






Únicos en la zona 7
con calificación del
91% de eficiencia
académica

**PLAN DE MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN
DEL TALENTO HUMANO DIRIGIDO A
EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DE
LA CIUDAD DE PORTOVELO, PARA EL
AÑO 2021”**

 Miguel Riofrío 156-26 entre Sucre y Bolívar

 /Institutosudamericano-loja

 (07)2587210

 0968015134

www.soydelsuda.com

AUTOR:

Alison Scarleth Freire Castro

DIRECTOR:

Ing. Joffre Vicente Sarmiento

ÍNDICE

04	INTRODUCCIÓN
04	OBJETIVO
05	GLOSARIO
08	PROPUESTA DE PLAN DE MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL
13	MATRIZ DEL COMPETENCIAS
14	DESARROLLO DEL ÁREA Y/O PERSPECTIVA
20	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
21	PRESUPUESTO
23	PRESUPUESTO 2
24	CONCLUSIONES
25	RECOMENDACIONES
26	BIBLIOGRAFÍA

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO

COORDINADORA DE LA CARRERA

Lic. Johana Córdova Tobar.Mgs.

DIRECTOR DE TITULACIÓN

Ing. Joffre Sarmiento Chase, Mgs.

ESTUDIANTE

Alison Scarleth Freire Castro

AGRADECIMIENTO ESPECIAL

Tecnología Superior en Gestión y Talento Humano

ECUADOR AGOSTO 2021-2022

BIBLIOGRAFÍA

Arias, R. (17 de Diciembre de 2020). Factorial Blog. Obtenido de Diccionario de Recursos Humanos: <https://factorialhr.es/blog/diccionario-recursos-humanos/>

Delgado, J. M. (28 de Agosto de 2019). "Gestión del talento humano como herramienta de competitividad en las. Obtenido de "gestión del talento humano como herramienta de competitividad en las: <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Full-text/ADAG0000538/Glosario.pdf>

Espinoza, S. (19 de Feb de 2018). Up Spain. Obtenido de LA MOTIVACIÓN LABORAL: ¿QUÉ ES Y CÓMO IMPLEMENTARLA?: <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>

García-Romeral, E. G. (18 de Octubre de 2013). ACV. Obtenido de Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/

Gualan, A. (25 de Febrero de 2019). Bizneo. Obtenido de Motivación laboral: https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/#Motivacion_laboral_intrinseca

López, J. A. (10 de Octubre de 2017). Corporate Yacht NG. Obtenido de CÓMO IDENTIFICAR EL TALENTO ENTRE TUS EMPLEADOS: <https://corporateyachting.es/es/como-identificar-el-talento-entre-tus-empleados/>

Martínez, C. (19 de Marzo de 2020). Bizneo. Obtenido de Retención de personal: https://www.bizneo.com/blog/retencion-de-personal/#6_estrategias_de_retencion_de_empleados

TEMA

"PLAN DE MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRIGIDO A EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE PORTOVELO, PARA EL AÑO 2021"

INTRODUCCIÓN

Es preciso orientar a los gestores del Talento Humano, al fortalecimiento y crecimiento en gran nivel de los procesos de Talento Humano, mediante esta propuesta de motivación y retención de personal donde se encuentran estrategias, efectivas para las empresas. Ya que los primordiales procesos de Talento Humano que se deben fortalecer son: Capacitación, beneficios, compensaciones e incentivos para los trabajadores, forjando el bienestar de los mismos de tal manera se mejorara la productividad y rentabilidad, motivación y retención de personal.

Para ello es necesario contar con adecuadas estrategias de interés la cuales permitan una ventaja competitiva frente a las demás organizaciones. Esta propuesta es un factor clave y fundamental para que las empresas obtengan resultados extraordinarios. Es decir que el personal se encuentre capacitado para entender los diferentes procesos que se presentan en las empresas, ayudando a establecer medidas de productividad individual o en grupo generando así la obtención de oportunidades de desarrollo.

OBJETIVO

Elaborar un plan de mejoras de motivación y retención de personal mediante la formulación de estrategias laborales para los colaboradores de las empresas privadas de la ciudad Portovelo.

