como carne de res, cerdo, pollo y otras proteínas animales, provenientes de proveedores confiables y que cumplan con estándares de bienestar animal y sostenibilidad.

- Procesamiento y Transformación:

- Una vez que las materias primas llegan a las instalaciones de PROCAMO, se someten a procesos de corte, deshuese y transformación, donde se obtienen distintos cortes y productos cárnicos según las necesidades del mercado y los clientes.

- Control de Calidad y Seguridad:
 - Cada lote de carne es sometido a rigurosos controles de calidad y seguridad alimentaria. Se inspecciona la frescura, la textura, el color y otros aspectos para asegurar que cumpla con los estándares establecidos y esté libre de contaminación.
- Empaquetado y Etiquetado:
 - Los productos cárnicos procesados son empaquetados y etiquetados de manera adecuada. Los envases deben proteger los productos de la contaminación y mantener su frescura durante el almacenamiento y transporte.

- Almacenamiento y Distribución:
 - Los productos cárnicos empaquetados se almacenan en instalaciones de almacenamiento refrigerado para mantener la cadena de frío. Luego, son distribuidos a los clientes, como restaurantes, supermercados y otros establecimientos, según sus pedidos y necesidades.

- Gestión de Pedidos y Programación:
 - PROCAMO gestiona los pedidos de los clientes y planifica su producción y distribución en función de la demanda. Implementan sistemas de gestión de la cadena de suministro para coordinar eficientemente los recursos y tiempos de entrega.

- Transporte y Logística:

- Los productos cárnicos son transportados desde las instalaciones de PROCAMO hasta los clientes. La empresa se asegura de que se mantengan las condiciones adecuadas de temperatura durante el transporte para evitar la contaminación y el deterioro.
- Entrega y Recepción:
 - Los productos cárnicos se entregan a los clientes de acuerdo con los acuerdos establecidos. Los clientes reciben los productos y verifican la calidad y cantidad de los mismos.
- Servicio al Cliente y Soporte:
 - PROCAMO ofrece un servicio al cliente efectivo para abordar cualquier consulta, problema o necesidad que puedan tener los clientes con respecto a los productos cárnicos.
- Gestión de Devoluciones y Retiros:
 - En caso de productos defectuosos o problemas de calidad, PROCAMO gestiona las devoluciones y, si es necesario, retira productos del mercado de manera inmediata y eficiente.
- Optimización y Mejora Continua:
 - PROCAMO evalúa constantemente su proceso de cadena de suministro para identificar oportunidades de mejora en términos de eficiencia, calidad y satisfacción del cliente. Puede implementar tecnologías y prácticas innovadoras para optimizar su proceso.

La cadena de suministro de PROCAMO es esencial para garantizar que los productos cárnicos lleguen a los clientes en óptimas condiciones y cumplan con

los estándares de calidad y seguridad. Un enfoque eficiente y bien gestionado en cada etapa de la cadena es esencial para el éxito de la empresa.

Sostenibilidad y Responsabilidad Social:

PROCAMO reconoce su responsabilidad en la cadena alimentaria y se esfuerza por operar de manera sostenible y respetuosa con el medio ambiente. Colabora con proveedores que comparten estos valores y promueve prácticas responsables en la producción y el suministro de carnes. El compromiso con la sostenibilidad no solo garantiza la calidad de los productos, sino que también contribuye a la salud del planeta y de las comunidades en las que opera.

Excelencia e Innovación:

La innovación es una parte integral del enfoque de PROCAMO. La empresa se mantiene al tanto de las últimas tendencias y avances en la industria alimentaria, buscando constantemente formas de mejorar sus procesos y productos. La excelencia es la norma en cada paso, desde la selección y el procesamiento de las carnes hasta la entrega puntual y el servicio al cliente.

Recursos Humanos y Cultura Organizacional:

El equipo de PROCAMO desempeña un papel fundamental en la consecución de los objetivos. Una cultura organizacional que promueve la excelencia, el trabajo en equipo y la pasión por la calidad es parte integral de su enfoque.

La cultura organizacional de PROCAMO se define por sus valores, creencias y normas compartidas que guían las acciones, decisiones y comportamientos

de todos los miembros de la organización. Esta cultura se forma a través de la historia de la empresa, sus objetivos y su visión de futuro.

1. Calidad y Excelencia:

PROCAMO tiene un compromiso inquebrantable con la calidad y la excelencia en cada aspecto de su operación. Desde la selección de materias primas hasta la entrega de productos cárnicos, la búsqueda de la perfección es evidente en cada paso del proceso.

2. Integridad y Transparencia:

La honestidad y la transparencia son pilares fundamentales en la cultura de PROCAMO. La empresa se enorgullece de operar con integridad en todas sus interacciones, tanto con sus empleados como con sus clientes y proveedores.

3. Innovación y Mejora Continua:

PROCAMO fomenta una cultura de innovación y mejora constante. La empresa valora las ideas creativas y alienta a sus empleados a proponer soluciones nuevas y efectivas para desafíos en la producción, calidad y distribución de productos cárnicos.

4. Responsabilidad Social y Ambiental:

La empresa se preocupa por el impacto que tiene en la comunidad y el medio ambiente. PROCAMO busca actuar de manera responsable y sostenible, involucrándose en proyectos que beneficien a la sociedad y minimicen su huella ambiental.

5. Orientación al Cliente:

PROCAMO entiende que el cliente es su razón de ser. La cultura organizacional se centra en satisfacer las necesidades y expectativas del cliente, brindando productos cárnicos de calidad y un servicio excepcional.

6. Trabajo en Equipo y Colaboración:

La colaboración y el trabajo en equipo son fundamentales para PROCAMO. Los empleados trabajan juntos, compartiendo conocimientos y habilidades para lograr objetivos comunes y enfrentar desafíos de manera efectiva.

