



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
CENTROAMERICANA**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

PROYECTO DE GRADUACIÓN

**“DESEQUILIBRIO EN LA DISTRIBUCIÓN DE TAREAS”
SUSTENTADO POR**

**BRENDA CONSUELO GARCÍA CABALLERO
LOHANNA MICHELLE REYES CRUZ**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN
RECURSOS HUMANOS**

TEGUCIGALPA HONDURAS, C.A.

FEBRERO, 2024

DERECHOS DE AUTOR

BRENDA CONSUELO GARCIA CABALLERO

LOHANNA MICHELLE REYES CRUZ

© Copyright 2024

Todos los derechos son reservados

**AUTORIZACIÓN DEL AUTOR(ES) PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN
PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN FÍSICA Y ELECTRÓNICA DEL TEXTO
COMPLETO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN DE UNITEC Y CESIÓN DE
DERECHOS PATRIMONIALES**

Señores

**CENTRO DE RECURSOS PARA
EL APRENDIZAJE Y LA INVESTIGACIÓN (CRAI)
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA (UNITEC)**

Tegucigalpa

Estimados Señores:

Nosotros, BRENDA CONSUELO GARCIA CABALLERO Y LOHANNA MICHELLE REYES CRUZ, de San Pedro Sula, autor(es) del trabajo de pregrado titulado: FALTA DE EQUILIBRIO EN LA DISTRIBUCION DE TAREAS, presentado y aprobado en el MES DE FEBRERO, 2024, como requisito previo para optar al título de pregrado en LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS, (en lo sucesivo, el “Trabajo Final de Graduación”) y reconociendo que la presentación del presente documento forma parte de los requerimientos establecidos del programa de [pregrado] de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) y del Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC), por este medio **AUTORIZAMOS** a la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) y el Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC), para que:

- 1) A través de sus Centros Asociados y Bibliotecas de los “Centros de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)”, para que, con fines académicos, puedan libremente registrar, copiar o utilizar la información contenida en él, con fines educativos, investigativos o sociales. Asimismo, para que exponga mi trabajo como medio didáctico en los Centros de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI o Biblioteca), y con fines académicos permita a los usuarios de dichos centros su consulta y acceso mediante catálogos electrónicos, repositorios académicos nacionales o internacionales, página web institucional, así como medios electrónicos en general, internet, intranet, DVD, u otro formato conocido o por conocer, así como integrados en programas de cooperación bibliotecaria académicos dentro o fuera de la Red Laureate, que permitan mostrar al mundo la producción académica de la Universidad a través de la visibilidad de su contenido.
- 2) De conformidad con lo establecido en la Ley de Derechos de Autor y de los Derechos Conexos de la República de Honduras, se autoriza para que permita copiar, reproducir o transferir información del Proyecto de Graduación, conforme su uso educativo y debiendo citar en todo momento la fuente de información; esto permitirá ampliar los conocimientos a las personas que hagan uso del mismo, siempre y cuando resguarden la completa información textual o paráfrasis de esta.

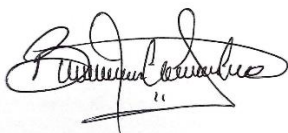
Asimismo, en nuestra calidad de estudiante y/o autor del Trabajo Final de Graduación acepto que UNITEC/CEUTEC no se hace responsable del uso, reproducciones, venta y

distribuciones de todo tipo de fotografías, imágenes, grabaciones, o cualquier otro tipo de presentación relacionado con el Trabajo Final de Graduación que el mismo autor distribuya antes y después de la entrega del documento a la Universidad.

Finalmente, declaramos bajo fe de juramento, conociendo las consecuencias penales que conlleva el delito de perjurio: que somos autor(es) del presente Trabajo Final de Graduación, que el contenido de dicho trabajo es obra original los suscrito(s) y de la veracidad de los datos incluidos en el documento. Eximo a UNITEC/CEUTEC; así como el Tutor y Lector que han revisado el presente, por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en el mismo, de cualquier responsabilidad por su autoría o cualquier situación de perjurio que se pudiera presentar.