RECOMENDACIONES

- Realizar un correcto análisis de equidad interna y competitividad externa, y lograra la identificación correcta de puestos que aportan valor a la organización.
- Recomendar a todas las empresas del sector privado el plan de motivación y retención de personal para que estas se lucren del mismo ya que implementarlo ayudara a generar un mayor grado de motivación y productividad en el personal.
- Analizar la efectividad de las estrategias de motivación y retención de personal implementadas en las organizaciones.
- Evaluar los alcances de las estrategias de motivación retención personal en organizaciones y constatar si estas van a hacer un cambio en las organizaciones.

CONCLUSIONES

- En el trabajo presentado se analizan distintas estrategias para las organizaciones las cuales han facilitado una visión más amplia y objetiva para las empresas, ayudando a localizar sus puntos fuertes como sus puntos débiles.
- En primer lugar, tras la realización del análisis se dispone de una buena base para poder implantar medidas nuevas y fomentar las medidas ya existentes.
- Se logró analizar que las organizaciones no poseen un plan de motivación y retención de personal óptimo para realizar bien su trabajo y con esta propuesta se pretende realizar cambios al sistema corporativo de las organizaciones.
- Mediante el proceso de mejoras se logró establecer e identificar las estrategias de motivación y retención del personal e implementarlas en las organizaciones del sector privado de la ciudad de Portovelo.

GLOSARIO

Beneficios: Son esas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados. (Delgado, 2019)

Competitividad: Se define como la capacidad de producir más con el menor costo, también se refiere a la capacidad que tienen las empresas de obtener rentabilidad en el mercado con relación a sus competidores. (Delgado, 2019)

Contribuciones: Son los pagos que cada trabajador hace a la organización, por ejemplo: trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad, asiduidad, esmero, elogios a la organización, etc. (Delgado, 2019)

Incentivos: Estos son los pagos que la organización le realiza a sus empleados, por ejemplo: salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc. (Delgado, 2019)

Motivación: La motivación es el interés o fuerza intrínseca que se da en relación con algún objetivo que el individuo quiere alcanzar. (Delgado, 2019)

Retención de personal: Es el proceso mediante el cual se prolonga la permanencia del personal en la empresa. (Delgado, 2019)

Rotación de personal: Es la cantidad de personas que ingresan y que se desvinculan de la empresa. (Delgado, 2019)

Satisfacción: La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. (Delgado, 2019)

Selección de personal: Este proceso consiste en elegir entre los postulantes al profesional idóneo para ocupar un puesto o cargo determinado. Durante este proceso de comparación se compararon las habilidades, potencial y características de personalidad entre los aspirantes. (Delgado, 2019)

Talento: Es el conjunto de habilidades, dones, cualidades o virtudes intelectuales que constituyen al capital humano. El talento se considera como un activo intangible que ayuda al desarrollo estratégico de la organización. (Delgado, 2019)

Contrato: Se entiende por contrato un acuerdo, generalmente escrito, por el que dos o más partes (en el caso laboral la empresa y los empleados) se comprometen a respetar y cumplir un seguido de condiciones que vienen especificadas en el mismo documento. (Arias, 2020)

Estrés laboral: Tipo de estrés que surge a causa de la presión en el trabajo, sobre todo en puestos de alto rendimiento. Puede causar saturación física y mental y afectar a la salud de manera grave. (Arias, 2020)

Gestión de talento: También conocido como cuidado de los trabajadores para propiciar un entorno de retención de talento por parte de la empresa. (Arias, 2020)

Auditoría de Recursos Humanos: La auditoría de recursos humanos es un método a través del que se revisan las políticas de la empresa, los procedimientos internos, la documentación y los programas de recursos humanos, con la finalidad de identificar puntos a mejorar. (Arias, 2020)

Alcance del trabajo: En una asesoría implica la profundidad con la que se va a realizar el informe pedido según el objetivo perseguido con el mismo.

A mayor alcance mayor es el coste y se necesitan más horas. (Arias, 2020)

Departamento: Área de una empresa dedicada a una determinada función. Se puede componer de varios servicios y tiene una persona con funciones de dirección al frente del mismo.

Derecho laboral: Parte del derecho que regula las relaciones surgidas por la prestación de un servicio por parte del personal, ya sea libre, por cuenta ajena.

Desempleo: Situación en la que una persona en edad laboral y en proceso de búsqueda de empleo, no encuentra trabajo. (Arias, 2020)

Día hábil: Todos los días del año que sean laborables a efectos jurídicos.