7. Desarrollo y Crecimiento Personal:

PROCAMO valora el desarrollo y crecimiento personal de sus empleados. La empresa ofrece oportunidades de formación y crecimiento profesional para empoderar a sus colaboradores y fomentar su desarrollo a largo plazo.

8. Seguridad y Bienestar:

La seguridad y el bienestar de los empleados son prioridades importantes en la cultura organizacional de PROCAMO. La empresa se compromete a

crear un entorno de trabajo seguro y saludable para todos sus colaboradores.

9. Cumplimiento y Disciplina:

PROCAMO mantiene un alto nivel de disciplina y cumplimiento de normas y regulaciones en todas sus operaciones. Esta cultura de cumplimiento contribuye a la confianza de los clientes y socios.

10. Pasión por la Excelencia:

La cultura de PROCAMO está impregnada de una pasión constante por lograr la excelencia en todo lo que hace. Cada miembro de la organización comparte un compromiso compartido de superar las expectativas y alcanzar niveles sobresalientes en calidad y servicio.

La cultura organizacional de PROCAMO no solo define cómo opera la empresa, sino que también influye en cómo se relaciona con sus clientes, empleados y la comunidad en general. Esta cultura contribuye a forjar una identidad única y diferenciadora en la industria de la carne.

Desafíos y Oportunidades:

Los desafíos incluyen la competencia, los cambios en la regulación, la gestión de la cadena de suministro y la manutención de altos estándares de calidad. Las oportunidades pueden estar en la expansión del mercado, la innovación en productos y procesos, y la construcción de relaciones sólidas con los clientes.

PROCAMO enfrenta desafíos que requieren adaptación y enfoque, pero también tiene la oportunidad de capitalizar las tendencias del mercado y demostrar su compromiso con la calidad, la innovación y la responsabilidad.

Visión Futura:

A medida que Procamo avanza, su visión se centra en consolidarse como el socio preferido en el suministro de carnes de alta calidad. La empresa aspira a seguir fortaleciendo sus relaciones con clientes y proveedores, al mismo tiempo que expande su alcance geográfico y diversifica su gama de productos y servicios. La pasión por la calidad y el compromiso con la satisfacción del cliente seguirán siendo los pilares que guíen a Procamo en su camino hacia un futuro culinario prometedor.

Procamo es más que una proveedora de carnes; es un referente de calidad, compromiso y excelencia en la industria alimentaria. Su historia de crecimiento, valores arraigados y enfoque en la sostenibilidad la convierten en un líder y referente en el mercado cárnico. Cada bocado de carne suministrada por Procamo refleja su dedicación a satisfacer los paladares más exigentes y su promesa de proporcionar lo mejor en cada plato.

Para lograr cumplir con la visión a futuro y los objetivos que se ha propuesto la empresa PROCAMO, es necesario mejorar el desempeño laboral y elevar la productividad de los colaboradores de PROCAMO. Como sabemos la productividad de los empleados de una empresa es un factor fundamental para garantizar el crecimiento de una empresa. La productividad deficiente de los empleados en la empresa proveedora de carne PROCAMO puede ser resultado de varios factores internos y externos que influyen en el rendimiento de los trabajadores.

Es vital abordar estos problemas de productividad de manera efectiva por varias razones:

Sostenibilidad del Negocio:

Una empresa con empleados productivos es más sostenible y capaz de enfrentar los desafíos cambiantes del mercado.

Mejora en la Calidad:

Mejorar la productividad conduce a una mejora en la calidad de nuestros productos, lo que se traduce en clientes más satisfechos y leales.

Crecimiento y Competitividad:

Una mayor productividad nos permite expandirnos y mantenernos competitivos en el mercado, asegurando nuestro crecimiento a largo plazo.

En el competitivo entorno empresarial actual, el desempeño laboral se ha convertido en un factor crucial para el éxito sostenible de cualquier organización. En este contexto, la investigación sobre el desempeño laboral de la empresa PROCAMO cobra una gran relevancia. Esta investigación se lleva a cabo con el propósito de comprender, mejorar y optimizar la forma en que los empleados de la empresa contribuyen al cumplimiento de nuestros objetivos organizacionales.

La razón principal detrás de esta investigación es la necesidad de garantizar que PROCAMO esté operando en su máxima capacidad y alcanzando los más altos niveles de eficiencia y calidad en su producción y servicios. Reconocemos que los colaboradores son el activo más valioso de la empresa y su desempeño tiene un impacto directo en la calidad de nuestros productos, la satisfacción de nuestros clientes y la posición competitiva en el mercado.

Al llevar a cabo esta investigación, buscamos abordar diversas preguntas y desafíos que podrían afectar positivamente el desempeño laboral en PROCAMO. Se busca entender mejor las motivaciones, necesidades y expectativas de los empleados, así como identificar posibles obstáculos que podrían estar limitando su rendimiento. A través del análisis de estos aspectos, aspiramos a desarrollar estrategias efectivas y personalizadas que mejoren el entorno laboral, fortalezcan la moral de los empleados y, en última instancia, incrementen la productividad y la calidad de nuestros productos.

Esta investigación también se alinea con la visión de ser líderes en la industria de proveedores de carne. Al invertir tiempo y recursos en comprender y optimizar el desempeño laboral, se demuestra su compromiso de crear un ambiente de trabajo positivo y de proporcionar a los colaboradores las herramientas y el apoyo que necesitan para sobresalir en sus roles.