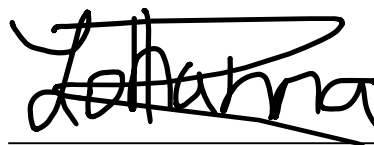
De conformidad con lo establecido en los artículos 9.2, 18, 19, 35 y 62 de la Ley de Derechos de Autor y de los Derechos Conexos; los derechos morales pertenecen al autor y son personalísimos, irrenunciables, imprescriptibles e inalienables, asimismo, por tratarse de una obra colectiva, CEDEMOS de forma ilimitada y exclusiva a la UNITEC/CEUTEC la titularidad de los derechos patrimoniales que surjan o se deriven del Trabajo Final de Graduación. Es entendido que cualquier copia o reproducción del presente documento con fines de lucro no está permitida sin previa autorización por escrito de parte de UNITEC/CEUTEC.

En fe de lo cual, se suscribe el presente documento en la ciudad de San Pedro Sula a los veintiséis días del mes de febrero de 2024.



BRENDA CONSUELO GARCIA CABALLERO
Nombre completo y Firma

52011123
Número de cuenta



LOHANNA MICHELLE REYES CRUZ
Nombre completo y Firma

52041069
Número de cuenta

DEDICATORIA

En este momento significativo de mi vida, quiero expresar mi gratitud y reconocimiento a quienes han sido parte fundamental de mi camino académico. Esta dedicatoria es un tributo a aquellos que me han apoyado, inspirado y alentado a lo largo de este camino.

Primeramente es Dios, quien siempre ha sido el autor de mi vida y mi destino. Su sabiduría y guía han sido fundamentales en cada paso que he dado.

A mi familia, agradezco profundamente a mi Madre Maria del Carmen Caballero por su inmenso sacrificio y dedicación. Su amor y apoyo incondicional me han impulsado a alcanzar este logro.

A mi esposo Héctor Sandoval y a mis hijos Génesis y David, pues han sido mi fuente de inspiración y mi razón para esforzarme cada día. Su paciencia y comprensión han sido invaluable.

A mis amigos y compañeros de trabajo quienes me han acompañado en esta travesía. Sus palabras de aliento y su apoyo en momentos críticos han sido esenciales.

A la memoria de mi padre, con todo mi amor y gratitud, dedico este trabajo. Su legado sigue vivo en mí, y este logro es también suyo.

A mi universidad CEUTEC, por brindarme la educación y las herramientas necesarias para alcanzar este hito. . ¡Gracias a todos por ser parte de mi historia!

BRENDA GARCIA CABALLERO

DEDICATORIA

Quiero dedicar este logro tan importante de mi vida a mis seres más queridos.

¡Para mi madre Norma Ondina Cruz a quien quiero mucho más que con el corazón! ¡Y es por quien vivo cada día, siendo la mejor madre! Se lo dedico. por su comprensión y su ayuda moral y emocional en los momentos más difíciles a lo largo de mi vida y en los momentos donde quería desistir. Todo lo que soy se lo debo a mi madre, mis valores, mis principios, a ser perseverante y nunca rendirme, ¡cuando quiero doblegarme solo basta verla y ver su amor hacia mí! Lo que me da fuerzas para continuar, y saber que debo ponerme de pie recordando que me enseñó a ser una persona valiente, gracias mama te quiero más que mi vida.

También le dedico este logro a mi abuela María Elena Cruz que por medio de una estrella me cuida desde el cielo, este triunfo es con amor para usted abuela, la quiero y la extraño.

Este momento importante en mi vida también se lo debo a mi hermano Mauricio Alejandro Reyes quien, con su apoyo, pude llegar a cumplir este sueño, sin él no habría sido posible. A mis sobrinos Carlos Méndez y Mauricio Reyes los cuales son parte mí y me motivan a ser mejor para ellos, siempre serán mis niños.