Día laborable: Aquél en que las empresas ofrecen sus servicios al público, dependiendo de cada negocio, suele ser de lunes a viernes. (Arias, 2020)

Dimisión: Renuncia voluntaria a un empleo. (Arias, 2020)

Dinámica de grupo: Conjunto de acciones, cambios, interacciones, reacciones y movimientos que actúan en un grupo de personas y que lo

PRESUPUESTO 2

Cuando la empresa no cuenta con un responsable de capacitación

A continuación, se presenta el costo de contratar un profesional externo para la realización y ejecución del presente plan de motivación y retención de personal.

Tabla 20: Costos de un capacitador externo

COSTOS DE UN PROFESIONAL EXTERNO			
RUBRO	MESES	SALARIO MENSUAL	COSTO TOTAL
Profesional Externo	3	180.00	\$540.00
TOTAL			\$540.00

Fuente: La autora

El costo de contratar a un profesional externo por tres meses en el que se desarrollará este proceso es de \$540.00 dólares americanos.

PERSPECTIVA 4 - Plan de carrera	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Brindar al trabajador una formación de manera individual cuyo propósito será el desarrollo profesional del mismo. Capacitaciones externas Alquiles de Proyector	200,00
PERSPECTIVA 5 - Gestión del conocimiento	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Realizar actividades para potenciar el conocimiento del personal Capacitaciones Refrigerio	100,00
PERSPECTIVA 6 - Remuneración justa	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Proceder a generar una remuneración más equitativa Proyector Refrigerio Infografías para el personal	300,00
VALOR TOTAL	1,200,00

Fuente: Alison Freire

llevan a comportarse en la forma como lo hace. (Arias, 2020)

Discusión de grupo: Técnica de Grupo, denominada también Reunión de Grupo, que se utiliza en la investigación cualitativa. (Arias, 2020)

Enriquecimiento del trabajo: Acción cuyo fin es aumentar la satisfacción del personal empleado, que consiste en obtener mayor flexibilidad y variedad en el trabajo. (Arias, 2020)

Incentivos: Ventajas, generalmente económicas, que se conceden a una persona para estimular su trabajo o dedicación y obtener de esta forma una mayor productividad. (Arias, 2020)

Rol: Papel que desempeña cada persona dentro de una unidad social determinada. (Arias, 2020)

Incentivos: Ventajas, generalmente económicas, que se conceden a una persona para estimular su trabajo o dedicación y obtener de esta forma una mayor productividad. (Arias, 2020)

Negociación: Contactos que se establecen entre dos o más personas o entidades para fijar las condiciones de un acuerdo determinado. (Arias, 2020)

Perfil de un puesto: Características óptimas para el desempeño de una función laboral: formación, experiencia, aptitudes, liderazgo del candidato o candidata, etc. (Arias, 2020)

Preselección: Selección previa general. (Arias, 2020)

PROPUESTA DE PLAN DE MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL

4.1 Diagnóstico de la institución

El análisis de las encuestas realizadas en las diferentes empresas de la ciudad de Portovelo se identificaron diferentes puntos de vista del personal con relación a las empresas en las que laboran, donde resaltaron las interrogantes con base a la relación entre compañeros si están satisfechos, si toman en cuenta sus opiniones remuneración capacitaciones de acuerdo a todas las respuestas de esto se obtuvo un visión más profunda y concreta sobre la realidad que está presente en las entidades privadas y comportamiento de los trabajadores en base a la satisfacción que estos tienen en su puesto de trabajo. Todas estas respuestas fueron de ayuda para crear un plan de motivación y retención de talento que permitirá mejorar todos los aspectos negativos de las organizaciones

4.2 Matriz del plan

En la siguiente matriz se presentan todas las perspectivas que se consideran efectivas para el desarrollo correcto del plan de motivación y retención de personal de las empresas privadas de la ciudad de Portovelo.

PRESUPUESTO

Todo Plan requiere de una inversión en dinero, una vez se obtienen los resultados del diagnóstico, se evalúan los posibles costos, no requiere de mayor inversión, solo del compromiso de los directivos de la Empresa

El presupuesto con que cuenta para la ejecución del Plan de motivación y retención de personal 2021 es de MIL DOSCIENTOS AMERICANOS (\$1, 200,00). La descripción de cómo se ha de invertir dicho monto se explica en la siguiente tabla.