La investigación sobre el desempeño laboral y el aumento de la productividad en PROCAMO es esencial para el crecimiento y la prosperidad continuos de la empresa. De esta manera permite identificar oportunidades de mejora, fortalecer la colaboración y la satisfacción de nuestros empleados, y posicionar a PROCAMO como una organización líder y visionaria en la industria de la carne. Estamos dedicados a utilizar los resultados de esta investigación para guiar las decisiones y acciones en el camino hacia un futuro más exitoso y eficiente.

De primera instancia, se reconoce el problema a investigar, es de suma importancia conocer cuales son las causas del decremento de la productividad de los colaboradores de PROCAMO, es por eso que iniciamos esta investigación, encuestando a cada uno de los colaboradores de la empresa.

METODOLOGÍA

A continuación se presenta el listado de preguntas que se le realizaron a los colaboradores de la empresa:

1. Datos demográficos

d. Nombre

d. Departamento de trabajo en el que te desarrollas

d. Antigüedad en la empresa

2. Califica como bueno, regular y malo, según tu opinión sobre los siguientes aspectos:

i. Claridad de las expectativas y objetivos de trabajo

i. Retroalimentación y seguimiento recibidos sobre tu desempeño

i. Oportunidades de crecimiento y desarrollo personal

i. Reconocimiento y recompensas por el trabajo bien realizado

m. Trabajo en equipo y colaboración con tus compañeros

- m. Comunicación efectiva dentro del equipo y con los superiores
- m. Equilibrio entre la carga de trabajo y los recursos disponibles
- m. Apoyo de tus superiores

3. Satisfacción Laboral y motivación.

- e. En una escala del 1 al 10, qué tan satisfecho estás con tu trabajo actual
- e. ¿Qué aspectos te resultan más motivadores en tu trabajo?
- e. ¿Qué aspectos te resultan más desmotivaciones de tu trabajo? e. ¿Sientes que tus habilidades y capacidades se aprovechan al máximo en tu puesto actual?

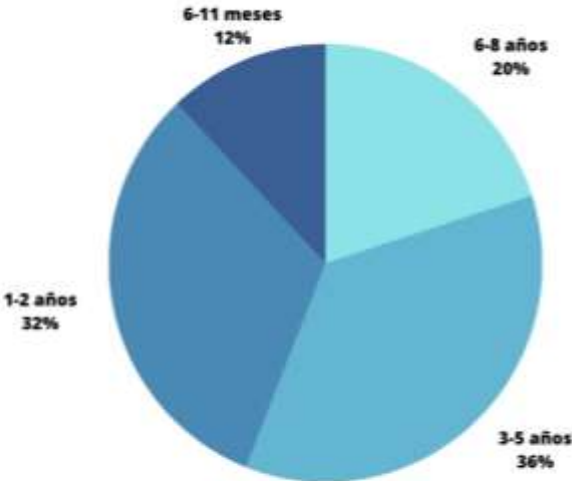
4. Propuestas de mejora

- d. ¿Qué sugerencias o ideas tienes para mejorar el desempeño laboral en tu área o departamento?
- e. ¿Qué iniciativas consideras que podrían aumentar la productividad y eficiencia en el trabajo?
- f. ¿Hay alguna necesidad de capacitación específica que consideras que beneficiaría a tu desempeño y al de tu equipo?

Al contestar estas preguntas con la información clara y precisa, se proporcionará una visión integral de las estrategias gerenciales más efectivas, conociendo así las causas de los comportamientos que tienen los colaboradores de la empresa, cómo podemos buscar y aplicar estrategias para el mejoramiento de este y encontrar las soluciones a sus inquietudes, para el aumento del desempeño laboral y elevar la productividad de los colaboradores.

RESULTADOS E INTERPRETACIÓN

Al término de la aplicación de la presente encuesta obtuvimos los siguientes resultados:

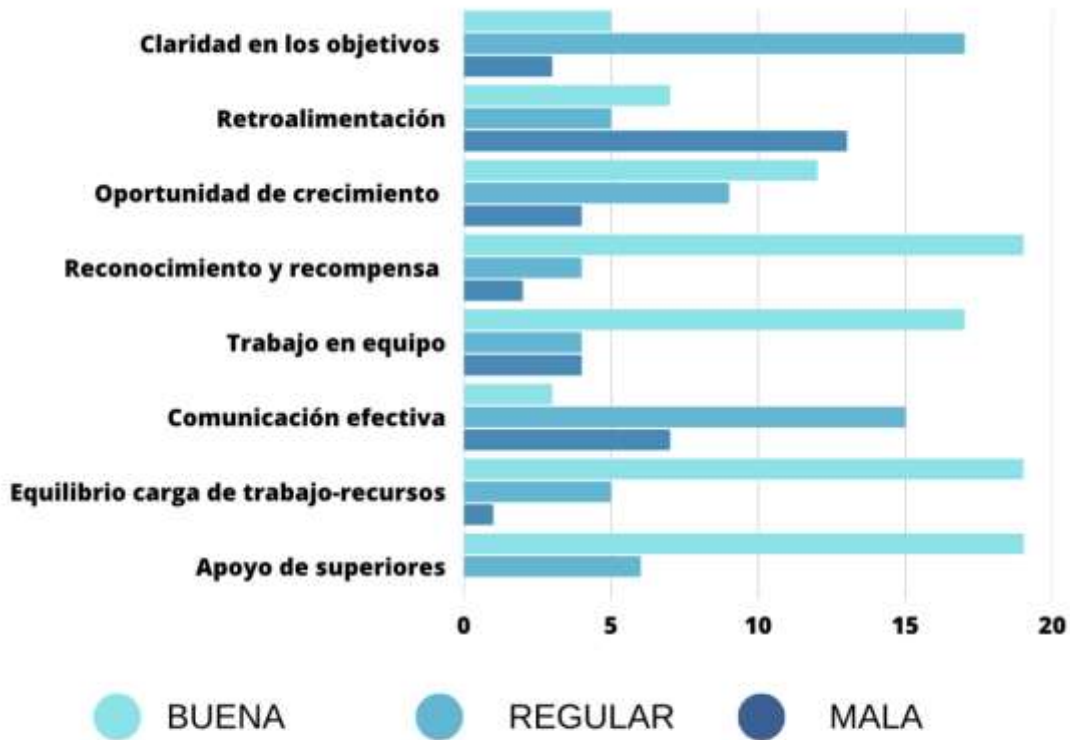


GRÁFICA 1 | Antigüedad en la empresa

En esta primera gráfica podemos observar que la mayoría de los colaboradores de PROCAMO, tienen un promedio de entre 5-6 años laborando en la empresa. La retención a largo plazo de empleados en una organización puede tener una serie de beneficios significativos para la empresa, tanto en términos de eficiencia operativa como de cultura organizacional.

Los empleados con años de experiencia en la empresa desarrollan un conocimiento profundo de los procesos, sistemas y peculiaridades del negocio. Esta experiencia acumulada puede ser invaluable para la resolución de problemas, la toma de decisiones y la mejora continua.

La retención de empleados a largo plazo puede ser una inversión estratégica para las empresas, ya que contribuye a la estabilidad, la eficiencia y la cultura organizacional positiva. Reconocer y valorar a los empleados que han estado con la empresa durante mucho tiempo puede generar un impacto positivo en múltiples áreas.



GRÁFICA 2 | Retroalimentación y seguimiento recibidos sobre tu desempeño

En esta gráfica plasmamos los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los colaboradores de PROCAMO, donde los cuestionamos acerca de la dinámica de la empresa, como la claridad en que su superiores determinan los objetivos, el tipo de retroalimentación que les dan, su comunicación, clima organizacional y apoyo de superiores.

Y se lograron identificar algunos de problemas de donde podemos comenzar a crear estrategias específicas para el mejor desempeño laboral y el aumento de productividad en los colaboradores de procamo.

Problemas Identificados:

- Comunicación Inadecuada:

Se ha detectado que en ocasiones la comunicación entre la dirección y los empleados no es lo suficientemente clara. La falta de información sobre los objetivos y las expectativas puede dificultar que los empleados se enfoquen en las tareas adecuadas.

- Falta de Herramientas y Capacitación:

Algunos empleados pueden sentir que no tienen las herramientas y el conocimiento adecuados para realizar sus tareas de manera eficiente. La falta de capacitación puede limitar su productividad.

- Comunicación Deficiente:

La falta de trabajo en equipo a menudo resulta en una comunicación inadecuada entre los miembros del equipo. La falta de intercambio de información puede llevar a malentendidos, errores y retrasos en los proyectos.

- Falta de Coordinación:

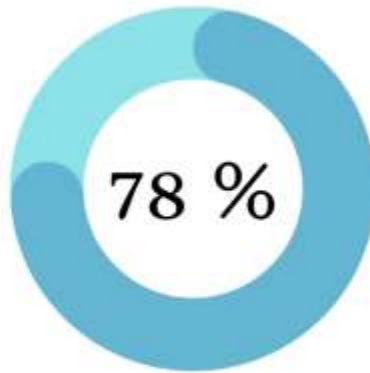
Cuando los colaboradores no trabajan juntos de manera efectiva, la coordinación entre diferentes tareas y actividades se vuelve complicada. Esto puede generar duplicación de esfuerzos y confusiones en la asignación de responsabilidades.

- Dificultad en la Toma de Decisiones:

La falta de trabajo en equipo puede hacer que la toma de decisiones sea complicada. La ausencia de intercambio de ideas y opiniones puede llevar a decisiones subóptimas o incompletas.

- . Impacto en la Cultura Organizacional:

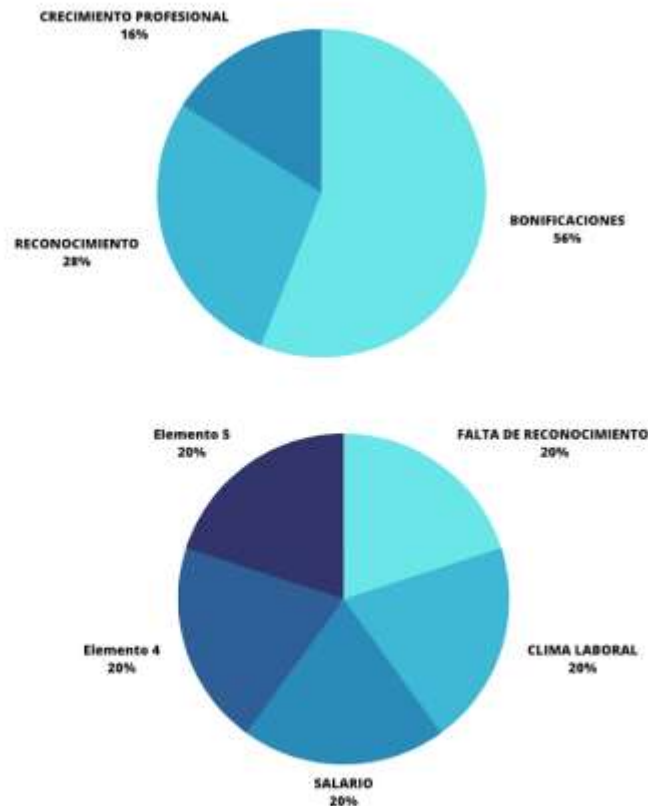
La falta de colaboración puede influir en la cultura organizacional en general, creando un ambiente donde la competencia y el individualismo predomina sobre la cooperación y el apoyo mutuo.



