

CAPITULO I

INTRODUCCION

CAPITULO I

INTRODUCCION

1. Introducción

1.1. La industria vitivinícola y su importancia en la economía en el mundo

Parece indudable que la vid ya existía en el mundo cuando hace su aparición el hombre, desarrollándose simultáneamente, este tuvo que consumir y disfrutar de sus uvas dulces, aprendiendo seguidamente a conservarla en forma de pasas y por fin accidentalmente descubrir una agradable bebida que le apagaba la sed, a la vez que le reconfortaba, estamos hablando del vino (Hidalgo, 1999).

El sector vitivinícola tiene una gran importancia, debido a su valor económico, social, cultural y medioambiental, por ejemplo en España es el país con mayor superficie vitivinícola (15% de la extensión vitícola mundial y el 30% del viñedo europeo) y el primer país productor de vino del mundo. (Henáez, 2014).

1.1.1 La industria vitivinícola y su importancia en la economía en Bolivia

La producción de vino en Bolivia se inicia a finales del siglo XV. La producción de vino-singani en Bolivia está altamente integrada, siendo el sector productivo más importante del sur de Bolivia (Tarija, Potosí, Chuquisaca y Santa Cruz). La producción nacional de uva asciende a 29.9 millones de kilos que son utilizados como insumo para la producción de vino y singani o comercialización de uva de mesa. La producción nacional de vino asciende a 5 millones de litros anuales y la producción nacional de singani asciende a 4,6 millones de litros anuales. El sector vitivinícola que abarca la producción de uva de mesa, vino y singani supone el 0,5 del PIB del país y el 3,7% de la economía del departamento de Tarija. El complejo productivo de uva-vinos-singani aglutina actores de diversos sectores socio económicos, entre ellos pequeños, medianos y grandes productores de uva y también pequeñas, medianas y grandes bodegas. La producción ha venido creciendo a un promedio anual de 7%. Repercute positivamente en el desarrollo de áreas rurales del país por el uso intensivo de mano de obra apoyando de manera directa a la generación de 3.400 empleos dignos y permanentes en el país. (Aduana Nacional de Bolivia, 2016).

El origen de la viticultura en Bolivia y que forma parte de la historia del sur del país, está localizada en el fértil cañón de Cinti, en el departamento de Chuquisaca y los productivos valles del departamento de Tarija. Las condiciones climáticas y suelos de valles interandinos del norte del país fueron probadas para la producción de la vid entre ellos Misque en Cochabamba, Luribay en La Paz, Cotagaita y Turuchipa en Potosí. Cuenta la historia que en la provincia de Nor Lipez de Potosí los sacerdotes para enfrentar el frío probaron la fertilidad de la vid en el pueblo de Sinkani, obteniendo de su destilación una bebida de alto grado alcohólico que con el paso del tiempo y adecuado tratamiento terminó lográndose el denominado Singani, bebida de genuino origen boliviano. (El Periódico, 2017).

1.1.2 La industria vitivinícola y su importancia en la economía en Tarija

El cultivo de la vid llegó a Tarija en el año 1584, actualmente el mayor productor de uva en Bolivia. El cultivo de la vid en el valle central de Tarija se ha constituido en uno de los cultivos de mayor importancia económica dentro de la esfera de la producción agropecuaria alcanzando una superficie de 66% de producción nacional. En el departamento de Tarija plantaron las primeras cepas en el valle de San Luis actual territorio de Entre Ríos, provincia O'Connor. Debido a que el valle de San Luis estaba habitado por la tribu Chiruwana y como efecto de los ataques y destrucción de plantaciones de vid los religiosos decidieron trasladarse hacia el norte de esa región. Llegando a ubicarse en las proximidades del río Santa Ana, sitio donde se plantaron las primeras y originales cepas de vid, siendo estas las más antiguas del valle central de Tarija, posteriormente extendidas a la Angostura, Compañía y Quebrada de Rujero. El valle central de Tarija está ubicado en el sur de Bolivia al estar flaqueado por los ríos Camacho, Guadalquivir y Santa Ana, desde la época colonial contaba con tierras fértiles para el cultivo de la vid particularmente por la luz solar, abundante agua y marcadas temperaturas de invierno y verano, las primeras plantaciones de vid nacieron en huertas y crecían en molles, y chañares variedades de árboles comunes que brindaban sus ramas como apoyo para que la vid pueda treparlas y producir sus frutos. Fue a partir de 1960 que, ante la influencia del auge vitivinícola en los Cintis, la estrecha relación con las familias del valle de Tarija y productores de vid y el proceso de industrialización en bodegas de Camargo. Vino embotellado, etiquetas que expresan el origen y procedencia del vino y timbres de ley de tributos al estado, son las primeras expresiones del surgimiento de una industria que transito más de cuarenta años para consolidarse y constituirse en la base económica del valle central

de Tarija. Las primeras zonas de cultivo de vid en el valle de Tarija fueron Paicho, Sella, Valle de San Juan del Oro, Tarija Cancha, Sella Cercado, Cañamero y Tomatas Grande. El inicio de la vitivinicultura tarijeña atravesó muchas dificultades, sin embargo, creció y se consolidó a través del esfuerzo de productores campesinos y familias establecidas en la ciudad de Tarija. En el año 1963 se establecieron las primeras bodegas con la introducción de tecnología y liderazgo empresarial, siendo las pioneras las familias Kolhberg y Daroca con sus productos de Bodegas La Cabaña y Daroca. La vendimia en Bolivia se inició en Camargo durante el auge de la producción vitivinícola y en Tarija se realizaba la fiesta de la uva. Posteriormente Tarija asumió el liderazgo ante el declive de la producción de los Cintis. A partir de 1980 surgieron empresas que siguieron el ejemplo de los pioneros para colocar a la fecha vino de Tarija en el mercado nacional e internacional con vinos de calidad denominados vinos de altura por su cultivo entre 1.700 a 3.000 metros sobre el nivel del mar, como así mismo la producción de singani denominado de origen, de notable aceptación en el mercado internacional. (El Periódico, 2017).

1.1.3. Tendencias de la producción de vino en Bolivia

Plan estratégico vitivinícola PEVI Tarija 2040, principales tipos de vinos producidos en Bolivia; tinto de mesa 39,3%, blanco de mesa 32,9%, tinto varietal 16,2%, vino de postre 9,1%, blanco varietal 1,9%, vino espumoso 0,6%. Con 4.600 mil hectáreas productivas en todo el país y se dividen en 5 valles el valle central de Tarija (3.000 has), valle de los cintis, la paz, Cochabamba, santa cruz. En el país existe un potencial de crecimiento de casi 61.000 has, 8,26 millones de litros de vino es la proyección de producción para 2020, 92 son las empresas productoras de las cuales más de un 50% son solo bodegas, el 35% destilería y bodega y el 15% solo se dedica a destilación, 20.000 empleados directos genera la cadena de producción de uvas, vinos y singanis. (Lau Malbec, 2020).

1.1.4. Importancia de la gestión del talento humano en el sector vitivinícola

El líder de campos de solana señala, son 263 personas que trabajan en el grupo empresarial, que cuenta con 170 hectáreas de viñedos, hoy en día tiene una estructura corporativa que maneja toda la gestión de una manera integral, la Confianza es la clave de su gestión “tiene que ser la moneda común. Confianza hacia los trabajadores, hacia los pares. Eso se genera que cada día es de ida y vuelta. Yo confié en mi gente y espero que mi gente confíe en mí,

además, mi padre me dice que siempre tengo que contratar a gente más inteligente que yo. Creo en las organizaciones que son horizontales y no verticales, en las que una persona toma decisiones. Lo más importante son los recursos humanos”. (Luis Pablo Granier Castellanos, 2018).

1.2. Problemática Actual

La gestión del talento humano o capital humano es un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los empleados. Aplicar un plan de talento humano en una empresa tiene gran importancia ya que tiene un impacto positivo de contar con un equipo de empleados calificados, comprometidos e involucrados con las metas de la organización. Hoy en día las organizaciones son conscientes de la importancia de contratar a personal, según el potencial y no solamente según la experiencia, para así proporcionar la formación adecuada y ejecutar programas para abordar el rendimiento y el desarrollo de sus habilidades. Un sistema de gestión del talento humano en la empresa mide y administra el desempeño de los colaboradores a través de la capacitación, la retroalimentación y el apoyo, que les permite tener una visión clara de las competencias que necesitan para alcanzar el éxito personal y organizacional. (Oscar Pérez/Mayo 24, 2016).

Cuando se habla del talento humano se hace referencia a personas con habilidades y capacidades. Gestionar adecuadamente el talento humano permite a una organización crecer y consolidarse en el mercado, por esto es de vital importancia dentro de una organización. La finalidad de los procesos de gestión del talento humano actualmente en las organizaciones ha trascendido de forma vertiginosa porque contribuye al conocimiento de tal manera que se logren los objetivos trazados, especialmente en el ámbito administrativo (Chiavenato 2011). Por tanto se considera a la gestión del talento humano como un conjunto de acciones tales como atraer, la selección, la identificación, la motivación m, el desarrollo de competencia y la retención del personal en la organización, también la capacitación para el fortalecimiento del conocimiento que es necesario e importante para ser competitivo.(Hurtado, 2018)

1.2.1. Planteamiento del problema

Hoy en día el talento humano es considerado como una herramienta o recurso primordial dentro de la organización y la carencia de la misma es un desperdicio de esfuerzos laborales. La empresa tarijeña Vinos Vilte ha demostrado tener un crecimiento constante con una

expansión a nivel local como nacional, Actualmente la empresa Vinos Vilte no cuenta con un encargado en el área de recursos humanos con respecto al desempeño y clima laboral de los trabajadores, se observa que entre los 13 trabajadores de la empresa tienen un distanciamiento en el ambiente de trabajo lo que conlleva una deficiente relación interpersonal.

Sin embargo al no contar con un plan de gestión del talento humano se detectaron debilidades en el manual de funciones, desempeño laboral y en el clima laboral, el cual demuestran los trabajadores insatisfacción, poco interés, falta de dedicación y compromiso que afectan en el desempeño laboral.

La finalidad del proyecto de investigación es incentivar el talento humano a través del clima laboral un desempeño apasionado, logrando que el trabajador disfrute de la ejecución de sus funciones entregando lo mejor de sí mismo así brindar más de lo necesario a la empresa Vinos Vilte.

1.3. Formulación del Problema

¿Cómo diseñar estrategias de gestión del talento humano enfocado en el desempeño y clima laboral en la empresa Vinos Vilte “Cuevas del Zorro” de la ciudad de Tarija provincia avilés comunidad de Colon Norte?

1.3.1. Identificación de las variables de estudio

Variable dependiente: desempeño de los trabajadores

Variable independiente: El clima laboral

1.3.2. Delimitación del trabajo

1.3.2.1. Área del conocimiento

La organización y Gestión del talento humano.

1.3.2.2. Geográfico

La presente investigación se realizara en el estado plurinacional de Bolivia, departamento Tarija, provincia Avilés, comunidad de Colon Norte a todo el personal que trabaja en la empresa Vinos Vilte.

1.3.2.3. Temporal

Para la realización de la investigación comprenderá: en el semestre II / 2020, semestre I/2021

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general

Diseñar estrategias de gestión del talento humano para la empresa Vinos Vilte “Cuevas del Zorro” de la comunidad de Colon Norte con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa.

1.4.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar la situación actual de la gestión del talento humano de la empresa Vinos Vilte.
- Analizar el talento humano con el que cuenta la empresa Vinos Vilte.
- Determinar el desempeño laboral y clima laboral que actualmente tiene la empresa Vinos Vilte.
- Realizar un análisis interno en la empresa Vinos Vilte
- Diseñar estrategias motivacionales que mejoren el desempeño y clima laboral para la empresa Vinos Vilte.

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación teórica

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente que en la actualidad las personas tienen un cambio frecuente en sus actitudes laborales, y la funciones no especificadas, por ello se quiere conocer todos aquellos elementos y factores que sean necesarios para poder mejorar la empresa de Vinos Vilte, adecuado a las exigencias del entorno.