Tabla 19: Presupuesto

PRESUPUESTO	
PERSPECTIVA 1 - Satisfacción laboral	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Se hará reuniones con el personal donde se establecerá incentivos salariales remuneraciones e integraciones.	200,00
Proyector	
Infografías	
Refrigerios	
PERSPECTIVA 2 - Incentivo económico	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Entrega de bonificaciones, días libres, bonos laborales.	300,00
Bonos de incentivos a cada trabajador, dependiendo de la actividad	
Bonos de días libres	
PERSPECTIVA 3 - Procesos internos	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Definir una cadena de valor de los procesos internos iniciando con un proceso de innovación para el personal.	100,00
Proyector	
Refrigerio	
Lugar de reunión (alquiler)	

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Se presenta las actividades que se van a desarrollar según las estrategias expuestas.

Tabla 18: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES – PLAN DE MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PER-				
Nro.	Actividades	Fecha de		Departamento
1	Estrategia de Satisfacción laboral Se ejecutará reuniones con el personal donde se establecerá incentivos salariales remuneraciones e integraciones para poder mejorar la satisfacción y productividad de todo el personal.	06/09/2021	10/09/2021	Departamento de talento humano.
2	Estrategia de Incentivo económico. Se realizará la entrega de bonificaciones, días libres, bonos laborales a todo empleado que presente una productividad empresarial eficaz.	04/10/2021	08/10/2021	Departamento financiero.
3	Estrategia de Procesos internos Los directivos definirán una cadena de valor de los procesos internos iniciando con un proceso de innovación para el personal.	15/11/2021	19/11/2021	Departamento de talento humano.
4	Estrategia de Plan de carrera Se brindará al trabajador una formación (capacitación) de manera individual cuyo propósito será el desarrollo profesional del mismo tal que será ejecutado en conjunto con la empresa de manera que se comprenderá al trabajador de acuerdo a sus características personales y experiencia que se requiere para que el empleado progrese laboralmente.	13/12/2021	17/13/2021	Departamento administrativo
5	Estrategia de Gestión del conocimiento. Se procederá a realizar actividades para potenciar el conocimiento del personal (capacitaciones) de la organización como: establecer la visión que se pretende conseguir, reuniones de personal evaluaciones de conocimiento al personal después de hacer este análisis se les implementará nuevos conocimientos.	10/01/2022	14/01/2022	Departamento financiero. Departamento administrativo
6	Estrategia de remuneración justa Se procederá a generar una remuneración más equitativa al personal conforme a las horas trabajadas fuera del horario establecido	15/02/2022	18/02/2022	Departamento financiero. Departamento

Fuente: Alison Freire

Tabla 16: Perspectiva de plan de acción

PERPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	META	ACCIONES	TIEMPO	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Satisfacción laboral	Elaborar y aplicar herramientas para obtener información sobre la satisfacción laboral de las empresas privadas de la ciudad de Portovelo.	Contar con un mayor índice de productividad, y un mayor compromiso con el puesto de trabajo.	Incrementar la productividad a través de las herramientas ejecutadas en un 25% de tal forma que mejorar el proceso corporativo de la empresa.	Mejorar salarios reconocer.	1 vez al mes	Incentivos salariales Remuneraciones Integraciones
	Conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo.	Detectar problemas.	Establecer canales de comunicación: que sean adecuados y que garanticen una comunicación efectiva.	Realizar reuniones con el personal para mejorar sus niveles de satisfacción en un 15%.	1 vez al mes.	Reuniones de personal
	Invertir en la formación de los empleados ya que inaudible para las empresas.	Capacitar y dar soporte a todos los niveles del personal que permita un desarrollo más eficiente de sus funciones.	Proporciona nuevas oportunidades: de formación, crecimiento dentro y fuera de la empresa.	Permitir que el colaborador tenga la libertad de capacitarse las veces que sea necesario.	1 vez al año	Certificados de presentación a capacitaciones
	Motivar al empleado a ser lo más productivo posible.	El incentivo debe beneficiar tanto al trabajador como a la empresa.	Estos incentivos deben enfocarse en el bien de la empresa como del trabajador ya que ambas partes deben salir favorecidas.	Lograr que los incentivos permitan mantener a los mejores trabajadores..	1 vez al mes	Bonificaciones Integraciones