GRÁFICA 3 | Satisfacción laboral

Esta gráfica nos muestra que más del 70% de los colaboradores de procamo se sienten satisfechos con su trabajo, lo cual es una excelente señal. Ya que la

satisfacción laboral de los empleados es de vital importancia para el éxito y el crecimiento sostenible de cualquier organización. Esta satisfacción no solo impacta directamente en el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, sino que también influye en aspectos clave de la empresa.



GRÁFICA 4 | Aspectos que te motivan y desmotivan en tu trabajo

Como podemos observar en las siguientes gráficas algunos empleados han expresado una falta de motivación en sus roles. Esto puede deberse a la falta de reconocimiento, la monotonía de las tareas y la desconexión con los objetivos generales de la empresa.

Los empleados que no se sienten valorados por su contribución pueden perder la motivación. La falta de reconocimiento puede llevar a la desilusión y la apatía.

Cuando los empleados no comprenden cómo su trabajo contribuye al objetivo general de la empresa, es más probable que carezcan de motivación. Es por eso que también es de suma importancia ser claros con los objetivos que tiene la empresa.



GRÁFICA 5 | Habilidades y capacidades aprovechadas al máximo

En esta parte de la encuesta se les preguntó a los colaboradores de PROCAMO si consideraban que sus habilidades y capacidades se aprovechan al máximo en su puesto actual de trabajo y como se puede apreciar en la gráfica número 5, el 80% de ellos respondió que sí.

RECOMENDACIONES E IMPLEMENTACIONES

Al conocer las habilidades individuales de los empleados, los gerentes pueden asignar tareas y proyectos de manera más eficiente. Esto permite aprovechar las fortalezas de cada empleado y garantizar que las tareas se asignen a las personas más adecuadas para realizarlas.

Comprender las habilidades de los empleados facilita la formación de equipos que sean complementarios y capaces de colaborar de manera efectiva. Los equipos bien equilibrados pueden abordar una variedad de desafíos y aprovechar la diversidad de habilidades.

Adicional a esto, también se les preguntó a los colaboradores, que sugerencias o iniciativas consideraban que la empresa podría brindarles para un mejor desempeño laboral, a lo que contestaron; que creían necesario una mayor fuerza en el trabajo en equipo, que la comunicación sea más clara y precisa, así como también tener capacitaciones cada periodo para tener claros los objetivos y poder cumplirlos.

Luego de analizar el estado actual de la empresa y definir los aspectos que tienen una mayor influencia en su identificación con las tareas que realizan, es posible elaborar una estrategia que promueva la mejora del desempeño y proactividad de los colaboradores de PROCAMO.

Esta estrategia se implementará a través de sesiones de trabajo diseñadas para cumplir con los objetivos previamente establecidos después de haberlos jerarquizado. A partir de este conjunto de objetivos, procederemos a elaborar la estrategia en función de las necesidades comunes que se han identificado.

PRIMERA SESIÓN

CALENDARIO DE ACTIVIDADES EMPRESA PROCAMO			
ACCIÓN	OBJETIVO	DESARROLLO	TIEMPO
Proyección de un mural didáctico donde se hace un recorrido por las actividades más relevantes que se pueden presentar dentro de la organización y que afectan o favorecen el desarrollo de la misma	Con la proyección de este material se persigue que el colaborador reflexione sobre la importancia o impacto del desarrollo individual en el resultado del colectivo.	Se ira haciendo así un tablero sobre cómo ir ejecutando estas actividades en función de las necesidades hasta que se logra el trabajo en equipo que no implica la eliminación de opiniones o factores sino la comprensión y colaboración de todos	El tiempo para realizar esta actividad consta de no mas de 2 horas, que pueden separarse en dos sesiones de una hora y spuede repetirse una vez cada mes par ayudar a los colaboradores a poder hacer de esta actividad una herramienta para su trabajo

La primera sesión está dirigida a concientizar a los colaboradores en la necesidad de que se identifiquen más con la tarea que desempeñan tanto individualmente como en equipo, con el fin de estructurar un buen equipo de trabajo.

Para esta ocasión se diseña la proyección de un mural didáctico donde se hace un recorrido por las actividades más relevantes que se pueden presentar dentro de la organización y que afectan o favorecen el desarrollo de la misma o las relaciones entre sus miembros y se va haciendo así un tablero sobre cómo ir ejecutando estas actividades en función de las necesidades hasta que se logra el trabajo en equipo que no implica la eliminación de opiniones o factores sino la comprensión y colaboración de todos. Con la proyección de este material se persigue que el colaborador reflexione sobre la importancia o impacto del desarrollo individual en el resultado del colectivo.

Un equipo bien coordinado puede ser más productivo que un grupo de individuos trabajando de manera aislada. La colaboración y la distribución efectiva de tareas pueden aumentar la eficiencia. Es por eso que es de suma importancia hacerlos conscientes de la importancia de la colaboración.

SEGUNDA SESIÓN

CALENDARIO DE ACTIVIDADES EMPRESA PROCAMO			
ACCIÓN	OBJETIVO	DESARROLLO	TIEMPO
Se realizará un análisis de los elementos fundamentales del comportamiento organizacional. Para ello se utilizará la creación de un plan de comunicación interna.	Un plan de comunicación interna ayuda a favorecer una fluidez en la comunicación, no solo proporciona retroalimentación por parte de los trabajadores, también impulsa la unión de todos los colaboradores. Percibirán un sentimiento de pertenencia y un mejor clima laboral.	<ol style="list-style-type: none">1. Plataformas de Comunicación2. Boletín Interno3. Reuniones de Equipo Regulares4. Comunicados por Correo Electrónico5. Sesiones de Preguntas y Respuestas6. Tablón de Anuncios Físico7. Grupos de Chat8. Encuestas de Satisfacción y Feedback9. Programas de Reconocimiento10. Sesiones Informativas	El tiempo para realizar esta actividad implicará tiempo para poner en práctica y para que los colaboradores logren adaptarse a esta, dando en promedio un tiempo de 6 meses para la buena aplicación y funcionalidad de estas herramientas

En la segunda sesión se realizará un análisis de los elementos fundamentales del comportamiento organizacional. Para ello se utilizará la creación de un plan de comunicación interna.