Para mi bebe mi preciosa HANNAH MICHELLE GOMEZ REYES con 11 mesecitos me hizo motivarme más para seguir avanzando, mi pequeña princesa le dedico todos mis logros presentes y futuros y gracias por las alegrías que me ha dado antes y después su nacimiento y a su papi Jan Marco Gómez también que nos hace sentir su apoyo y nos da la felicidad cada día de tenerlo con nosotras siempre y por ser un gran hombre, nuestro hombre bebe preciosa.

A todos ellos

Gracias desde el fondo de mi corazón son lo mejor que tengo en mi vida.

LOHANNA MICHELLE REYES CRUZ

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO.....	XI
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	VII
1.1 INTRODUCCIÓN.....	VII
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	IX
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	XI
1.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACION	XI
1.5 OBJETIVOS.....	XII
1.5.1 OBJETIVO GENERAL.....	XII
1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	XII
1.1 JUSTIFICACIÓN	XIII
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	XV
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	XV
2.1.1 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA.....	XVI
BREVE DESCRIPCIÓN HISTÓRICA DE LA EMPRESA	XVI
DATOS BÁSICOS	XVII
2.1.2 PROCESO ACTUAL.....	XVIII
2.2.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIOS PREVIOS.....	XX
2.2.2 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	XXI

2.2.3	OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....	23
2.3	CONCEPTUALIZACIÓN.....	25
	LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	25
	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL.....	25
2.4	INSTRUMENTOS UTILIZADOS.....	26
	CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	30
3.1	METODOLOGÍA.....	30
3.1.1	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	30
3.1.2	DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.1.3	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	31
3.1.4	TÉCNICA E INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	32
3.1.5	PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS.....	33
	CAPITULO IV RESULTADOS Y ANÁLISIS	34
4.1	MÉTODO DE MEDICIÓN APLICADO.....	34
4.1.1	JUSTIFICACIÓN.....	35
4.1.2	APLICACIÓN.....	36
4.2	RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	37
4.3	PROPUESTA DE MEJORA	55
4.4	IMPLEMENTACIÓN DE LOS CAMBIOS	58
4.4.2	DETALLE DE CAMBIOS Y RESPONSABLES DE SU EJECUCIÓN.....	59

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
5.1 CONCLUSIONES	61
5.2 RECOMENDACIONES.....	62
BIBLIOGRAFÍA	63
ANEXOS	65
GLOSARIO	69

RESUMEN EJECUTIVO

El propósito principal de esta investigación es analizar y comprender la falta de equilibrio en la distribución de tareas dentro de Grupo Rosy. Se busca identificar los factores que contribuyen a esta desigualdad y proponer soluciones efectivas para mejorar la eficiencia y la colaboración en estos entornos. La falta de equilibrio en la asignación de tareas en Grupo Rosy es identificada como un desafío persistente para cualquier empresa.

Este desequilibrio lleva a la insatisfacción, la falta de motivación y, en última instancia, afectar negativamente el rendimiento del grupo. Es por ello que resulta necesario explorar las razones subyacentes detrás de esta desigualdad y de esta forma evaluar cómo impacta en la calidad del trabajo y el bienestar general de los miembros del grupo. Se anticipa que la investigación arrojará luz sobre los patrones recurrentes de desequilibrio en la distribución de tareas en Grupo Rosy.

Las conclusiones se basarán en opiniones e interpretaciones derivadas de la investigación. Se espera que estas conclusiones proporcionen una visión profunda de la dinámica de Grupo Rosy en relación con la asignación de tareas. Además, se plantearán sugerencias para futuras investigaciones que podrían ampliar y perfeccionar las estrategias propuestas, brindando así una base sólida para mejorar la eficacia y la equidad en la colaboración grupal en entornos laborales.