1.5.2. Justificación práctica

La presente investigación se realiza en función a la gestión del talento humano para el mejorar el desempeño de los trabajadores de la empresa Vinos Vilte. Por el cual el resultado del mismo permitirá proponer una guía enfocada en un buen clima laboral y las tareas especificadas.

1.5.3. Justificación metodológica

El diseño del plan de gestión del talento humano una vez que sea demostrado su validez le servirá como guía a la empresa para aplicarlo y poder enfrentarse en el mundo del vino, y de esta manera poder competir de forma eficiente en el mercado actual vitivinícolas.

1.5.4. Justificación académica

El presente proyecto de investigación busca ampliar conocimientos adquiridos durante la formación profesional relacionados a la gestión del talento humano que permita al gerente de la empresa Vinos Vilte a la toma de decisiones.

1.5.5. Justificación de la perspectiva de la empresa

La empresa Vinos Vilte requiere una herramienta que permita gestionar a su personal logrando satisfacción en su ámbito laboral e involucrando con sus objetivos y mejorar de tal manera las funciones y el clima laboral.

1.5.6. Justificación profesional

El presente trabajo de investigación irá a contribuir como una herramienta guía a la empresa Vinos Vilte para mejorar las funciones de los trabajadores y tener un buen clima laboral.

1.5.7. Justificación social

Por los cambios constantes de personal que atraviesan las empresas actualmente, esta investigación beneficiara a la empresa Vinos Vilte “Cuevas del Zorro” a que los presentes y futuros trabajadores enfrenten las demandas del trabajo ofrecidos por la sociedad.

CAPITULO II
MARCO TEORICO

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2. Marco teórico

2.1. Administración

Es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz. (Koon, Weihrich, Cannice, 2012).

2.2. Recurso humano

El recurso humano es determinante en las organizaciones, ya que agregan valor en los productos o servicios de la misma.

Un personal altamente motivado, comprometido y productivo conlleva a un mejor desempeño de las personas, aportando así al cumplimiento de los objetivos, estrategias de la organización.

Es el componente de una empresa compuesto por todos los colaboradores de la empresa. Se considera el activo estratégico más importante de la organización ya que planifican, organizan, dirigen y controlan todos los procesos organizativos. (Prieto, 2013).

2.3. Talento humano

El talento humano, su nombre lo dice “talento”, son habilidades que se encuentran o poseen un grupo especial de personas, por ello es que las empresas deben buscar retener a sus mejores talentos para que estos a su vez lideren y le sirvan como guía `para los nuevos trabajadores que se irán incorporando (Muñoz Chang, 2019).

El talento humano trata de las capacidades con la que cuentan las personas de comprender de manera inteligente la manera de resolver un determinado problema inteligentemente mediante una serie de habilidades, destrezas, aptitudes y experiencias (Desirée Puchades, 2019).

2.3.1. La importancia de la administración del talento humano.

Administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones, tener personas no significa necesariamente tener talentos. Entonces ¿Cuál es la diferencia entre personas y talentos? Un talento es un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento. Para tener talento, la persona debe poseer cualidades diferenciadoras y competitivas que la valoren.

Existen cuatro aspectos esenciales en el talento de las personas que reflejan la competencia individual:

Conocimiento: es el saber, es el resultado de aprender de forma continua.

Habilidad: se trata de saber hacer. Es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar. Es transformar el conocimiento en resultado.

Juicio: se trata de saber analizar la situación y el contexto, es tener el análisis crítico, juzgar los hechos, establecer un equilibrio y definir prioridades.

Actitud: se trata de saber hacer que ocurran las cosas. Actitud positiva y emprendedora, permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como gente de cambio, dar valor agregado, llegar a la excelencia y enfocarse a los resultados es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización.

Existen trabajadores que están insatisfechos con el empleo actual o el clima organizacional, convirtiéndose en una preocupación para los gerentes; estos problemas, si no se resuelven al momento, se convierten en urgencias por resolverse. En las empresas existe un sinnúmero de problemas y conflictos que deben ser resueltos por las personas que trabajan en la organización; para ello es necesario contar con trabajadores calificados, con capacidad de respuesta inmediata y resolución de conflictos. Aun cuando los activos financieros y el equipamiento de planta son recursos necesarios para la organización, los empleados tienen su importancia considerable, el talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización; sin gente eficiente es posible que una organización no logre sus objetivos. El trabajo del director de talento humano es influir en la relación organización-empleados. (Luz M. Vallejo Chávez, 2016)

2.4. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La gestión del talento humano se define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño. (Chiavenato 2009).

La gestión del talento humano consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable, conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias. Permite anticipar y gerenciar colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro (Ramírez, Espindola, C.A, Ruiz, Hugueth, 2019)

La gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar, y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se lograra la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos. Las empresas necesitan aprender a:

- Desprenderse del temor que produce lo desconocido
- Romper paradigmas y empezar por el cambio interiormente
- Innovar constantemente
- Comprender la realidad y enfrentar el futuro
- Entender el negocio, la misión, la visión de la empresa

La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente. (Luz M. Vallejo Chávez, 2016)

2.4.1. Objetivos de la gestión del talento humano

La gestión del talento humano en la empresa ha llegado a ser reconocida como una parte inherente de la administración. Su principal finalidad es el mantenimiento y mejora de las relaciones personales entre los directivos y colaboradores de la empresa en todas las áreas. Se trata de una visión integral con el fin de optimizar las relaciones entre los trabajadores y la empresa.

Entre los principales objetivos de la gestión de talento humano se encuentran:

- Promover el alcance de los objetivos de la organización.
- Garantizar la eficiencia y el máximo desarrollo de los recursos humanos.
- Identificar y satisfacer las necesidades de los colaboradores de la organización.
- Crear un equilibrio entre los objetivos individuales de los empleados y los de la organización.
- Dotar a la organización de colaboradores calificados y motivados.
- Inculcar la colaboración y el trabajo en equipo entre las distintas áreas. (Oscar Pérez, 2016).

2.4.2. Funciones de la gestión del talento humano

- Reclutamiento: búsqueda de posibles candidatos para desempeñar un determinado cargo.
- selección: busca determinar cuál es el candidato que reúne las condiciones para ocupar un cargo.
- Contratación: contrato del trabajo, afiliación a la seguridad social, manejo de la carpeta y documentación.
- Inducción y capacitación: proceso por el cual el nuevo empleado se familiariza con la empresa y sus funciones, con el fin de facilitar la adaptación del nuevo empleado y generar un buen ambiente de trabajo.
- Evaluación del desempeño: es la revisión del comportamiento y del trabajo del empleado para conocer sus méritos y corregir sus debilidades.
- Motivación: determina la satisfacción con el trabajo, el compromiso con la empresa y el deseo de hacer las cosas mejor posibles.

- Remuneración: sueldos, salarios, horas extras, prestaciones sociales, mediante compensaciones monetarias y no monetarias.
- Bienestar: seguridad social, pensiones, salud, riesgos profesionales, plan ocupacional, seguridad industrial.
- Desvinculación: notificar terminación, liquidación de contrato, desafiliación seguridad social, desafiliación parisciales, emitir constancia. (Juan Carlos Fernández, 2009).

2.4.3. Procesos de la gestión del talento humano

- **Admisión de personas:** es el proceso de atracción de candidatos calificados para un cargo, está relacionada con dos aspectos claves: reclutamiento y selección del personal.
- **Aplicación de personas:** lo define como procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizan en la empresa, orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño de cargos y evaluación del desempeño.
- **Compensación de personas:** es uno de los procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas, incluyen remuneración, beneficios y servicios sociales.
- **Desarrollo de las personas:** desarrollar personas no es solo darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permita ser más eficaces en lo que hacen.
- **Mantenimiento de personas:** es utilizado para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluye la administración de la disciplina de higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo.
- **Monitoreo de personas:** tiene un significado especial en esta parte, significa seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de los determinados límites de variación. (Chiavenato, 2009).

2.5. CLIMA LABORAL

El clima laboral se entiende al conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un buen ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. (Federico Faustino Gonzales, 2017).

El clima laboral ha sido siempre un factor importante dentro de las organizaciones, independientemente de su naturaleza de sus actividades, ya que este a través de una evaluación, determina su influencia en la consecución de los objetivos que se proponen, tanto personal como organizacionalmente. Los factores más importantes que se debe analizar son: el apoyo de las autoridades, la recompensa, el confort físico, el control y la presión de las autoridades y las relaciones entre compañeros. (Mónica Enríquez Bravo, Jorge Calderón Salazar, 2017).

2.5.1. Elementos del clima laboral:

Liderazgo positivo. Un buen líder impulsa el potencial de los colaboradores, un mal líder puede acabar con su motivación.

Igualdad de oportunidades: brindar de forma transparente y objetiva las mismas oportunidades a los colaboradores, siempre tomando como base las competencias y los resultados.

Buenas relaciones interpersonales: colaboradores con una mala actitud o comportamientos tóxicos pueden ser perjudiciales para la compañía, por el contrario relaciones basadas en el respeto y compañerismo trae grandes resultados.

Autonomía de los colaboradores: empoderar a los trabajadores para que puedan tomar decisiones sin depender directamente del jefe, propicia un buen ambiente.

Espacios de trabajo: si las instalaciones cuentan muchos, las oficinas cuentan con seguridad, estén bien ubicadas, buena iluminación, son clave para dar un efecto positivo. (Verónica González, 2020).

2.5.2. Factores del clima laboral

El clima laboral no es otra cosa que un factor interviniente dentro de una organización, factores que guardan relación con la productividad, rotación de personal y satisfacción laboral generando un determinado clima, que conlleva a comportamientos conductuales que pueden ser consecuencias laborales. (Calzadilla, 2002).

Debemos mencionar que el clima laboral involucra factores como:

- Análisis de puesto
- Reclutamiento
- Selección
- Inducción
- Capacitación
- Evaluación del desempeño
- Administración de salarios
- Relaciones laborales. Basados en los problemas que enfrentan los trabajadores. (Robbins, 2005).

2.5.3. Principales componentes del clima laboral

- **Diseño y estructura organizacional:** el tamaño de la organización conjuntamente con su organigrama y la cantidad de niveles jerárquicos; los puestos de trabajo.
- **El medio ambiente y el entorno en general:** cuyas incidencias son percibidas por el trabajador ya sea de forma directa o indirecta.
- **La situación psicológica de cada trabajador:** grupo u organización en general y otros aspectos como los valores, normas y las actitudes vistos a través de las percepciones caracterizan el clima organizacional.
- **Recursos humanos y su gestión:** están estrechamente relacionados con los distintos procesos de las organizaciones.
- **Los microclimas:** departamentos o división, esto se conoce como microclima, o sea, que lo percibido por los trabajadores de una unidad puede ser distinto a lo que perciben otras personas de áreas distintas de una misma organización. (Eliana Caira Mamani, 2016).

2.6. DESEMPEÑO LABORAL

Define que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales. (Robbins, Stephen, Coulter, 2013).

Expone que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con un gran labor y satisfacción laboral. (Chiavenato, 2009).

El desempeño laboral se define como el desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización. (Palmar R., Valero U., Jhoan M., 2014).

En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. Explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio requieren de más información hoy en día se conocen tres tipos de conductas que constituyen el desempeño laboral.

Desempeño de tareas: se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.

Civismo: se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas

Falta de productividad: esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad administrativa.

2.6.1. Elementos claves del desempeño laboral

1: estándares o parámetros de desempeño: la evaluación requiere de estándares de desempeño que permitan mediciones más objetivas. Estos parámetros pueden extraerse del análisis de puestos.

2: medición del desempeño: la medición del desempeño consiste en los sistemas de calificación de cada labor los cuales pueden radicar en habilidad, rapidez, eficiencia.