Un plan de comunicación interna ayuda a favorecer una fluidez en la comunicación, no solo proporciona retroalimentación por parte de los trabajadores, también impulsa la unión de todos los colaboradores.

Con un plan de comunicación interna, los colaboradores percibirán un sentimiento de pertenencia y un mejor clima laboral.

Objetivos del Plan:

- Mejorar la comunicación entre todos los niveles de la organización.
- Mantener a los empleados informados sobre noticias, cambios y logros.
- Fomentar un sentido de pertenencia y alineación con los valores de PROCAMO.
- Facilitar la colaboración y el intercambio de información entre los equipos.

Estrategias y Acciones:

1. Plataformas de Comunicación:

- Implementar una plataforma en línea donde los empleados puedan acceder a información relevante, documentos compartidos y anuncios de la empresa.

2. Boletín Interno:

- Publicar un boletín interno mensual que incluya noticias, actualizaciones, logros del equipo y eventos próximos.

3. Reuniones de Equipo Regulares:

- Organizar reuniones periódicas de equipo para discutir proyectos, objetivos y compartir actualizaciones.

4. Comunicados por Correo Electrónico:

- Enviar comunicados por correo electrónico para anunciar noticias importantes, cambios organizacionales y eventos.

5. Sesiones de Preguntas y Respuestas:

- Realizar sesiones de preguntas y respuestas con la dirección y la gerencia para que los empleados puedan aclarar dudas y obtener información directamente.

6. Tablón de Anuncios Físico:

- Colocar un tablón de anuncios físico en áreas comunes donde se exhiben anuncios, reconocimientos y noticias relevantes.

7. Grupos de Chat:

- Utilizar aplicaciones para facilitar la comunicación instantánea entre los colaboradores.

8. Encuestas de Satisfacción y Feedback:

- Realizar encuestas periódicas para medir la satisfacción de los empleados y recopilar su opinión sobre la comunicación interna.

9. Programas de Reconocimiento:

- Reconocer los logros y contribuciones de los empleados a través de programas de reconocimiento públicos.

10. Sesiones Informativas:

- Organizar sesiones informativas sobre nuevos proyectos, cambios organizativos y estrategias de la empresa.

11. Eventos y Celebraciones:

- Planificar eventos y celebraciones para fomentar la interacción social y el sentido de comunidad entre los empleados.

12. Feedback Bidireccional:

- Fomentar una cultura de feedback abierto donde los empleados se sientan cómodos compartiendo sus ideas y preocupaciones.

Como se mencionó anteriormente en el punto número 11, es importante crear actividades extras fuera de la empresa, por lo menos una vez al mes para que los colaboradores puedan tener un equilibrio entre su vida laboral y personal y crear un vínculo con sus compañeros de trabajo.

TERCERA SESIÓN

CALENDARIO DE ACTIVIDADES EMPRESA PROCAMO			
ACCIÓN	OBJETIVO	DESARROLLO	TIEMPO
Una estrategia de capacitación bien planificada y ejecutada	Mejorar las habilidades y competencias de los empleados en PROCAMO	<ol style="list-style-type: none">1. Identificación de Necesidades2. Definición de Objetivos3. Diseño Personalizado4. Mix de Métodos de Aprendizaje5. Programa Continuo6. Formadores Calificados7. Evaluación de Impacto8. Aprendizaje Práctico9. Capacitación en Habilidades Blandas10. Retroalimentación Continua11. Desarrollo de Líderes Internos	El tiempo para realizar esta actividad implicara tiempo para poner el practica y para que los colaboradores logren adaptarse a esta, dando en promedio un tiempo de entre de 6 meses y 1 año para la buena organización y aplicación de estas estrategias

En la tercera sesión se trata el tema de las capacitaciones.

Una estrategia de capacitación bien planificada y ejecutada es esencial para mejorar las habilidades y competencias de los empleados en PROCAMO. En esta sesión los periodos se dividirán de la siguiente forma:

1. Identificación de Necesidades:

- Se realizarán evaluaciones de habilidades y brechas para identificar las áreas donde los empleados necesitan capacitación. Así mismo los cuestionarios para conocer cuales son las áreas donde ellos creen que necesitan una capacitación

2. Definición de Objetivos:

- Se establecen objetivos claros para cada capacitación, identificando lo que se espera que los colaboradores aprendan y apliquen.

3. Diseño Personalizado:

- Se desarrollarán programas de capacitación personalizados según las necesidades y niveles de habilidad de los empleados.

4. Mix de Métodos de Aprendizaje:

- Se utilizará una variedad de métodos de aprendizaje, como capacitaciones presenciales, en línea, talleres, simulaciones y estudio de casos.

5. Programa Continuo:

- Se implementará un programa de capacitación continuo que ofrezca oportunidades regulares para el desarrollo de habilidades.

6. Formadores Calificados:

- Se contará ahora con formadores y expertos calificados tanto internos como externos para garantizar la calidad de la capacitación.

7. Evaluación de Impacto:

- Se medirá el impacto de las capacitaciones mediante evaluaciones antes y después, y analizar cómo se aplican las nuevas habilidades en el trabajo.

8. Aprendizaje Práctico:

- Se incluirán ejercicios prácticos, simulaciones y tareas que permitan a los empleados aplicar lo aprendido en situaciones reales.