Los resultados esperados de la investigación no solo contribuirán al conocimiento académico sobre la dinámica de los grupos de trabajo, sino que también proporcionarán recomendaciones prácticas para mejorar la eficiencia y la satisfacción de los miembros en entornos laborales. Este proyecto se presenta como una oportunidad para abordar de manera específica y sistemática la falta de

Equilibrio en la distribución de tareas, promoviendo así un mejor rendimiento y un clima laboral más positivo en las empresas.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Este capítulo encierra la problemática, los antecedentes, la definición del problema, los objetivos generales, como así también los específicos y la justificación de la investigación. La gestión eficiente de recursos y la distribución equitativa de tareas son elementos cruciales para el buen funcionamiento de cualquier organización. En el ámbito empresarial, la optimización de procesos y la asignación equitativa de responsabilidades se erigen como pilares fundamentales para alcanzar el éxito y la sostenibilidad a largo plazo. Este Proyecto de Graduación aborda de manera específica la problemática de la falta de equilibrio en la distribución de tareas en la empresa Grupo Rosy.

1.1 INTRODUCCIÓN

La falta de equilibrio en la asignación de responsabilidades puede conducir a una serie de desafíos, que van desde la insatisfacción laboral hasta la disminución de la productividad y la eficiencia operativa. Comprender y abordar esta problemática es esencial para mejorar el rendimiento general de la empresa y asegurar un entorno laboral saludable y motivador para todos los miembros del equipo.

El objeto de esta investigación es proporcionar una visión clara y detallada de la situación actual en Grupo Rosy con respecto a la distribución de tareas. A través de este estudio, se pretende identificar áreas de mejora y proponer estrategias prácticas que contribuyan a restablecer el equilibrio en la asignación de responsabilidades. Este proyecto tiene como objetivo principal beneficiar a Grupo Rosy, permitiéndole maximizar la eficiencia, mejorar la satisfacción de los empleados y, en última instancia, fortalecer su posición en el mercado.

Además, se contextualizará la investigación en el marco de las dinámicas empresariales contemporáneas, destacando la importancia de una distribución equitativa de tareas en un

entorno competitivo y en constante evolución. La descripción detallada del contexto facilitará la comprensión de los factores externos que pueden influir en la distribución de tareas y proporcionará una base sólida para las recomendaciones y soluciones propuestas a lo largo de este Proyecto de Graduación.

Con el propósito de estructurar de manera clara y coherente los diversos aspectos abordados en esta investigación, se ha dividido el documento en capítulos que exploran diferentes facetas del tema en cuestión.

El primer capítulo se centra en el planteamiento del problema, donde se analiza y contextualiza la situación actual en cuanto a la distribución de tareas dentro de Grupo Rosy. Se identifican las problemáticas, desafíos y áreas de oportunidad relacionadas con este aspecto, sentando las bases para la comprensión del fenómeno objeto de estudio.

A continuación, en el segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico, en el cual se revisan y analizan las teorías, conceptos y estudios relevantes que fundamentan la investigación. Se examinan aspectos clave como la eficiencia operativa, la gestión de recursos humanos, el bienestar laboral y otros temas relacionados que tienen impacto en la distribución de tareas dentro de las organizaciones.

El tercer capítulo está dedicado a la metodología utilizada en la investigación, donde se detallan los procedimientos, técnicas y herramientas empleadas para recopilar y analizar los datos. Se describe el enfoque metodológico, el diseño de la investigación, la población y muestra, así como los instrumentos de recolección de datos utilizados.

Posteriormente, en el cuarto capítulo, se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos recopilados. Se exhiben los hallazgos de la investigación de manera objetiva y detallada, proporcionando una visión clara de la distribución de tareas dentro de Grupo Rosy y los factores que influyen en ella.

El siguiente apartado es la propuesta de mejora, donde se plantean recomendaciones y estrategias para abordar las problemáticas identificadas y mejorar la distribución de tareas dentro de Grupo Rosy. Se proponen acciones concretas y prácticas orientadas a optimizar la eficiencia y equidad en el desempeño laboral.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones finales derivadas de la investigación. Se resumen los principales hallazgos, se destacan las implicaciones prácticas y se ofrecen sugerencias para futuras investigaciones en el área.