Las mediciones se dividen en objetivas y subjetivas:

Las mediciones objetivas son las que resultan verificables por otras personas. Por norma general, las mediciones objetivas tienden a ser de índole cuantitativa.

Las mediciones subjetivas son las calificaciones no verificables. Es decir, se basan exclusivamente de las opiniones generadas por el evaluador.

3: desafíos de la evaluación del desempeño: existen barreras que perjudican el proceso las cuales dividimos en: barreras metodológicas, estas son inherentes a los formularios y al funcionamiento de los métodos de evaluación.

- Dificultad en la recomendación de información sobre el desempeño
- Dificultad de analizar el desempeño del individuo. (Robbins y Judge, 2013)

2.6.2. Factores que influyen en el desempeño Laboral

- **La motivación:** la motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la economía. El dinero es un factor que motiva a los trabajadores, y hay que tenerlo muy en cuenta también si se trabaja por objetivos.
- **Adecuación/ ambiente de trabajo:** es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste en incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y además este motivado e interesado por las características del mismo
- **Establecimiento de objetivos:** es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un periodo de tiempo. Tras

el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido esos objetivos y retos. Deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío del trabajador pero también viables.

- **Reconocimiento del trabajo:** los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores. Decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo ya que se sienta útil y valorado.
- **La participación del empleado:** si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la empresa
- **La formación y desarrollo profesional:** los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional. De manera que favorecer la formación es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial. Las ventajas son la autoestima, la satisfacción laboral, mejor desempeño del puesto, promoción.
- **Equidad:** promover igualdad de trato evita consecuencias que pueda influir en la productividad y la eficiencia del empleado causado por: el empleado se sienta injustamente tratado, que se genere el descontento.
- **Dar ejemplo:** las normas, reglas o políticas sobre lo que se puede o no hacer, se debe aplicar a todos por igual, incluyendo a los responsables de la organización.
- **Retroalimentación:** promover la mejora continua
- **motivación:** ha de ser constante en la vida de la organización y uno de sus objetivos. (Miriam F, 2015).

2.6.3. Evaluación del desempeño laboral

- autoevaluación
- evaluación del equipo
- evaluación de competencias 360
- evaluación de metas y resultados
- matriz 9Box. (Francisco Morales, 2020).

2.7. LEGISLACIÓN BOLIVIANA VITIVINÍCOLA

Mediante la ley N° 1334 de 04 de mayo de 1992, se establece las normas generales de denominación de origen, protección a la calidad, zonas de producción y el registro de la denominación de origen, en materia de productos vitivinícolas a cargo del centro nacional vitivinícola. El presente decreto supremo tiene por objeto:

- Establecer la naturaleza jurídica del centro nacional de Vitivinícola (CENAVIT).
- Promover el desarrollo de la actividad vitivinícola, así como el mejoramiento de la calidad de producción, comercialización transporte y competitividad de las bebidas derivadas de la uva.

El transporte y circulación en territorio nacional, de los descartes de uva de mesa importados, serán objeto de reglamentación específica, mediante resolución ministerial, por parte del ministro de desarrollo económico. Podrán transportarse mostos solo de origen nacional producidos dentro de cada una de las áreas comprendidas en la denominación de origen. (DeveNet.net, 2019).

2.8. Leyes de los trabajadores de Bolivia

Ley N°274 de 10 de septiembre de 2012, declararse el día 1° de mayo de cada año día del trabajo en reconocimiento y homenaje a la trabajadora y trabajador boliviano, cuya esforzada labor es fundamental en la construcción social del vivir bien de la sociedad boliviana. (Ministerio de trabajo, empleo y provisión social, 2016).

Ley general del trabajo decreto supremo **N° 224 de 23** de agosto de 1943, la presente ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será de objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del estado y cualquier asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan. (Reglamento de la ley general del trabajo, 2003).

Ley 2027 estatuto del funcionario público de Bolivia, el presente estatuto, en el marco de los conceptos de la constitución política del estado, tiene por objeto regular la relación del estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la carrera administrativa y asegurar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de

la función pública, así como la promoción de su eficiente desempeño y productividad. (Ministerio de economía y finanzas públicas, 2019).

2.9. Clasificación de los niveles de las empresas productivas en Bolivia

Micro empresa

Para los propósitos del presente reglamento, se considera microempresa a las unidades productivas que cumplan al menos dos de los siguientes criterios de diferenciación:

- Número de trabajadores: Inferior o Igual a 9 trabajadores
- Activos productivos: Inferior o Igual a UFV1 150.000.
- Ventas anuales: Inferior o Igual a UFV 600.000.
- Exportaciones anuales: Inferior o Igual a UFV 75.000.

En el caso de que la unidad productiva supere cualquiera de estos criterios será considerada automáticamente en el siguiente nivel (Pro Bolivia, 2014).

Pequeña empresa

Para los propósitos del presente reglamento, se considera pequeña empresa a las unidades productivas que cumplan al menos dos de los siguientes criterios de diferenciación:

- Número de trabajadores: Entre 10 y 19 trabajadores.
- Activos Productivos: Entre UFV 150.001 y UFV 1.500.000.
- Ventas anuales: Entre UFV 600.001 y UFV 3.000.000.
- Exportaciones anuales: Entre UFV 75.001 y UFV 750.000 (Pro Bolivia, 2014).

Mediana empresa

Para los propósitos del presente reglamento, se considera mediana empresa a las unidades productivas que cumplan al menos dos de los siguientes criterios de diferenciación:

- Número de trabajadores: Entre 20 y 49 trabajadores.
- Activos productivos: Entre UFV 1.500.001 y UFV 6.000.000.
- Ventas anuales: Entre UFV 3.000.001 y UFV 12.000.000. Exportaciones anuales: Entre UFV 750.001 y UFV 7.500.000.

En el caso de que la unidad productiva supere cualquiera de estos criterios será considerada automáticamente en el siguiente nivel (Pro Bolivia, 2014).

Gran empresa

Para los propósitos del presente reglamento, se considera gran empresa a las unidades productivas que cumplan al menos dos de los siguientes criterios de diferenciación:

- Número de trabajadores: Más de 50 trabajadores.
- Activos productivos: Mayor o igual a UFV 6.000.001.
- Ventas anuales: Mayor o igual a UFV 12.000.001.
- Exportaciones anuales: Mayor o igual a UFV 7.500.001.-

Solo en el caso de la diferenciación de las organizaciones económicas campesinas – OECAS se considerará únicamente los rangos definidos para las ventas anuales y las exportaciones anuales, para determinar el nivel al que corresponde dentro de esta clasificación (Pro Bolivia , 2014).

CAPITULO III

DISEÑO

METODOLOGICO

CAPITULO III

DISEÑO METODOLOGICO

3. DISEÑO METODOLOGICO

3.1. Planteamiento del problema

3.1.1. Problema general

¿Qué efecto generara un diseño de estrategias de gestión del talento humano enfocado en el clima laboral y en el desempeño de los trabajadores de la empresa Vinos Vilte “Cuevas del Zorro” de la ciudad de Tarija provincia avilés comunidad de Colon Norte?

3.1.2. Problema de decisión gerencial

¿Cuáles son los elementos que debe tomar en cuenta la empresa Vinos Vilte para mejorar el desempeño y clima laboral?

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1 Tipo de investigación

El proyecto de investigación a realizar será de carácter no experimental, en el cual se observaran las variables en su estado natural, en la primera fase de investigación será exploratoria cualitativa donde se realizara una entrevista y analizar la problemática actual, en la segunda fase será investigación causal en el cual se va a identificar una variable independiente y otra dependiente.

3.2.2. Fuentes de información

3.2.3. Fuentes de información primarias

Para recabar la información será obtenida de forma directa mediante:

- Entrevista a la gerente general de la empresa Vinos Vilte.
- Encuestas a los trabajadores del nivel operativo y administrativo sobre la gestión del talento humano de la empresa Vinos Vilte.
- Observación a los trabajadores del plan de gestión del talento humano de la empresa Vinos Vilte.

3.2.4. Fuentes de información secundarias

Preverán de datos ya recopilados y analizados, lo cual se tendrá una visión general del tema a tratar.

- Información documentada de la empresa.
- Planes de gestión del talento humano.
- Libros complementarios, tesis, periódicos.

3.3. DETERMINACIÓN DEL UNIVERSO DE ESTUDIO

Vinos Vilte se considerada como pequeña empresa donde es conveniente aplicar el estudio a toda la empresa para la realización del proyecto.

3.3.1. Definición de la población meta N°1 “Gerente General”.

- Unidad: La Gerente General de la empresa Vinos Vilte.
- Extensión: en la ciudad de Tarija, provincia avilés, comunidad de Colon Norte.
- Tiempo: primer semestre del año 2021.

3.3.2. Definición de la población meta N°2 “Plan de Gestión del Talento Humano”.

- Unidad: Personas que trabajen en la empresa Vinos Vilte.
- Extensión: en la ciudad de Tarija, provincia avilés, comunidad de Colon Norte.
- Tiempo: primer semestre del año 2021.

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para el desarrollo de la investigación se llevara a cabo mediante los siguientes instrumentos:

- **Entrevistas a profundidad:** se realizara entrevistas semi-estructuradas a la gerente general de la empresa Vinos Vilte y a expertos en el área.
- **Encuestas:** como fuente de información primaria se elaborara una encuesta dirigida al talento humano de la empresa Vinos Vilte.
- **Observación cualitativa de los datos:** se llevara a cabo la observación del desempeño de las actividades del talento humano sin alterar el contexto natural.

Tabla 1 Técnica de muestreo

Población	Marco Muestral	Técnica de Muestreo	Tamaño de la Muestra	Instrumento
Población 1	Para esta población no se utiliza el marco muestral, porque se considera únicamente a la gerente general de la empresa Vinos Vilte.	No se toma en cuenta la técnica de muestreo.	No se aplica el tamaño de la muestra ya que el total de la población es solo una persona	Entrevista semi-estructurada
Población 2	Para esta población no se utiliza el marco muestral, porque se considera al total de los trabajadores de la empresa Vinos Vilte.	No se toma en cuenta la técnica de muestreo.	No se aplica el tamaño de la muestra, ya que el total de la población son 20 trabajadores de la empresa Vinos Vilte	Encuesta y observación

Fuente: Diseño metodológico

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

3.5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Con el objetivo de realizar la investigación de campo, se elaboró un cronograma de actividades, de manera que se tenga plasmado la duración y el tiempo durante el cual se aplicaron las actividades.

Tabla 2 Cronograma de actividades

Nº	ACTIVIDAD	DURACION
1	Entrevista a la gerente general	2 días
2	Observación del personal de la empresa sobre la gestión del talento humano	5 semanas
3	Revisión de datos primarios	3 semanas
4	Revisión de datos secundarios	2 semanas
5	Revisión del perfil	1 semana
6	Presentación del perfil	2 días
7	Diagnostico	5 semanas
8	Entrevistas a profundidad a la población N° 1	1 semana
9	Entrevistas a profundidad a la población N°2	3 semanas
10	Tabulación de datos	2 semanas
11	Análisis e interpretación de los datos	1 semanas
12	Propuesta	1 semana
13	Redactar el documento final	1 semana
14	Presentación final de la investigación	1 semana

Fuente: Diseño metodológico

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Tabla 3 Cronograma de Gantt

N°	ACTIVIDAD	TIEMPO- SEMANAS																							
		OCTUBRE				NOVIEMBRE				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Entrevista a la gerente general	■																							
2	Observación del personal de la empresa sobre la gestión del talento humano		■	■	■	■	■																		
3	Revisión de datos primarios					■	■	■	■																
4	Revisión de datos secundarios								■	■															
5	Revisión del perfil										■														
6	Presentación del perfil											■													
7	Diagnostico												■	■	■	■	■								
8	Entrevistas a profundidad a la población N° 1													■											
9	Entrevistas a profundidad a la población N°2														■	■									
10	Tabulación de datos															■	■								
11	Análisis e interpretación de los datos																	■	■	■					
12	Propuesta																			■	■				
13	Redactar el documento final																					■	■		
14	Presentación final de la investigación																								■

Fuente: Diseño metodológico

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población: el universo de estudio de la investigación será integrado por 10 trabajadores de la empresa Vinos Vilte.