	Los incentivos incrementan la productividad de los miembros de la organización.	Los empleados harán su mejor esfuerzo para ser productivos para permanecer en la organización	Buscar que el personal de su mejor rendimiento ya sea en el departamento que pertenece o área.	Desempeño directo del trabajador.	1 vez al mes	Días libres Bonos laborales
	Promover el ánimo del colaborador y reducir el favoritismo real o percibido al recompensar por igual.	Los celos y la envidia pueden ser muy perjudiciales para una organización y de seguro surgirán si los empleados son recompensados en forma desigual.	Proporcionar una motivación verdadera que produce importantes beneficios para empleado y la organización.	Mejorar un 30 % el ambiente situacional del personal.	1 vez al mes	Reconocimiento de logros. Viajes de
Procesos internos	Mejora continua la productividad de los procesos que se implementen en la organización.	Aumentar la capacidad de producción.	Aumentar las ventas incrementar el margen de utilidad al 20%	Conseguir el 50% más de lo que se generaba antes en la organización.	1 vez al mes	Más productividad por parte del personal.
	Generar estrategias para los clientes y la adquisición de clientes futuros, los cuales permitan a la organización generar utilidades.	Mejorar un proceso específico	Aumentar las utilidades	Fuentes de ingresos (por ejemplo, agregar nuevos canales de ingresos).	1 vez al mes	Realizar más convenios con empresas que aporten a la organización
	Garantizar que los procesos que se llevan a cabo tengan resultados óptimos.	Optimización de la calidad del proceso.	Reducción de costos de producción en un 15%.	Ahorrar los costos y mejorar la eficiencia.	2 veces meses.	Reunión y capacitación para el personal.

6. PERSPECTIVA 6: Gestión del conocimiento

• Objetivo:

Aumentar la competitividad de la organización con el uso de conocimiento, de manera estratégica, que se despliega en objetivos tácticos y acciones operativas.

• Metas:

Promover nuevos conocimientos en el personal ya que esta información, le dará ventajas competitivas a la empresa.

• Indicadores:

Lograr que el personal tenga la capacidad poner en práctica todo el conocimiento adquirido en la empresa de una manera.

• Actividad:

Para la correcta implementación de esta estrategia es necesario identificar el conocimiento de todo el personal en si la empresa debe pensar qué es lo que quiere lograr y el conocimiento que necesita para ello. Se debe incluir un análisis enfocado o brechas para identificar el conocimiento que no se ha adquirido (sea tácito o explícito) a todos los niveles (estratégico, funcional, de procesos, personal, etc.). De igual forma al adquirir el conocimiento la empresa debe distinguir entre adquirir conocimiento que se pueda utilizar directamente y aquel que puede ser útil en el futuro. Lo primero que se debe realizar es segmentar la información es decir dividir la información en diferentes segmentos, también se podría realizar un Benchmarking mensual permite a las organizaciones llevar un registro de las actividades, mejorando la productividad, provee metas consecutivas para los equipos.

5. PERSPECTIVA 5: Remuneraciones

• Objetivo:

Lograr que los trabajadores perciban una remuneración justa entre lo que aportan a la organización.

• Metas:

Incentivar a los empleados a realizar bien su trabajo de tal forma se les dará una remuneración justa.

• Indicadores:

Retener colaboradores actuales e incentivar el desempeño adecuado

• Actividad:

Para poder implementar esta estrategia es necesario es incentivar a los empleados a realizar bien su trabajo de tal forma se les dará una remuneración justa, se pretende incentivar todo comportamiento bueno del colaborador para que de esta forma se sienta motivado en la empresa proporcionando bonos salariales ya que al captar, atraer, retener y desarrollar un personal adecuado la empresa tendrá mejores resultados. Se lo realizara mediante un análisis y evaluaciones laborales donde se medirán los riesgos de seguridad, estrés laboral, horario de trabajo, autonomía y nivel de supervisión son factores que influyen en la determinación de los sistemas de remuneración justos y competitivos.