Este documento constituye un esfuerzo integral y riguroso para comprender y abordar la distribución de tareas en el contexto laboral de Grupo Rosy, con el objetivo de contribuir al desarrollo y mejora continua de la organización y el bienestar de sus colaboradores.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

En esta sección, se presenta una breve introducción al problema de la falta de equilibrio en la distribución de tareas en Grupo Rosy. Se destaca la importancia de abordar esta problemática y su relevancia en términos teóricos y prácticos. Proporciona información general sobre Grupo Rosy, incluyendo su industria, tamaño, misión y objetivos, permite contextualizar la problemática dentro del entorno empresarial específico.

“Es evidente que, cuanto mejor se conozca un tema, el proceso de afinar la idea será más eficiente y rápido” (Hernández et al., 2014, p. 27).

Se destaca que el equilibrio en la distribución de tareas es un aspecto crucial para el funcionamiento eficiente de cualquier organización. Se puede hacer referencia a teorías de gestión y organización que respaldan la importancia de una asignación equitativa de responsabilidades para maximizar la productividad y el rendimiento del equipo. La falta de equilibrio en la distribución de tareas en Grupo Rosy es un problema que afecta directamente el funcionamiento eficiente de la organización. Este desequilibrio puede conducir a una carga de trabajo desigual entre los miembros del equipo, lo que a su vez resulta en bajos niveles de productividad y rendimiento. La asignación equitativa de responsabilidades es fundamental para garantizar que cada miembro del equipo contribuya de manera justa y eficiente a los objetivos organizativos. “Las empresas necesitan adaptarse constantemente a un entorno empresarial en constante evolución para mantenerse competitivas.” (O.CRESPO, 2023)

La Teoría del Equilibrio Organizativo sugiere que un equilibrio adecuado en la asignación de tareas contribuye a un ambiente laboral armonioso y a un mejor desempeño.

“La gestión del tiempo, la flexibilidad laboral y la desconexión digital son enfoques clave que los colaboradores pueden adoptar en su día a día laboral” (Rodríguez&Dabos, 2017).

Estas prácticas no solo contribuyen al bienestar individual, sino que también impactan positivamente en el rendimiento laboral. Desde un punto de vista práctico, una distribución equitativa de tareas también puede mejorar la satisfacción laboral y la moral del equipo. Cuando los miembros del equipo perciben que las responsabilidades se distribuyen de manera justa, es más probable que se sientan valorados y motivados para contribuir de manera positiva.

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

“De nada sirve contar con un buen método y mucho entusiasmo, si no sabemos qué investigar” (Hernández et al., 2014, p. 36). La empresa Grupo Rosy enfrenta actualmente un desafío crítico en relación con la distribución de tareas entre sus empleados, lo que ha llevado a una notable falta de equilibrio en la carga laboral. Esta situación se manifiesta en la asignación desigual de responsabilidades y actividades entre los miembros del equipo, generando consecuencias negativas en términos de eficiencia operativa, satisfacción laboral y resultados empresariales.

El problema se evidencia en la falta de un sistema efectivo para asignar tareas que considere las habilidades, capacidades y cargas de trabajo individuales de cada empleado. La ausencia de un enfoque equitativo en la distribución de tareas está afectando directamente la productividad y la moral de los empleados, lo que podría derivar en un impacto negativo en la calidad de los productos y servicios ofrecidos por Grupo Rosy.

En base a lo expuesto, es posible determinar que el problema de la investigación está definido por la interrogante:

¿Cómo se pueden identificar, analizar y proponer estrategias efectivas para mitigar la falta de equilibrio en la distribución de tareas entre los empleados en un entorno laboral, con el propósito de mejorar la eficiencia, la satisfacción laboral y el rendimiento general de la organización?

1.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACION

1. ¿Cómo se puede evaluar de manera efectiva las cargas de trabajo actuales de cada empleado y departamento dentro de la organización?