Muestra: la presente investigación se trabajara con una población finita de 13 personas que están directamente involucrados con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Vinos Vilte de la ciudad de Tarija y nos ayudara a identificar las necesidades del talento humano para mejorar su desempeño, considerado que los trabajadores es reducida se trabaja con todos ellos.

Tabla 4 Población

Departamento	Población
Administrativos	3
Operativos	10
TOTAL	13

Fuente: Diseño metodológico

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

3.7. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable Independiente: clima laboral

Tabla 5 Clima Laboral

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnicas de instrumentos
Se basan principalmente en la evaluación del talento humano de la empresa Vinos Vilte.	Integración	Incorporación	1 ¿Para ingresar a Vinos Vilte lleno algún formulario de solicitud?	Cuestionario estructurado
		Reuniones	2 ¿Conoce usted los objetivos principales de la empresa Vinos Vilte?	Encuestas
	Formación	Programa de capacitación	3 ¿Conoce usted la misión, visión de la empresa Vinos Vilte?	
		Cursos	4 ¿La empresa le ha proporcionado un “manual de funciones”	
	Desarrollo	Seminarios	5 ¿Cómo talento humano se encuentra satisfecho en la empresa Vinos Vilte?	

		Plan de motivación	6 ¿Cómo se lleva con sus compañeros de trabajo?
		Desarrollo de carrera	7¿Qué actividades realiza la empresa Vinos Vilte para mejorar el clima laboral? 8¿Por parte de la empresa ha recibido usted cursos de capacitación o actualización sobre el clima laboral? 9¿Al interior de la organización las relaciones interpersonales se desarrollan en un entorno de respeto y ayuda para el clima laboral? 10¿Quién realiza la evaluación del clima laboral de los trabajadores de la empresa Vinos Vilte?

Fuente: Marco teórico

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Variable Dependiente: Desempeño de los trabajadores

Tabla 6 Desempeño de los trabajadores

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnicas de instrumentos
	Descripción de tareas para la evaluación	Funciones por cargo	11¿Considera que la empresa le motiva para tener un adecuado rendimiento laboral?	Cuestionario estructurado

			12 ¿Cuándo alguno de sus compañeros de trabajo manifiesta un inconformismo ya sea de las condiciones laborales o de alguna situación en particular, son escuchados, y así mismo reciben una pronta y adecuada respuesta para poder tener un adecuado rendimiento laboral?	Encuestas
	Medición	Procedimientos	13 ¿Cómo parte del talento humano reacciona rápidamente ante las dificultades que se presentan en su trabajo?	
		Transparencia de cargos	14 ¿El trabajo que usted realiza se encuentra?	
	seguimiento	Cumplimiento de funciones	15 ¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa para mejorar el rendimiento laboral?	
		Manejo de recursos	16 ¿El salario que usted percibe por el trabajo es justo?	
		Plan de motivación	17 ¿Existe capacitación en su área de trabajo?	
		Desarrollo de carrera	18 ¿En la empresa se aplica un sistema de evaluación del desempeño?	

Fuente: Marco teórico

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

CAPITULO IV

DIAGNOSTICO

CAPITULO IV

DIAGNOSTICO

4. ANALISIS INTERNO DE LA EMPRESA VINOS VILTE

4.1. ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

Vinos Vilte es una empresa familiar dedicada netamente al cultivo de vid, tienen ubicada su finca en el valle central de Tarija comunidad de Colon Norte provincia Avilés.

En un principio del año 2000 el señor Antonio Vilte comenzó a elaborar vino patero los interesados en consumir su vino acudían a su casa a adquirir su producto, de esta manera comenzó a elaborar cada día más para vender; al inicio vendía vino en damajuanas o granel teniendo una buena aceptación su vino patero y luego en el año 2002 deciden elaborar en mayor cantidad. De esta forma se creó el vino artesanal con la marca Vilte que se lo introduce al mercado en botellas de 700mls.

Las Bodegas de Vinos Vilte, creada en 2002 tienen 18 años de producción artesanal, participando en diferentes ferias y poco a poco ganando mercado, tanto en Tarija como a nivel nacional por su participación en diferentes eventos, enfocándose en la elaboración de Vinos Vilte ofrece variedad de vinos para nuestros clientes. Cuentan con el Vino Oporto Tinto, Semidulce Tinto, Áspero Blanco, Oporto Blanco, Semidulce Blanco, Áspero Tinto, Moscatel Blue, Moscatel Rose, Trivarietal, Cueva del Zorro y el Singani Tío en las variedades de Syrah, Barbera y Cabernet.

A partir del año 2009 realizó anuncios publicitarios por las emisoras de radio sol y radio global, como también por televisión, obteniendo resultados no favorables para la empresa. La promoción de los productos se realiza a través de medios de comunicación como se mencionó anteriormente, también realiza el uso de medios virtuales (Facebook y Pagina web), incentivando el consumo de su producto.

La empresa de “Vinos Vilte” tiene diferentes productos en las diferentes sucursales de la ciudad de Tarija para el consumidor como: Zona del mercado campesino, calle 15 de abril entre Madrid y Delgadillo N° 350, Av. La Paz y Belgrano, Aeropuerto y Terminal.

Vinos Vilte fue mejorando no solo la calidad sino la presentación de sus vinos con cambios permanentes de imagen hasta lograr posiciones en el mercado. Logrando variados premios. El año 2015 se llevó el premio al mejor vino artesanal.

Vinos Vilte al ser una empresa con gran potencial en el sector vitivinícola, que contribuye al desarrollo de la economía generando un ingreso anual de 2.000.000 bs y al empleo tarijeño, actualmente cuenta con 20 trabajadores fijos y 4 eventuales, actualmente la empresa no tiene herramientas direccionadas a la gestión del talento humano y carece de un manual de funciones y conflictos del personal que tiene implicaciones en el desempeño laboral.

Teniendo en cuenta que la gestión del talento humano es considerado como un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades, que ayudan a las organizaciones en su gestión. Se considera importante que la empresa Vinos Vilte cuente con un plan de gestión del talento humano que mediante los factores de un buen clima laboral, funciones y responsabilidades del personal laboral permita a los nuevos empleados a convertirse en miembros productivos en la organización, también así que le sirva de guía a la empresa para mejorar la parte administrativa y operativa para alcanzar los objetivos trazados.

4.1.1. Visión

Nuestra pasión en la elaboración de vinos de alta calidad que sean percibidos por los consumidores como los mejores vinos de Bolivia y del mundo. Tanto en los mercados nacionales como en los extranjeros, mostrando al mundo la calidad de los vinos de altura.

ANÁLISIS

PREGUNTA	RESPUESTA
¿Qué tratamos de conseguir?	elaboración de vinos de alta calidad
¿Cuáles son nuestros valores?	No especifica
¿Cómo produciremos resultados?	como los mejores vinos de Bolivia y del mundo

¿Cómo nos enfrentaremos al cambio?	No especifica
¿Cómo conseguiremos ser competitivos?	Mostrando al mundo la calidad de los vinos de altura.

4.1.2. Misión

Producir las mejores cepas de uva para así elaborar vinos de alta calidad a través del arte, ciencia y tecnología con el objetivo de deleitar al consumidor, comerciándolos de forma eficiente.

ANÁLISIS.

PREGUNTAS	RESPUESTA
¿Por qué existimos?	para elaborar vinos de alta calidad
¿En qué sector debemos estar?	No especifica
¿ Quién es nuestro usuario objetivo?	consumidor
¿En dónde se encuentra nuestro usuario objetivo?	No especifica
¿Qué es valor para nuestro usuario?	No especifica
¿Qué necesidades podemos satisfacer?	Producir las mejores cepas de uva
¿Cómo es que vamos a satisfacer estas necesidades?	a través del arte, ciencia y tecnología
¿Cuáles son nuestros servicios presentes o futuros?	Uvas, Vinos de calidad
¿En que nos distinguimos?	No especifica
¿Cómo mediremos el éxito de la misión?	De forma eficiente.

4.1.3. Objetivos de la empresa

4.1.3.1. Objetivo general

Introducir tecnología de punta y tener una capacidad de producción vitivinícola con miras a consolidar sus mercados de VINOS VILTE en el departamento de Tarija y Bolivia y como otros países de América.

4.1.3.2. Objetivos específicos

A corto plazo

- Alcanzar una participación del mercado del 50% a nivel nacional hasta fines del 2021.
- Lograr una rentabilidad promedio anual igual o superior al 25%.

A largo plazo

- Desarrollar mercados de exportación.
- Lograr una rentabilidad superior igual al 25% sobre ventas.

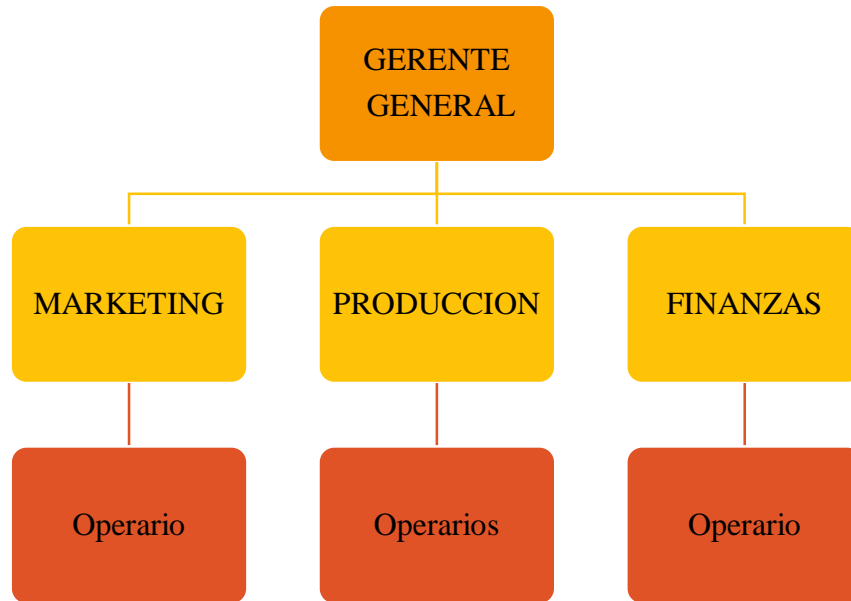
4.1.4. Políticas de la empresa y/o área específica

- Mejoras constantes en la empresa.
- Mantenimiento de equipos.
- No exceder más del 30% en préstamos bancarios para realizar inversiones.
- El directorio debe estar conformado por personas que se encuentran físicamente en la ciudad de Tarija.

4.1.5. Departamento de recursos humanos

Se cuenta con personal para tiempos de cosecha y pre cosecha de la uva.