Plan de carrera	Lograr que el personal tenga una capacidad de ascenso de cargo	Acenso de todo el personal de la empresa en sus puestos de trabajo	Incrementar un 30% el personal clave de las organizaciones.	Aumenta la productividad.	1 vez al mes	Reuniones con el personal Procesos de innovación
	Desarrollar al personal clave para la organización	Contar con un tiempo promedio en alcanzar las metas	Tener el límite de tiempo para alcanzar las metas dispuestas por las organizaciones en 50%.	Mejora la marca empleadora	2 veces al mes	Calendario de metas Procesos operativos
	Crear un plan de carrera que sea transparente, en el que se resume las demandas de cada puesto y el camino a seguir para llegar hasta ellos.	Medir el índice de rotación de personal dentro de la empresa.	Retener el talento humano y reducir la tasa de rotación de los empleados en un 65%.	Armonizar las estrategias de las empresas con los objetivos que se pretende alcanzar.	1 vez al mes	Reuniones de personal. Servicio de posventa
Remuneraciones justas	Lograr que los trabajadores perciban una remuneración justa entre lo que aportan a la organización.	Retener colaboradores actuales e incentivar el desempeño adecuado	Incentivar a los empleados a realizar bien su trabajo de tal forma se les dará una remuneración justa.	Incentivar todo comportamiento bueno del colaborador para que de esta forma se sienta motivado en las empresas.	2 veces al mes.	Pausas activas Bonos salariales Integraciones entre todo el personal.
	Controlar los costos que se presentan en el área de administración de compensaciones ayuda a que la empresa atraiga y retenga personal calificado al menor costo posible	Identificar los criterios que utilizan las empresas para diseñar una estructura de pagos equitativa y competitiva.	Captar, atraer, retener y desarrollar una plantilla de personal adecuada a la necesidad de la empresa	Desarrollar y mencionar un sistema de valoración objetiva	1 vez por mes.	Reunión de personal Comunicados por correo electrónico

	Ofrecer un trato justo y objetivo al personal de la empresa en materia de salario y otros beneficios adicionales	Control presupuestario y rentabilidad financiera	El personal colaborara de mejor forma en la introducción de los productos o servicios nuevos de la organización en 50% más.	Desarrollar un proceso equitativo para el personal como para la empresa.	2 veces al mes.	Reuniones interacciones con el personal.
Gestión del conocimiento	Desarrollar promover capacitación continua, procesos de aprendizaje (TICS)	Número de usuarios activos	Asegurar que el conocimiento de los puestos críticos de la organización impacte en ella generando cambios positivos de un 30%.	Demostrar que el personal es capaz de mostrar el valor comercial que el intercambio y la reutilización de conocimientos.	2 veces al mes.	Reunión de personal
	Analizar, distribuir y facilitar el acceso al conocimiento en una organización.	Retribuir todo tipo de ayuda al colaborador en los diferentes procesos que se presenten.	Asegura de una manera eficaz la ayuda que existe entre todos los empleados de la empresa.	Facilitar y dar soporte a todos los niveles del personal permitiendo un desarrollo más eficiente de sus funciones	1 vez al mes.	Interacción entre el personal
	Aumentar la competitividad de la organización con el uso de conocimiento, de manera estratégica, que se despliega en objetivos tácticos y acciones operativas.	Lograr que el personal tenga la capacidad poner en practica todo el conocimiento adquirido en la empresa de una manera estratégica.	Promover nuevos conocimientos en el personal ya que esta información, le dará ventajas competitivas a la empresa.	Identificar el conocimiento que posee el personal y hacer que este sea renovado.	1 vez al mes.	Capacitaciones Interacción con el personal.

Fuente: La autora

4. PERSPECTIVA 4: Plan de carrera

- **Objetivo:**

Crear un plan de carrera que sea transparente, en el que se resume las demandas de cada puesto y el camino a seguir para llegar hasta ellos.

- **Metas:**

Retener el talento humano y reducir la tasa de rotación de los empleados en un 65%.

- **Indicadores:**

Medir el índice de rotación de personal dentro de la empresa.

- **Actividad:**

Para poder implementar esta estrategia es necesario desarrollar los perfiles de puestos ya que estos determinan las competencias laborales las cuales guiarán en el desempeño laboral del colaborador y servirán de conexión para alinear la estrategia de la empresa con el equipo de trabajo a través de actitudes, conductas y habilidades específicas. Para ello es necesario determinar las necesidades futuras de la organización considerando el número de empleados actuales y sus cargos. Es importante detallar el porcentaje de rotación, la tasa de abandono y las jubilaciones, también debemos identificar las competencias necesarias para cada puesto la empresa por ejemplo, un comercial debe tener buenas habilidades comunicativas, ser empático, tener iniciativa, y saber negociar y llegar a acuerdos, conocer las competencias de cada puesto te permitirá encontrar a la persona más adecuada para cubrirlo, luego diseñamos un mapa de carrera que sea transparente, en el que se resume las demandas de cada puesto y el camino a seguir para llegar hasta ellos.