2. ¿Cuál es el método más adecuado para identificar las fortalezas y debilidades individuales en relación con las tareas asignadas en Grupo Rosy?
3. ¿Qué estrategias se pueden utilizar para determinar las mejores prácticas y modelos de distribución de tareas, especialmente al considerar entornos similares o industrias afines?
4. ¿Cuáles son las prácticas específicas que han demostrado ser más efectivas para mejorar tanto la equidad como la eficiencia en la distribución de tareas en el contexto organizacional de Grupo Rosy?

1.5 OBJETIVOS

Se presentan a continuación el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación, aplicando la metodología Smart para asegurar que los objetivos cumplan con los criterios necesarios para que puedan ser medibles.

OBJETIVO GENERAL

Identificar, analizar y proponer estrategias para mitigar la falta de equilibrio en la distribución de tareas entre los empleados en un entorno laboral, con el fin de mejorar la eficiencia, la satisfacción laboral y el rendimiento general de la organización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Evaluar de manera cuantitativa y cualitativa las cargas de trabajo actuales de cada empleado y departamento, utilizando métricas objetivas y encuestas de satisfacción laboral.
2. Analizar las fortalezas y debilidades individuales de los empleados en relación con las tareas asignadas, mediante la revisión de evaluaciones de desempeño y entrevistas individuales.

3. Investigar las barreras organizativas y culturales que pueden estar contribuyendo a la falta de equilibrio en la distribución de tareas en Grupo Rosy, mediante entrevistas estructuradas con empleados y análisis de documentos internos, con el fin de identificar áreas de mejora y facilitar la implementación de estrategias efectivas.
4. Desarrollar e implementar un plan piloto de distribución de tareas basado en las prácticas identificadas como más efectivas, y evaluar su impacto en la equidad y eficiencia laboral en Grupo Rosy a través de indicadores cuantitativos y cualitativos.

1.1 JUSTIFICACIÓN

En un entorno empresarial altamente competitivo y dinámico, la eficiencia operativa y la gestión adecuada de recursos se vuelven imperativas para el éxito sostenido de cualquier organización. Grupo Rosy, como empresa en este contexto, enfrenta el desafío específico de una distribución desigual de tareas, generando un impacto significativo en su rendimiento general.

La introducción del proyecto destaca la relevancia de abordar este problema, subrayando la importancia de la optimización de procesos y la asignación equitativa de responsabilidades como pilares fundamentales para alcanzar el éxito y la sostenibilidad a largo plazo.

Los objetivos del proyecto están diseñados estratégicamente para abordar las deficiencias identificadas en Grupo Rosy. Valorar las cargas de trabajo actuales, identificar fortalezas y debilidades individuales, determinar las mejores prácticas en entornos similares, establecer roles y responsabilidades claros, e identificar prácticas efectivas para mejorar la equidad y eficiencia en la distribución de tareas son pasos esenciales para alcanzar la optimización deseada.

En conjunto, este proyecto se encamina como una respuesta fundamentada y práctica a la problemática específica de Grupo Rosy, buscando mejorar su rendimiento, la satisfacción de los empleados y fortalecer su posición competitiva en el mercado actual. La investigación propuesta no solo se enfoca en identificar el problema, sino que también aspira a proporcionar soluciones

concretas y aplicables para lograr una distribución de tareas más equitativa y eficiente.

La desigualdad en la asignación de responsabilidades no solo afecta la eficiencia operativa, hay que tomar en cuenta que también genera desequilibrios en el entorno laboral, impactando directamente en la moral y la satisfacción de los empleados. Esta disparidad no solo constituye un desafío interno para Grupo Rosy, también repercute en su posición competitiva en el mercado, ya que una gestión desigual de tareas se traduce en una menor capacidad de adaptación y respuesta ante las demandas cambiantes del entorno empresarial.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se encuentra el marco teórico sobre el cual se basa el texto con el fin de aportar conocimiento al lector sobre conceptos que son clave en el estudio en sí. La falta de equilibrio en la distribución de tareas es un tema crucial para la empresa, pudiendo deberse el mismo a la elevada tasa de rotación de personal en las empresas.