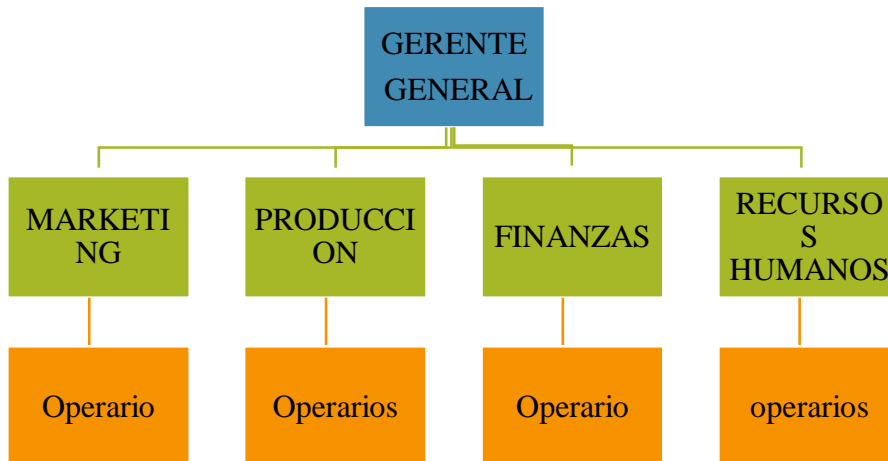
Grafico 1 Organigrama de Vinos Vite



Fuente: Análisis interno

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Grafico 2 Análisis del organigrama de Vinos Vite



Fuente: Análisis interno

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Cargo: gerente general (Ing. Claribel Vilte Quiroga)

Funciones:

- Representar a la empresa, ante cualquier autoridad, organismo descentralizado general, estatal o municipal, personas físicas o morales de derecho público o privado, con todas las facultades que correspondan a los apoderados generales para pleitos y cobranzas, actos de administración y actos de dominio.
- Establecer los objetivos generales de la empresa y darlos a conocer a los demás trabajadores.
- Dirigir la operación de la empresa hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos, coordinando eficazmente la planeación y la organización del trabajo de los diferentes departamentos.
- Ser el vocero oficial de la empresa ante los medios de comunicación.
- Supervisar las actividades de la empresa.
- Decidir qué clase de promoción debe utilizarse para que los probables clientes conozcan la empresa y sus productos.

Cargo: contador (Lic. Yilma Navarro)

Funciones:

- Mantener los registros financieros.
- Pagar los gastos de la empresa.
- Realizar transferencias de dinero a cuentas bancarias.
- Realizar el seguimiento de las ventas semanal, mensualmente y anualmente.
- Calcular y pagar los impuestos de la empresa.
- elaborar informes de contabilidad sobre la empresa.

Cargo: marketing (Lic. María Maráz)

Funciones:

- planear y dirigir la investigación del mercado, así como la publicidad y la promoción del producto.
- Dirigir y supervisar la fuerza de ventas de la empresa.
- Analizar las necesidades de las personas que adquieren los productos de Vinos Vilte.

- Realizar venta de productos a nivel local
- Realizar envíos a nivel nacional
- Elaborar los reportes periódicos sobre el área.

Cargo: Jefe de Producción (Lic. Daniela Vilte)

Funciones:

- Dirigir y supervisar las fuerzas de producción de la empresa.
- Mantener un registro actualizado de la producción de los productos.
- Elaborar las solicitudes de compra de la materia prima.
- Vigilar que la operación se realice con seguridad.
- Estar alerta a que la manufactura del producto reúna la calidad necesaria.
- Llevar los productos hacia el almacén.

Cargo: jefe de recursos humanos

Funciones:

- Elaborar el programa presupuesto para la administración de los recursos humanos de la empresa.
- Elaborar un programa de capacitación
- En su momento preparar la nómina de la empresa.
- Elaborar un reglamento interior de trabajo y supervisar la aplicación del mismo.
- Elaboración de los reportes periódicos de esta área.

4.1.5.2. Dirección

Estilo de dirección de Vinos Vilte utilizan un tipo de dirección vertical y las decisiones son tomadas en forma descentralizada, sin embargo ellos, comprenden las políticas y acciones que surgen de la convicción de que hombres quieren hacer un buen trabajo; un trabajo creativo y que si tienen un ambiente propicio lo harán.

La dirección en el área productiva es realizada por los supervisores de cada área, los cuales se encargan que exista coordinación entre los recursos y el desarrollo de las actividades.

4.1.5.3. Control

El tipo de control utilizado por la empresa es el control concurrente mismo que la empresa realiza un control de calidad paralelo a la producción de uvas y elaboración de vinos.

También realiza control de su maquinaria si están en buen estado, hay que añadir que Vinos Vulte renueva sus objetivos y metas anualmente.

4.1.5.3. Personal

Tabla 7 Número de trabajadores

Departamento	Población
Administrativos	3
Operativos	10
TOTAL	13

Fuente: Análisis interno

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Contratación del personal

Al existir una vacante en el área administrativa toma en cuenta primeramente la familia ya que la empresa se rige por un protocolo familiar: si esta persona cuenta con los atributos requeridos pasa a la fase de prueba de 3 meses, si su rendimiento es óptimo se hace un contrato de trabajo, pero sino llena las expectativas requeridas por el cargo se procede a una convocatoria externa, en cambio en planta no es necesario en cuanto a personal familiar.

La experiencia solicitada para el cargo depende de la responsabilidad de este y de los conocimientos requeridos por el mismo, en la planta exige tener experiencia en el cargo a ocupar.

En general los aspirantes a ingresar a la empresa no es un factor relevante en la decisión de selección, la edad de los trabajadores en planta debe estar entre los 18 a 50 años.

CAPITULO V
ANALISIS E
INTERPRETACION DE
RESULTADOS

CAPITULO V

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

5. Análisis e interpretación de resultados

1¿Para ingresar a Vinos Vilte lleno algún formulario de solicitud?

Tabla 8 Formulario de solicitud para ingresar a la empresa

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Si	0	0%
No	13	100%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Grafico 3 Formulario de solicitud para ingresar a la empresa



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

Podemos indicar que el 100% de los trabajadores No llenó ningún tipo de formulario de solicitud de trabajo y un 0% Si.

Esto nos demuestra que en la institución no cuenta con un inventario de recursos humanos, ocasionando que no se pueda cubrir las vacantes internas.

2 ¿Conoce usted los objetivos principales de la empresa Vinos Vilte?

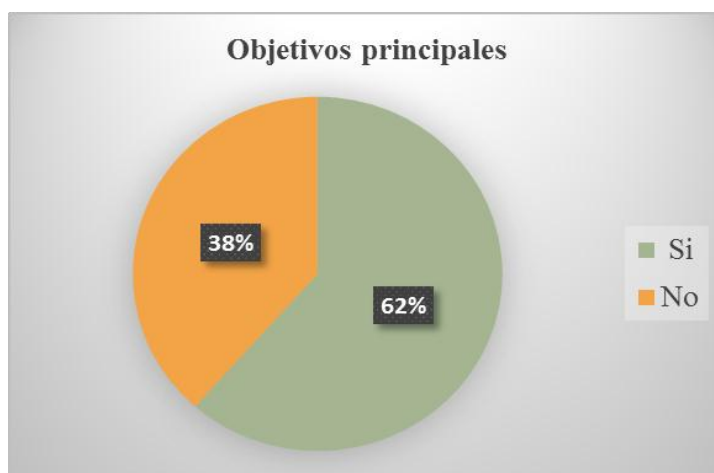
Tabla 9 Objetivos principales de la empresa

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Si	8	62%
No	5	38%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Grafico 4 Objetivos principales de la empresa



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

En la segunda pregunta se trata de que si los empleados conocen los objetivos principales de la empresa el 38% contestó que SI, el 62% contestó que NO.

Se determina que la mayoría de los trabajadores no tienen en mente al momento de su trabajo los objetivos de la empresa ya que es un factor importante en la misma.

3¿Conoce usted la misión, visión de la empresa Vinos Vilte?

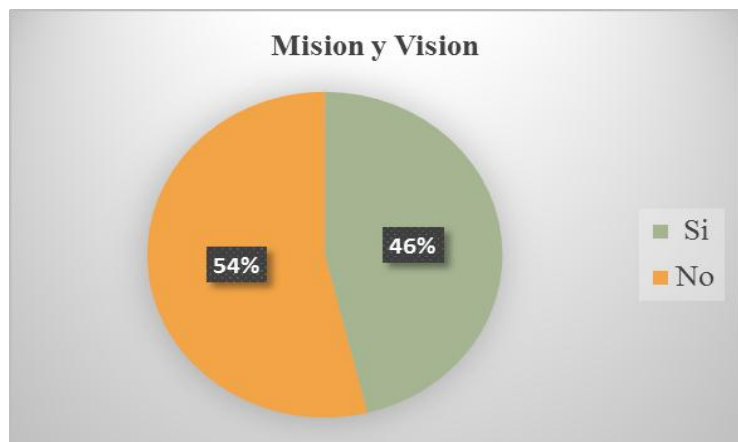
Tabla 10 La misión y visión de la empresa vinos vilte

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Si	6	46%
No	7	54%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Grafico 5 La misión y visión de la empresa vinos vilte



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

En la tercera pregunta trata de que si el personal que trabaja en la empresa conoce la misión y visión, el 46% contestó que SI, el 54% contestó que No.

Se establece que no todo el personal sabe cuál es el futuro a largo plazo y corto plazo de la empresa Vinos Vilte, necesitan saber para ejercer su cargo y llegar a la meta como un equipo.

4 ¿La empresa le ha proporcionado un “manual de funciones”

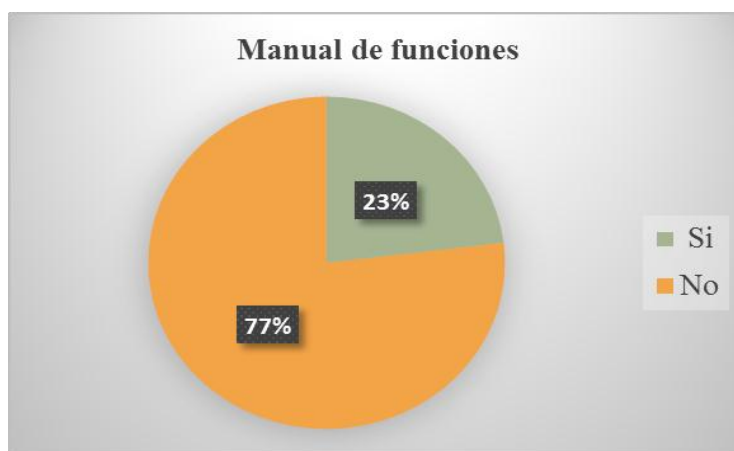
Tabla 11 Manual de funciones

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Si	3	23%
No	10	77%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Grafico 6 Manual de funciones



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

En la cuarta pregunta se trata si la empresa le proporciono un manual de funciones o como los trabajadores realizan sus actividades diarias, el 23% respondió que SI, el 77% respondió que No.

Se determinó que los trabajadores realizan sus actividades sin un manual de funciones ya que solo se lo dijo verbalmente las actividades que tienen que realizar en su cargo.

5 ¿Cómo talento humano se encuentra satisfecho en la empresa Vinos Vilte?

Tabla 12 Como talento humano se encuentra satisfecho

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Si	13	100%
No	0	0%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Grafico 7 Como talento humano se encuentra satisfecho



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

Con relación al talento humano se determinó que el 100% SI se encuentra satisfecho en la empresa, y el 0% que NO.

Para que el personal pueda ejercer con eficiencia su cargo debe encontrarse satisfecho en la empresa donde trabaja.

6 ¿Cómo se lleva con sus compañeros de trabajo?

Tabla 13 Como se lleva con sus compañeros de trabajo

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Muy bien	3	23%
Bien	9	69%
Regular	1	8%
Mal	0	0%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Grafico 8 Como se lleva con sus compañeros de trabajo



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

En la sexta pregunta se trata de cómo se lleva con sus compañeros de trabajo en la empresa, el 23% menciono que muy bien, el 69% dijo que bien, el 8% regular, el 0% mal.

Se determina que no se llevan muy bien entre compañeros de trabajo ya que es fundamental tener un buen clima laboral.

7¿Qué actividades realiza la empresa Vinos Vilte para mejorar el clima laboral?