9. Capacitación en Habilidades Blandas:

- Se ofrecerán capacitaciones en habilidades blandas, como comunicación, liderazgo y trabajo en equipo, para mejorar las interacciones y relaciones laborales.

10. Retroalimentación Continua:

- Se proporcionará retroalimentación constante a los empleados sobre su progreso y desempeño durante y después de la capacitación.

11. Desarrollo de Líderes Internos:

- Se identificarán líderes internos que puedan facilitar la capacitación y el desarrollo de habilidades en sus equipos.

Al implementar este plan de estrategias de capacitación, PROCAMO puede asegurarse de que sus empleados estén equipados con las habilidades necesarias para contribuir de manera efectiva al éxito de la empresa y al mismo tiempo fomentar su desarrollo profesional.

CUARTA SESIÓN

CALENDARIO DE ACTIVIDADES EMPRESA PROCAMO				
SESIÓN 4	ACCIÓN	OBJETIVO	DESARROLLO	TIEMPO
	Se desarrollarán estrategias precisas y puntuales para que exista un mayor nivel de motivación en los colaboradores.	Obtener una mayor motivación efectiva de los empleados ya que es esencial para asegurar un alto nivel de compromiso, productividad y satisfacción en PROCAMO	Esto lo logramos poniendo en práctica estas estrategias: 1. Reconocimiento y Recompensas 2. Desarrollo Profesional 3. Participación en la Toma de Decisiones 4. Objetivos Desafiantes y Alcanzables 5. Retroalimentación Constructiva 6. Flexibilidad Laboral 7. Proporcionar Herramientas y Recursos 8. Cultura de Agradecimiento 9. Promoción de la Salud y Bienestar Entre otras	El tiempo para realizar estas actividad y cambios implicara entre 1 año a 1 año 6 meses ya que un cambio como estos debe ser despacio para lograr que los colaboradores se acoplen de la forma que esperamos.

En la cuarta y última sesión se desarrollarán estrategias precisas y puntuales para que exista un mayor nivel de motivación en los colaboradores.

La motivación efectiva de los empleados es esencial para asegurar un alto nivel de compromiso, productividad y satisfacción en PROCAMO.

Esto lo logramos poniendo en práctica estas estrategias:

1. Reconocimiento y Recompensas:

- Implementar un sistema de reconocimiento y recompensas que celebre los logros individuales y de equipo. Esto puede incluir bonificaciones, premios o reconocimientos públicos.

2. Desarrollo Profesional:

- Ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, como capacitación, talleres y programas de desarrollo de liderazgo.

3. Participación en la Toma de Decisiones:

- Involucrar a los empleados en la toma de decisiones relacionadas con sus áreas de trabajo. Sentirse valorados y escuchados aumenta la motivación.

4. Objetivos Desafiantes y Alcanzables:

- Establecer objetivos desafiantes pero alcanzables para los empleados. Cumplir con metas satisfactorias brinda un sentido de logro y satisfacción.

5. Retroalimentación Constructiva:

- Proporcionar retroalimentación constante sobre el desempeño y brindar orientación para la mejora. El feedback mejora la autoeficacia y la motivación.

6. Flexibilidad Laboral:

- Ofrecer opciones de trabajo flexible, como horarios flexibles o trabajo remoto en ciertas situaciones. Esto mejora el equilibrio entre trabajo y vida personal.

7. Proporcionar Herramientas y Recursos:

- Asegurarse de que los empleados tengan las herramientas y recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente.

8. Cultura de Agradecimiento:

- Fomentar una cultura de agradecimiento donde los compañeros y líderes expresan aprecio por el trabajo bien hecho.

9. Promoción de la Salud y Bienestar:

- Ofrecer programas de bienestar, como sesiones de yoga, gimnasios o programas de salud mental, para mantener a los empleados saludables y motivados.

10. Desafíos y Proyectos Interesantes:

- Asignar proyectos interesantes y desafiantes que permitan a los empleados aplicar y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

11. Oportunidades de Liderazgo:

- Identificar y capacitar a empleados con potencial de liderazgo para asumir roles de mayor responsabilidad.

12. Celebración de Cumpleaños y Aniversarios:

- Reconocer los cumpleaños y aniversarios de los empleados con pequeñas celebraciones y muestras de aprecio.

13. Promoción de la Diversidad e Inclusión:

- Crear un ambiente inclusivo donde todos los empleados se sientan valorados y respetados por sus diferencias.

14. Flexibilidad de Crecimiento:

- Ofrecer oportunidades de ascenso y crecimiento dentro de la organización, demostrando un compromiso con el desarrollo profesional de los empleados.

15. Creación de Espacios de Descanso:

- Diseñar áreas de descanso cómodas y acogedoras para permitir a los empleados relajarse y recargar energías.

Al aplicar estas estrategias de motivación, PROCAMO puede fomentar un ambiente laboral motivador y positivo, lo que a su vez aumentará la satisfacción y el compromiso de los empleados y contribuirá al éxito continuo de la empresa.

CONCLUSIÓN

En conclusión, la presente tesina ha explorado en profundidad las estrategias destinadas a mejorar el desempeño y la productividad de los empleados en la empresa PROCAMO. Buscando responder a la pregunta:

¿Cuáles son las mejores estrategias para aplicar en la empresa PROCAMO para la mejora del desempeño laboral y elevar la productividad en los trabajadores?

A lo largo de este estudio, se ha examinado detenidamente los desafíos y obstáculos que afectan el rendimiento laboral y se ha logrado identificar enfoques efectivos para superarlos.