3. PERSPECTIVA 3: Procesos internos

- **Objetivo:**

Mejora continua la productividad de los procesos que se implementen en la organización.

- **Metas:**

Aumentar las ventas incrementar el margen de utilidad al 20%

- **Indicadores:**

Aumentar la capacidad de producción.

- **Actividad:**

Para garantizar la correcta implementación de esta estrategia es necesario tener los objetivos claros y direccionarlos bien para llegar a estos de una manera eficiente un vez ya planteados los indicadores de procesos internos es necesario identificar cada uno de los procesos que va a implementar hacer un mapeo de estos ejecución y optimización de los procesos. Después de realizar esto se podrá definir la mejora de los procesos de negocio como consecuencia del refinamiento de los procesos y su optimización, al comparar los resultados que se consiguen mediante el proceso con las metas y los objetivos que se hubieran establecido para el mismo. Para llevar a cabo esto con el personal es necesario realizar una planificación de los objetivos que se quieren conseguir y los plazos para lograrlos, diseñando las reglas que se tomarán en cuenta, las estrategias a seguir y las herramientas que vas a utilizar y se determinará quién va a supervisar el proceso.

MATRIZ DE COMPETENCIAS

La siguiente matriz evidencia las competencias que se requieren alcanzar con la implementación del plan de mejoras de motivación y retención de personal.

Todos estos datos ayudan para la formulación de un plan de efectivo que dará solución a diversos problemas existentes en las organizaciones todas estas competencias expuestas ayudarán a la relación que existe entre trabajador y jefe.

Tabla 17: Cronograma de actividades

Competencias requeridas							
Nro.	Competencias	Nivel actual			Nivel a alcanzar		
		Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
1	Trabajo en equipo		X		x		
2	Liderazgo		X		x		
3	Habilidad para tomar decisiones			X		X	
4	Creatividad e innovación		X		x		
5	Comunicación efectiva		X		x		

Fuente: La autora

DESARROLLO DEL ÁREA Y/O PERSPECTIVA

1. PERSPECTIVA 1: Satisfacción laboral

• Objetivo:

Elaborar y aplicar herramientas para obtener información sobre la satisfacción laboral de las empresas privadas de la ciudad de Portovelo.

• Metas:

Incrementar la productividad a través de las herramientas ejecutadas en un 25% de tal forma que mejore el proceso corporativo de la empresa.

• Indicadores:

Contar con un mayor índice de productividad, y un mayor compromiso con el puesto de trabajo.

• Actividad:

Para poder realizar esta estrategia es necesario saber quiénes integran las organizaciones, si el personal de recursos humanos se preocupa por el mejoramiento de la conducta organizacional. Ya que el directivo, el profesional, el oficinista y el operario, todos lo que son parte de la empresa, influyen en la calidad de vida que se desarrolla en los centros de trabajo. En este contexto, los gerentes que representan el sistema administrativo (quienes toman las decisiones) deben tratar de conocer las bases del comportamiento organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la organización. Es necesario que los gerentes traten de crear un ambiente en el que la gente se sienta motivada, trabaje más productivamente y sea más eficiente.

2. PERSPECTIVA 2: Incentivo económico

• Objetivo:

Promover el ánimo del colaborador y reducir el favoritismo real o percibido al recompensar por igual.

• Metas:

Proporcionar una motivación verdadera que produce importantes beneficios para empleado y la organización.

• Indicadores:

La existencia de celos y la envidia pueden ser muy perjudiciales para una organización y de seguro surgirán si los empleados son recompensados en forma desigual.

• Actividad:

Para el desarrollo correcto de esta estrategia es necesario cumplir lo establecido en el plan que es incentivar a los trabajadores para poder aumentar la productividad en la organización promover los ánimos del personal es uno de los objetivos de esta estrategia ya que ayudara a reducir el favoritismo y a otorgar una recompensa por igual proporcionando una motivación equitativa entre el personal por ende la organización saldrá beneficiada mejorando el ambiente situacional de los trabajadores y de la empresa, aumentando la implicación, la productividad y la satisfacción del profesional.