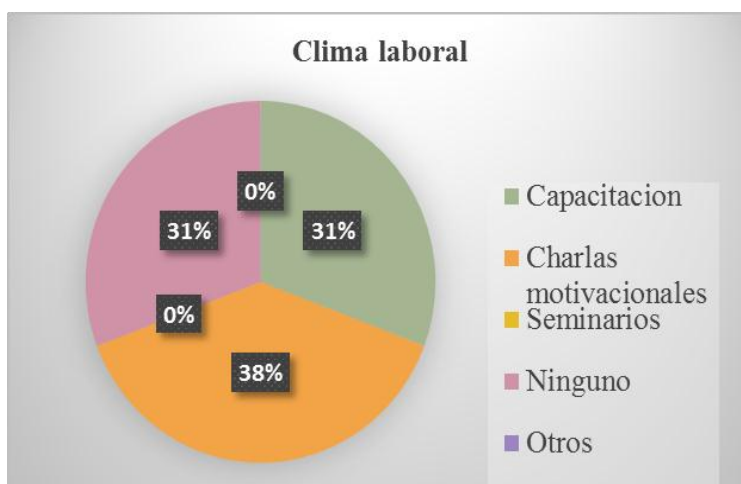
Tabla 14 Actividades que realiza para mejorar el clima laboral

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Capacitación	4	31%
Charlas motivacionales	5	38%
Seminarios	0	0%
Ninguno	4	31%
Otros	0	0%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Gráfico 9. Actividades que realiza para mejorar el clima laboral



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

En la pregunta se trata que realiza la empresa para mejorar el clima laboral, el 31% menciona capacitación, el 38% charlas motivacionales, el 0% seminarios, el 31% ninguno, el 0% otros.

Se determina que la empresa no realiza capacitaciones a sus trabajadores ya que es importante para el crecimiento y mejorar el entorno de la misma.

8¿Por parte de la empresa ha recibido usted cursos de capacitación o actualización sobre el clima laboral?

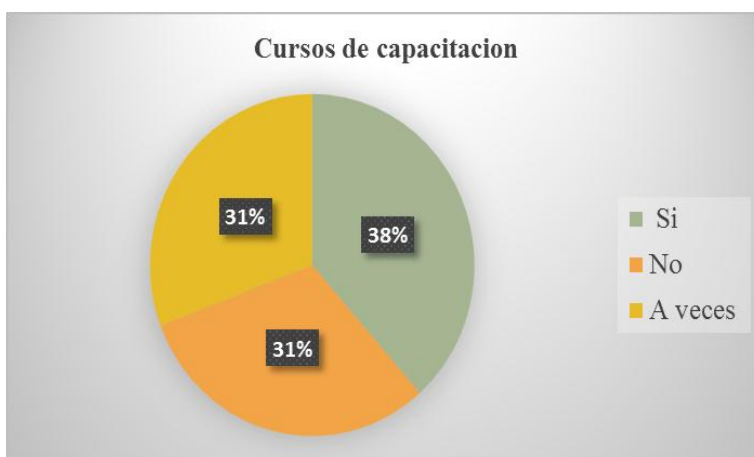
Tabla 15 Cursos de capacitación o actualización sobre el clima laboral

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Si	5	38%
No	4	31%
A veces	4	31%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Grafico 10 Cursos de capacitación o actualización sobre el clima laboral



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

En la octava pregunta se trata de que si la empresa realiza cursos de capacitación o actualización para mejorar el clima laboral, el 38% respondió SI, el 31% NO, el 31% A veces.

Se determina que la empresa que no realiza a todos los trabajadores cursos de capacitación o actualización para mejorar el clima laboral.

9¿Al interior de la organización las relaciones interpersonales se desarrollan en un entorno de respeto y ayuda para el clima laboral?

Tabla 16 Las relaciones interpersonales ayuda al clima laboral

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Si	6	46%
No	0	0%
A veces	7	54%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Grafico 11 Las relaciones interpersonales ayuda al clima laboral



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

En la pregunta se trata de las relaciones interpersonales se desarrollan en un entorno de respeto y ayuda para el clima laboral el 46% dijo que SI, el 0% NO, el 54% A veces.

Se determina que la mayoría de las veces en el trabajo no se tratan con respeto y no genera un buen clima laboral.

10¿Quién realiza la evaluación del clima laboral de los trabajadores de la empresa Vinos Vilte?

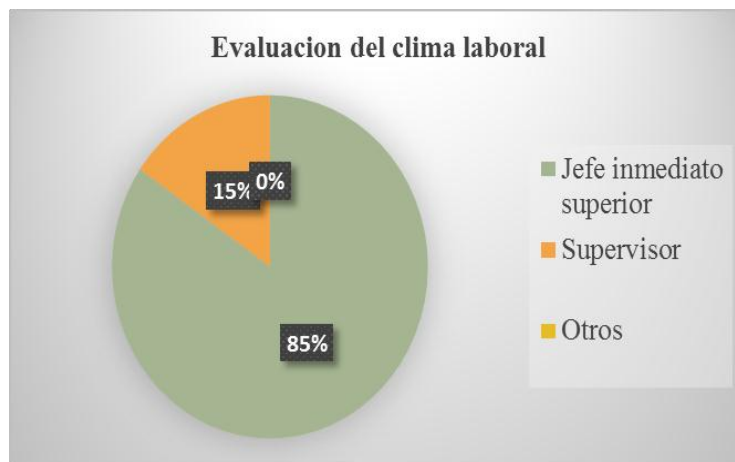
Tabla 17 Evaluación del clima laboral de los trabajadores

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Jefe inmediato superior	11	85%
Supervisor	2	15%
Otros	0	0%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Grafico 12 Evaluación del clima laboral de los trabajadores



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

En la evaluación del clima laboral de los trabajadores, el 85% lo realiza el jefe inmediato superior, el 15% el supervisor, 0% otros.

Se determina que el jefe superior es el encargado de realizar las supervisiones de evaluación del clima laboral de los trabajadores.

11¿Considera que la empresa le motiva para tener un adecuado rendimiento laboral?

Tabla 18 La motivación

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Si	8	62%
No	2	15%
A veces	3	23%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Grafico 13 La motivación



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

En la pregunta si la empresa le motiva para tener un adecuado rendimiento laboral el 62% respondió SI, el 15% NO, el 23% A veces.

Se determina que la motivación es un factor importante y la empresa tiene una baja motivación a sus trabajadores.

12 ¿Cuándo alguno de sus compañeros de trabajo manifiesta un inconformismo ya sea de las condiciones laborales o de alguna situación en particular, son escuchados, y así mismo reciben una pronta y adecuada respuesta para poder tener un adecuado rendimiento laboral?

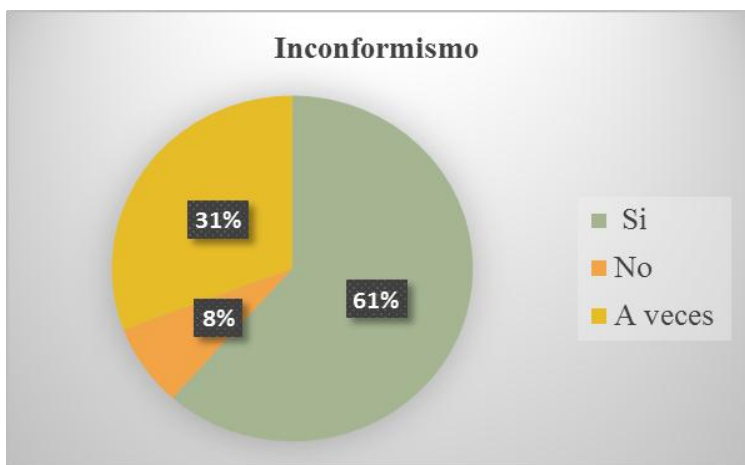
Tabla 19 Inconformismo de los trabajadores

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Si	8	62%
No	1	8%
A veces	4	31%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Grafico 14 Inconformismo de los trabajadores



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

Cuando algunos de los trabajadores manifiesta un inconformismo ya sea laboral o cualquier situación particular son escuchados reciben una pronta respuesta el 61% respondió SI, el 8% NO, el 31% A veces.

Se determina que algunos trabajadores cuando presentan un problema no son escuchados o tomados en cuenta a su tiempo y genera inconformidad.

13¿Cómo parte del talento humano reacciona rápidamente ante las dificultades que se presentan en su trabajo?

Tabla 20 Reacciona a las dificultades en su trabajo

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Si	9	69%
No	1	8%
A veces	3	23%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Gráfico 15 Reacciona a las dificultades de su trabajo



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

Como parte del talento humano que reaccionan ante los problemas que se les presenta en su trabajo, el 69% SI, el 8% NO, el 23% A veces.

Se determina que no todos los trabajadores tienen la capacidad de resolver los problemas a su tiempo para ejercer su cargo.

14 ¿El trabajo que usted realiza se encuentra?

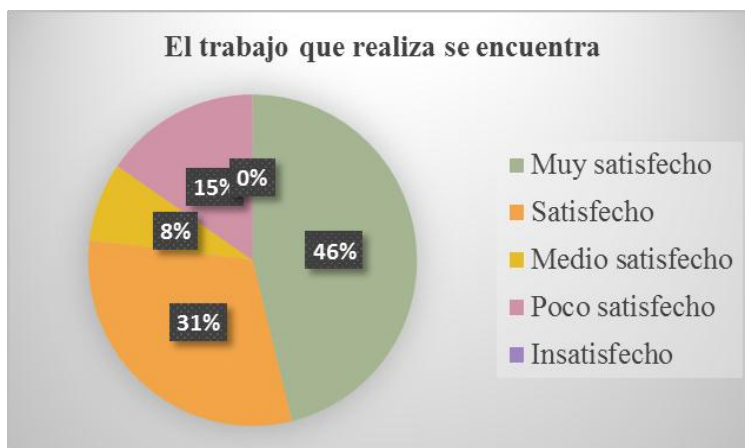
Tabla 21 El trabajo que realiza se encuentra satisfecho

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Muy satisfecho	6	46%
Satisfecho	4	31%
Medio satisfecho	1	8%
Poco satisfecho	2	15%
Insatisfecho	0	0%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Gráfico 16 El trabajo que realiza se encuentra satisfecho



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

El trabajo que realiza en trabajador el 46% se encuentra muy satisfecho, el 31% satisfecho, el 8% medio satisfecho, el 15% poco satisfecho, el 0% insatisfecho.

Se determina que no todos los trabajadores de la empresa se encuentran satisfechos ya que no le permite ser eficiente en su trabajo.

15 ¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa para mejorar el rendimiento laboral?

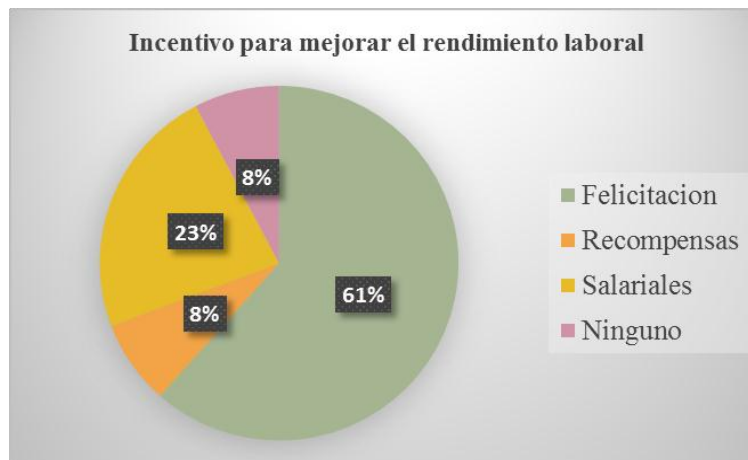
Tabla 22 Incentivo para mejorar el rendimiento laboral

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Felicitación	8	62%
Recompensas	1	8%
Salariales	3	23%
Ninguno	1	8%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Grafico 17 Incentivo para mejorar el rendimiento laboral



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

El incentivo que la empresa da a sus trabajadores para mejorar el rendimiento laboral el 61% respondió felicitación, el 8% recompensas, los 23% salariales, el 8% ninguno de ellos.

Se determina que la empresa debe aplicar más incentivo salarial hacia sus trabajadores para mejorar el rendimiento laboral.

16 ¿El salario que usted recibe por el trabajo es justo?