El acercamiento con los colaboradores de la empresa para conocer precisa y puntualmente sus opiniones, así como conocer la dinámica, filosofía, visión y objetivos de la empresa PROCAMO, logró brindar las herramientas necesarias para poder llevar a cabo esta investigación con la intención de mejorar el desempeño laboral y elevar la productividad de los colaboradores de la empres.

El análisis reveló que factores como la falta de capacitación adecuada, la comunicación insuficiente y la ausencia de un sistema de reconocimiento influyen significativamente en el nivel de compromiso y la productividad de los empleados en PROCAMO.

Pero también es visible el hecho de que la motivación es uno de los puntos que más afectan de forma tanto positiva como negativa el comportamiento de los colaboradores de esta empresa, estar atentos no solo a las herramientas y objetivos de la empresa; sino también preocuparse y ayudar a los colaboradores con la motivación y las distintas áreas de su vida que puedan afectar su motivación y desarrollo en el área laboral es de suma importancia como se pudo notar a lo largo de esta investigación

Sin embargo, si se abordan estos problemas de manera proactiva a través de estrategias cuidadosamente diseñadas puede generar un impacto positivo y duradero en el entorno laboral.

Las estrategias propuestas, que incluyen programas de capacitación personalizados, mejoras en la comunicación interna y sistemas de reconocimiento y recompensas, han sido las mejores propuestas para aplicar dentro de esta empresa conociendo a profundidad. De ser aplicadas estos resultados demostrarán una mejora notable en la eficiencia operativa, la calidad del trabajo y la moral de los empleados que participan en las iniciativas de mejora.

Es importante destacar que esta tesina no solo proporciona una comprensión más profunda de los desafíos organizacionales específicos en PROCAMO, sino que también ofrece una perspectiva valiosa sobre cómo las estrategias de mejora pueden adaptarse y aplicarse en otras empresas con desafíos similares en la industria.

Comprender el contexto y los desafíos específicos de la empresa fue de suma importancia para llegar a las conclusiones de esta tesina, ya que siempre es un reto proponer estrategias específicas para cada empresa, sin embargo esta investigación nos ha llevado a la conclusión de que la inversión en el desarrollo y el bienestar de los empleados es esencial por varias razones que tienen un impacto directo en el éxito y sostenibilidad de la empresa la inversión en el desarrollo y el bienestar de los empleados es fundamental para construir una fuerza laboral comprometida, talentosa y motivada.

Esto no solo beneficia directamente a la empresa en términos de desempeño y productividad, sino que también contribuye a la creación de una cultura organizacional positiva y atractiva que perdura a lo largo del tiempo para lograr un aumento sostenible en la productividad y el desempeño en PROCAMO.

Se espera que las recomendaciones y hallazgos presentados en esta tesis sirvan como base sólida para la toma de decisiones informadas y la implementación de estrategias efectivas que impulsen el éxito continuo de la empresa y el bienestar de sus empleados en el futuro.

REFERENCIAS

- de Administración, E. P. (s/f). *UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN*. Edu.pe. Recuperado el 23 de octubre de 2023, de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortiz-Sykes, K. (2021, septiembre 14). *¿Qué es la comunicación efectiva? Elementos, tipos y ejemplos*. Hubspot.es. <https://blog.hubspot.es/sales/comunicacion-efectiva>
- *Vista de Desempeño Laboral. Revisión literaria*. (s/f). Ucol.mx. Recuperado el 23 de octubre de 2023, de <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpius/article/view/638/893>
- Uribe, J (2015). *Clima y ambiente organizacional.El manual moderno*. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
 - Chiavenato, I.(2001).*Administración de Recursos Humanos*, Ed.Mc Graw Hill.México <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- (S/f). *Monumentocruzdeltercermilenio.cl*. Recuperado el 23 de octubre de 2023, de <https://www.monumentocruzdeltercermilenio.cl/blog/trabajo/autores-que-hablendel-trabajo-enequipo.html#:~:text=¿Qué%20es%20el%20trabajo%20en,y%20con%20responsabilidad%20mutua%20compartida%27>.

- Blog, S. (s/f). *Repasa las estrategias de crecimiento interno y externo de una empresa*. Structuralia.com. Recuperado el 23 de octubre de 2023, de <https://blog.structuralia.com/estrategias-de-crecimiento-interno-y-externo-de-una-empresa>
- Villanueva, J. G. (s/f). *Cultura Organizacional*. Unam.mx. Recuperado el 23 de octubre de 2023, de https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1229/mod_resource/content/1/contenido/index.html

- (S/f-b). Ceccsica.info. Recuperado el 23 de octubre de 2023, de <https://ceccsica.info/sites/default/files/inline-files/5.2.3%20Herramienta%20Estructura%20Organizacional.pdf>

- Moreno, J. (2023, enero 19). *Cómo mejorar el clima laboral: estrategias y ejemplos*. Hubspot.es. <https://blog.hubspot.es/service/clima-laboral>
- Goldhamer, G. (2001). *Comunicación organizacional*. Ed. Diana. México

https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Garrido-4/publication/343629110_Fundamentos_de_Comunicacion_Organizacional_2022/links/5f6a6d1aa6fdcc0086345f39/Fundamentos-de-Comunicacion-Organizacional-2022.pdf

- (S/f). Edu.co. Recuperado el 23 de octubre de 2023, de [https://www.eafit.edu.co/proyecto50/aprendizaje/Paginas/Teoria autodeterminación.aspx#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20la%20Autodeterminación,que%20posibilitan%20el%20bienestar%20psicológico.](https://www.eafit.edu.co/proyecto50/aprendizaje/Paginas/Teoria%20autodeterminacion.aspx#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20la%20Autodeterminaci%C3%B3n,que%20posibilitan%20el%20bienestar%20psicol%C3%B3gico.)