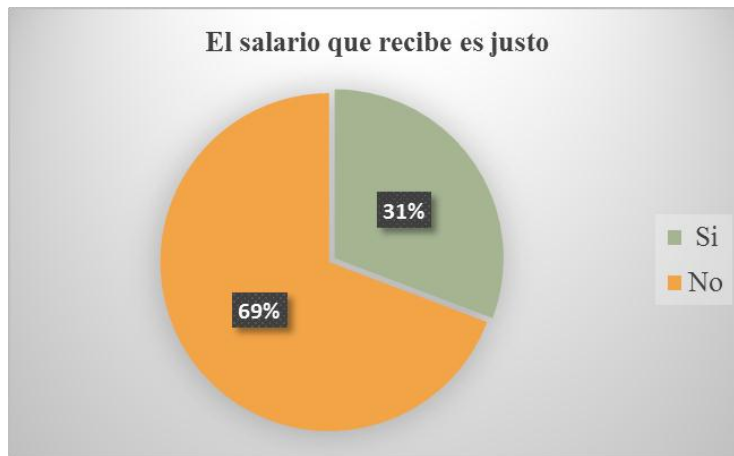
Tabla 23 El salario es justo

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Si	4	31%
No	9	69%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Grafico 18 El salario es justo



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

El salario que percibe el trabajador respondió, el 31% SI, el 69% NO.

Se determina que no todos los trabajadores están conformes con su salario lo que no permite realizar su trabajo con motivación.

17 ¿Existe capacitación en su área de trabajo?

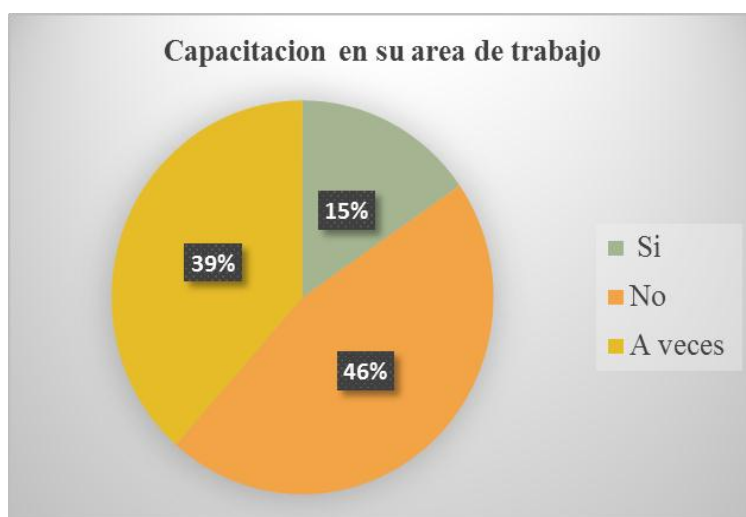
Tabla 24 Capacitación en el área de trabajo

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Si	2	15%
No	6	46%
A veces	5	38%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Gráfico 19 Capacitación en el área de trabajo



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

La capacitación en cada área del trabajador el 15% respondió SI, el 46% NO, el 39% A veces.

Se determina que existe poca capacitación hacia los trabajadores en su trabajo.

18 ¿En la empresa se aplica un sistema de evaluación del desempeño?

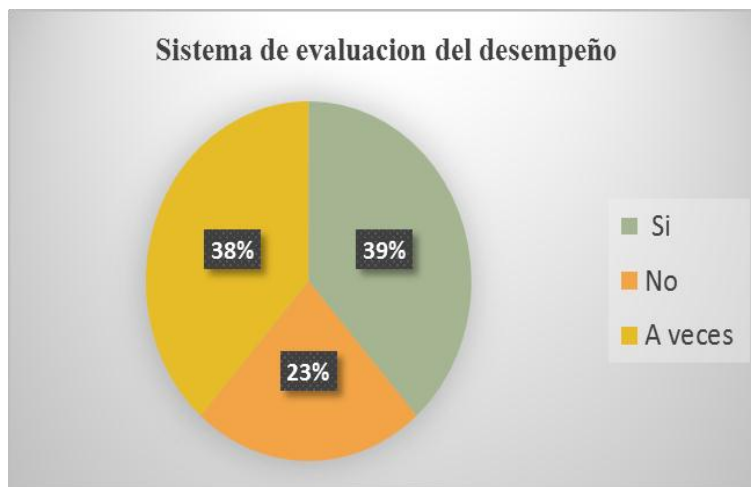
Tabla 25 Sistema de evaluación del desempeño

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Si	5	38%
No	3	23%
A veces	5	38%
TOTAL	13	100%

Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Gráfico 20 Sistema de evaluación del desempeño



Fuente: Vinos Vilte

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Análisis e interpretación

El sistema de evaluación del desempeño el 39% dijo SI, el 23% NO, 38% A veces.

Se determina que no todos los trabajadores se les evalúan su desempeño en su área de trabajo

Entrevista 1 a la Ing. Claribel Vilte Quiroga Gerente General de la empresa Vinos Vilte

1. ¿Qué actividades realiza la empresa Vinos Vilte para mejorar la gestión del talento humano?

Lo que se realiza en la empresa Vinos Vilte son charlas personales a los trabajadores por su desempeño en su puesto ya que no se aplicó hasta el momento ningún otro.

2. ¿Cree usted que el departamento de talento humano de su empresa cumple a cabalidad los objetivos por el cual fue creado?

En la empresa no existe una persona responsable directa que ejerza esta función, así que en vista de esto no queda más que buscar la colaboración de todos y llegar a un buen final.

3. ¿Cuál de estos valores cree usted que es el más importante para fortalecer el talento humano?

- Trabajo en equipo
- Capacitación permanente
- Confianza
- Respeto por el trabajo
- Otro

En la empresa creemos que es la CONFIANZA, pues sin este valor se rompe el círculo comunicativo total.

4. ¿Por qué cree usted que existe en su empresa Vinos Vilte un mal clima laboral?

Existe por falta de unión entre todos, a veces compartimos todos, otras veces no, el tiempo nos impide conocernos mejor y así cumplir con las metas señaladas.

5. ¿De existir un mal clima laboral en su empresa Vinos Vilte que estaría dispuesta a hacer para combatir este mal?

Para combatir esto que existe en la empresa, la mejor opción es ser positivo consigo mismo desde que inicia el día, e invitar hacer un equipo de trabajo con los mismos fines.

6. ¿Los trabajadores de la empresa Vinos Vilte tienen un buen desempeño laboral?

No todos los trabajadores que trabajan están 100% eficientes en su puesto, por lo que son trabajadores mayormente familiares y no cumplen con los requisitos de un manual de funciones.

7. ¿Los trabajadores de la empresa Vinos Vilte conocen sus objetivos, políticas, manual de funciones?

Los que conocemos es la parte gerencial la demás parte de los cargos no se lo conocen porque no lo repartimos nuestros objetivos, políticas y el manual de funciones.

8. ¿Cómo administra el buen desempeño dentro de la empresa Vinos Vilte?

A través de las ventas, informes que presentan los trabajadores

9. ¿Cómo hace la empresa para que los nuevos empleados adopten las nuevas ideas, la cultura y la forma de pensar de la empresa?

Es fomentar el compañerismo con actividades donde se cree voluntades de unión con la participación de todos y cada uno de ellos.

10. Por ultimo ¿cuál sería su recomendación para que exista un buen desempeño laboral hacia sus trabajadores?

La recomendación puede ser a mis colaboradores de la empresa es el no mirar personas, sino un equipo de trabajo donde todos son importantes, eliminar los defectos y recompensar las virtudes y así formar una interactiva comunicación.

CAPITULO VI
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6. CONCLUSIONES

- El personal no es eficiente porque no recibe capacitación y reconocimiento por su labor, además no existe claridad en las funciones de cada cargo.
- Las características de la gestión del talento humano están basadas en que se han implementado solo algunos beneficios sociales, no hay el reconocimiento, incentivos y capacitación para todo el personal de la empresa.
- El nivel de desempeño del personal es bueno pero no eficiente, se debe a la motivación y satisfacción del personal con la gestión interna de la empresa, para promover y dirigir al talento humano El ambiente laboral no es el más idóneo, lo que ha creado malestares e incomodidades que se refleja en una actitud negativa hacia los demás convirtiendo a la organización en un ambiente difícil de llevar y des armonioso.
- No existe un plan del talento humano que mejore el desempeño de los trabajadores.
- Se identificó que existe un organigrama informal. El cual no está posibilitando a la empresa el logro de los objetivos estratégicos y operativos de esta organización.
- Después de analizar la visión de la empresa Vinos Vilte, se identificó que no está bien definido, ya que no contempla todos los requisitos, ya que tener una visión bien redactada guía el rumbo de la organización para su futuro.
- Al analizar la misión de la empresa Vinos Vilte, se logró identificar que no está bien planteado, cumpliendo con los componentes que define una misión, para así llegar al objetivo esperado.

6.1. RECOMENDACIONES

- Desarrollar un programa de capacitación de gestión del talento humano enfatizando en los valores, las creencias, normas y hábitos que resultan determinantes principales de la conducta de los miembros de la organización.
- Implementar programas integrales, dotando de herramientas a los trabajadores antiguos y nuevos para lograr el cambio en el personal, como base para mejorar el desempeño de sus funciones.

- Proponer programas de motivación al personal con la finalidad de educar a los empleados para que implementen una verdadera cultura organizacional. Reestructurar los valores de la organización en consenso con sus trabajadores, y políticas de la organización para que estén alineadas a las buenas costumbres, y puedan ser acatadas por todos.
- Implementar estrategias de gestión del talento humano para mejorar su desempeño y clima laboral en la empresa Vinos Vilte.
- Elaboración de la estructura formal de la empresa Vinos Vilte, con el Cumplimiento de la ley 1178 (el sistema organizacional administrativa) el cual Proporcionar los elementos esenciales de organización, que deben ser considerados en la implantación de la estructura organizacional, que optimice la comunicación, la coordinación y logro de objetivos.
- Se recomienda replantear la visión con los siguientes elementos:
 - ❖ Cliente, productos o servicio, ubicación, tecnología, supervivencia, filosofía, concepto propio, preocupación por la imagen pública, preocupación de los empleados.
- Se recomienda definir una misión con todos los componentes que le faltan estableciendo la consistencia y claridad del propósito de la empresa Vinos Vilte.

CAPITULO VII

PROPUESTA

CAPITULO VII

PROPUESTA

7. PROPUESTA

7.1. Modelo de la propuesta

Grafico 20. Modelo de la propuesta



Fuente: Propuesta

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Título:

“Diseño de estrategias de gestión del talento humano enfocado en el desempeño laboral y el clima laboral de la empresa Vinos Vilte de la ciudad de Tarija, provincia avilés”

Datos de la institución

Grafico 21 Logo de Vinos Vilte



Categoría: Área de Recursos Humanos

Ciudad: Tarija

Provincia: Avilés

Teléfono: 71876642

Dirección: Av. La Paz N° 490

Grafico 22 Croquis de Vinos Vilte



7.2. Justificación de la propuesta

La propuesta pretende implementar estrategias que motiven el mejoramiento del desempeño y clima laboral del personal que involucren los aspectos de capacitación, reconocimientos, comunicación y clima organizacional.

Es **original** puesto que dentro de la empresa no cuenta con ese tipo de planes para promover el desarrollo de la organización.

La **importancia** de la presente propuesta, es que la empresa esta consiente en que en un mundo globalizado por la información y el conocimiento, es de vital importancia de que el talento humano este desempeñándose de manera competitiva.

La propuesta es **novedosa** porque las actividades planificadas tienen como fin mejorar el desempeño laboral del personal basado en crear un clima organizacional que fomente el valor del talento humano, reconociendo su labor y trabajo.

Es de **interés** para mejorar la administración del talento humano en todos sus aspectos claves de la organización, logrando una entidad integra, con capacidad de servicio.

Los **beneficiarios** de la propuesta es el personal que trabaja en la empresa quienes tendrán una herramienta para mejorar su capacitación, la gerente general de la empresa Vinos Viltede que contaron con las estrategias para promover un buen clima organizacional.

7.3. La misión es capacitar, promover, fomentar en la empresa Vinos Vilte un ambiente interno óptimo, que motive el trabajo en equipo, el amor por el trabajo, las buenas relaciones interpersonales, la selección del mejor recurso humano.

7.4. La visión es lograr un personal más comprometido, competitivo, más eficiente y mejor capacitado en las actividades que realiza que mejore el nivel de productividad, eficiencia de la empresa.

7.5. Objetivos de la propuesta

7.5.1. Objetivo General

Diseñar estrategias de gestión del talento humano para la empresa Vinos Vilte “Cuevas del Zorro” de la comunidad de Colon Norte con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa.

7.5.1.1. Específicos

- Socializar la propuesta con el personal de la empresa para la participación activa en la toma de decisiones
- Ejecutar las actividades planificadas en el cronograma de actividades mensuales
- Evaluar las actividades desarrolladas durante la ejecución del proyecto de forma permanente.

7.6. Estrategias del plan

Tabla 26 Referencias

• Estrategia para el mejoramiento de la comunicación interna
• Estrategia para fomentar el clima organizacional
• Estrategia de desarrollo organizacional del talento humano
• Estrategia para mejorar las condiciones de trabajo
• Estrategia de Evaluación de desempeño del talento humano
• Estrategia de formación y capacitación del talento humano

Fuente: Propuesta

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

7.6.1. Actividades por estrategia

Tabla 27 Estrategia para el mejoramiento de la comunicación interna

Estrategia para el mejoramiento de la comunicación interna
Objetivo: Lograr el direccionamiento del desarrollo del talento humano, implementando estrategias para fortalecer la comunicación interna entre todos los miembros de la organización, de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales

La comunicación es la base de toda interrelación, considérela como la llave que abrirá la atención de los empleados
Actividades
<ul style="list-style-type: none"> • Periódico mural semanal con información de la institución: Contendrá todos los eventos que realiza de carácter interno, celebraciones, menciones de la radio, tv, personal reconocido de manera mensual
<ul style="list-style-type: none"> • Informativo institucional mensual sobre las actividades que realiza la empresa: Se resaltarán lo más importante que realice el personal de la empresa, en cada área periodística, técnica y administrativa, reconociendo logros profesionales y méritos de quienes son parte de la radio.
<ul style="list-style-type: none"> • Envío de comunicados diarios sobre reuniones y eventos a todo el personal: Se encargará de enviar los comunicados por diversas fuentes, vía email, y a cada departamento.
<ul style="list-style-type: none"> • Implementar un buzón de sugerencias interno para conocer las quejas del personal.

Fuente: Propuesta

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Tabla 28 Estrategia para fomentar el clima organizacional

<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para fomentar el clima organizacional
<p>Objetivo:</p> <p>Fomentar un buen clima organizacional entre todo el grupo de empleados de la empresa de cada área logrando el mejoramiento de relaciones interpersonales.</p> <p>Obtener un mejoramiento sustancial del clima organizacional, mediante la transformación de hábitos y prácticas del personal.</p>
Actividades

<p>- Eventos para mejorar las Relaciones Interpersonales:</p> <p>a) Convivencias laborales por festividades entre empleados de cada área</p> <p>b) 2 Actividades culturales y 2 deportivas entre empleados</p> <p>c) 3 Jornadas de Integración de funcionarios y familia. (actividades en centros recreativos, paseos)</p> <p>d) Formación del Club Empleados: Conformados por empleados</p> <p>e) Celebración de Cumpleaños: Talento Humano enviará felicitación vía mail y la entrega de un presente.</p>
<p>- Reuniones para la Resolución de Conflictos:</p> <p>a) 2 reuniones mensuales para la resolución de conflictos internos que ayuden a las discusión y toma de decisiones</p> <p>b) Encuentros semanales con empleados para conocer sus actitudes con respecto al trabajo</p>
<p>- Reunión para el Manejo de Stress</p> <p>a) Desarrollo semestral de 2 terapias anti estrés dentro de la empresa con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, y prevenir problemas de estrés en el personal siendo estas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Taller cuerdas bajas 2. Taller de cuerdas media

Fuente: Propuesta

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Tabla 29 Estrategia de desarrollo organizacional del talento humano

<p>• Estrategia de desarrollo organizacional del talento humano</p>
<p>Objetivo: Promover una dirección y administración del talento humano más organizada motivando el desarrollo</p>
<p>-Sistema de reclutamiento y selección del personal: El sistema pretende establecer los lineamientos necesarios para el reclutamiento del personal, iniciando desde la convocatoria, establecer bases para el funcionamiento de cada área.</p>
<p>- Sistema de información: Establecer un Sistema de información de personal, el cual contendrá los datos del empleado, su desempeño laboral, talleres de capacitación que realice.</p>

- Elaboración de un manual de políticas de satisfacción del personal según sus cargos y funciones: Las políticas promoverán el desarrollo eficaz del personal en todas las áreas.
-Elaboración de una manual de funciones por cada departamento, se detallará las características del puesto, las habilidades necesarias y requisitos para ejercerlo
-Implementación de un modelo inventario del personal: Es documento que establece en resumen el cargo actual del empleado, todos los recursos que maneja y el perfil profesional del mismo.
-Manual de procedimientos de convocatoria, selección, reclutamiento, contratación, capacitación del personal.
- Implementación de un sistema informático para establecer los horarios de trabajo, las horas extras, permisos, asistencias e inasistencias de los colaboradores.

Fuente: Propuesta

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Tabla 30 Estrategias para mejorar las condiciones de trabajo

<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para mejorar las condiciones de trabajo
Objetivo: Establecer los lineamientos y ejes necesarios para mejorar las condiciones del trabajo de los empleados, buscando el mejoramiento de los beneficios y el reconocimiento de su desempeño laboral.
Actividades
-Programa de beneficios: Se implementará un programa de beneficios que establezca bondades que se pueda proporcionar a los empleados, seguridad social, apoyo para la inscripción de los niños en centros de cuidado de niños. Fomentar un sistema de incentivos y/o beneficios para el trabajador que garantice la motivación y el rendimiento del personal.
- Sistema de recompensa justa: Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo. Los propios empleados se encargará de elegir a los mejores empleados quienes serán recompensados con un día libre y un premio económico por su buen trabajo que equivale al 10% de su sueldo se hará de manera trimestral.

- Sistema de Satisfacción con la remuneración Lograr que todos los trabajadores perciban una remuneración justa y equitativamente compensados, todo el personal recibirá, un salario justo basado en las horas de trabajo, el tipo de trabajo que realiza con la empresa, su capacitación, y actividades que realiza en pro de la empresa, años de servicio. Iniciando con el pago del sueldo básico dependiendo del título.

-Satisfacción con el sistema de promociones, méritos y ascensos: Se realizará ascensos para mejorar cargos al personal que mejor se desempeñe laboralmente:

Promociones: Elevación o mejora de las condiciones de vida, intelectuales, entre otros. Una promoción ocurre cuando se cambia a un empleado a una posición mejor pagada, con mayores responsabilidades y a nivel más alto

Planificación de promociones y ascensos: Esta actividad se realiza anualmente. Se basará los ascensos por antigüedad o por méritos

Ejecución: Como por ejemplo a un reportero de la radio se puede mejorar su cargo siendo locutor del noticiero u otro cargo que esté disponible en su área.

- Sistema de Reconocimiento al Desempeño: Premiar el esfuerzo laboral del personal de manera mensual con días libres o reconocimientos económicos

a) Entrega de premios y certificaciones al mejor empleado

b) Establecer un sistema de premios basado en:

c) Premiar por objetivos departamentales alcanzados (premiar trabajo en equipo).

d) Premiar el desempeño individual

e) Elección del Empleado del Mes: Electos de acuerdo al desempeño.

f) Día Libre: Se propone como incentivo con un día libre al mejor colaborador por departamento

- Realizar listas de chequeo para verificar las condiciones de trabajo del personal

Fuente: Propuesta

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Tabla 31 Estrategias de evaluación del desempeño del talento humano

<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de Evaluación de desempeño del talento humano
<p>Objetivo: Desarrollar una cultura de evaluación permanente al personal, con la participación activa de los diferentes actores de la organización.</p>
<p>Actividades</p>
<p>- Evaluación del Desempeño: Interpretación de la prueba: Que se califique el desempeño de cada uno de los empleados marcará la puntuación que mejor describa su desempeño. Después se seleccionará la calificación que más se repita y esa será su evaluación.</p>
<p>-Encuestas semestrales de satisfacción al personal</p>
<p>Realizar una evaluación sobre el clima organizacional de la empresa</p>

Fuente: Propuesta

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Tabla 32 Estrategias de formación y capacitación del talento humano

<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de formación y capacitación del talento humano
<p>Objetivo Innovar el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes fomentando personal con un mejor perfil profesional, a través de actividades capacitación y formación</p>
<p>Actividades</p>
<p>- Programa de cursos de capacitación temáticas tratadas en cada con una duración de 16 horas que deberán cumplirse en el lapso de tres semanas</p>

Permite transferir conocimientos para desarrollo del personal, para optimizar sus habilidades y destrezas e incrementar su productividad.
El participante se reconocerá como un individuo con motivaciones y decisiones propias que pueden afectar positiva y negativamente el entorno social donde se desenvuelve
-Involucramiento en talleres de carácter externos realizadas por empresas privadas
-Tres seminarios de actualización de conocimientos

Fuente: Propuesta

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila

Tabla 33 Programa de capacitación

Taller	Objetivo	Contenido	Duración/responsable
Motivación del personal de la empresa	Reconocer como un individuo con motivaciones y decisiones propias que pueden afectar positiva y negativamente el entorno social donde se desenvuelve.	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y autoestima • Satisfacción interna y externa • Motivación de logro vs. temor al fracaso • Actitud y problemas en el trabajo • ¿Cómo llegar a sentirse satisfecho en el trabajo? 	16 horas 3 sábados
Trabajo en Equipo	Desarrollar en el participante la habilidad de poder trabajar en compañía de otras personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos y equipos • Los equipos y las necesidades organizativas. 	16 horas 3 sábados

	Reconocer la importancia y los beneficios de trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de alto rendimiento. • Productividad en el trabajo 	
Relaciones Humanas	Propiciar a los participantes la importancia de mantener buenas relaciones con los compañeros de trabajo internos y externos.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación personal • Importancia de la relación personal • Claves para una comunicación efectiva • Técnicas de selección grupal • Trascendencia de las relaciones humanas • Personalidad y conducta • Manejo de conflicto • El rol de la psicología laboral 	16 horas 3 sábados
Técnicas de logro en el desempeño	Capacitar al personal sobre técnicas y principios de cómo evaluar y controlar el rendimiento para mejorar la productividad. Permitir a los trabajadores tener criterios para	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de competencia laboral • Concepto de análisis de puesto • Concepto de descripción de puestos • Ejercicio practico 	16 horas 3 sábados

	orientarse sobre los resultados.		
Motivación	Promover estrategias para la motivación del personal de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos de motivación • ¿Qué no es motivación? • Escala de necesidades • Causas de la motivación • Barreras de motivación • Teorías y estudios de la motivación 	16 horas 3 sábados
Resolución de conflictos	Diseñar actividades encaminadas a capacitar al colectivo de trabajadores en destrezas y habilidades para la resolución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo solucionar conflictos dentro de la empresa? • ¿Cómo evitar conflictos entre compañeros? • ¿Cómo mejorar las relaciones interpersonales luego del conflicto? 	16 horas 3 sábados

<p>Aplicar principios y elementos de la comunicación</p>	<p>Fomentar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La habilidad para hablar cotidianamente cara a cara, con diferentes personas y sobre una variedad de temas. • Lograr la integración social del individuo con el resto del grupo 	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de comunicación • Elementos del proceso de la comunicación • Canales y vías de la comunicación • Responsabilidades del supervisor en la comunicación • Características • El proceso de comunicación • La comunicación asertiva • Comunicación eficaz. 	<p>16 horas 3 sábados</p>
---	---	---	-------------------------------

Fuente: Propuesta

Elaboración: Nelvi Valdez Chinchila