2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

A continuación, se presenta el análisis realizado sobre la necesidad de investigar el equilibrio de distribución de tareas en Grupo Rosy, la industria de la moda se encuentra inmersa en un entorno dinámico y altamente competitivo, donde factores socioeconómicos desempeñan un papel crucial en el éxito de una tienda de ropa. Se ha realizado búsquedas en sitios web con afinidad al sector de empresarial, aquellos que se puedan ser verificados como tal y tengan orientación a la investigación.

ENTORNO SOCIOECONOMICO

Tendencias de Ingresos y Gastos

El poder adquisitivo de la población es fundamental para determinar la demanda de ropa. Se analizarán las tendencias en los ingresos y gastos de los consumidores para adaptar la oferta de la tienda a diferentes segmentos de mercado.

Demografía

La composición demográfica, incluyendo edad, género y ubicación geográfica, influye en las preferencias de compra, conforme a esta información se busca personalizar la oferta de productos y estrategias de marketing.

Tendencias de Empleo y Desempleo

La estabilidad laboral y las tasas de empleo afectan directamente al comportamiento de compra. Por lo que es de vital importancia estudiar el mercado laboral para entender cómo los cambios impactan en la disposición de los consumidores a gastar en ropa.

2.1.1 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

La empresa opera en un entorno cultural y social dinámico, donde la moda no solo refleja tendencias estéticas, sino que también se convierte en una expresión de identidad y estilo de vida. La presencia activa en redes sociales es esencial, ya que la cultura digital desempeña un papel central en la manera en que la audiencia descubre, comparte y participa en la moda. La empresa ha demostrado su capacidad para conectar con su audiencia a través de plataformas en línea, contribuyendo así a la construcción de una comunidad en línea que comparte valores y aspiraciones.

La empresa ha integrado prácticas sostenibles en su cadena de suministro, respondiendo a la demanda de productos éticos y respetuosos con el medio ambiente.

En resumen, la empresa se desenvuelve en un entorno cultural y social donde la autenticidad, la diversidad, la presencia digital y la sostenibilidad son elementos clave para establecer conexiones significativas con la audiencia y prosperar en la industria de la moda actual.

BREVE DESCRIPCION HISTORICA DE LA EMPRESA

Empresa Mercantil fundada en el 22 de mayo de 2006 por una joven pareja de Visionarios Empresarios.

Sus inicios se dieron como una empresa familiar con 1 tienda y 5 colaboradores en la famosa ciudad de San Pedro Sula. Conocedores del mercado Ropa americana de segunda mano, con experiencia previa de más de 10 años y en el proceso de venta al detalle y al por mayor.

Gracias a su entrega al 3er año se contaba con 3 tiendas y 35 Colaboradores, y así al 5to. Año eran ya 7 Tiendas y 100 colaboradores. Empresa consolidada como Líder en mercado con 48 Tiendas a nivel Nacional y cerca de 1000 colaboradores

DATOS BASICOS

Fecha de Fundación: 22 mayo 2006.

Giro de la Empresa: Comercialización de ropa usada al por mayor y detalle

Ubicación: San Pedro Sula oficina principal, 48 puntos de ventas a nivel nacional y 3 puntos de ventas en Guatemala.

Trayectoria: Aunque relativamente joven, la empresa ha demostrado agilidad y capacidad de adaptación en un entorno empresarial dinámico. Durante su corta trayectoria, ha consolidado su presencia en el mercado, construyendo una base de clientes leales y expandiendo su oferta de productos.

PRODUCTOS QUE OFRECE

La empresa se especializa en la comercialización de una amplia gama de productos de moda, atendiendo a sus clientes por departamentos y áreas; como: hombres, mujeres, niños,

hogar, juguetería, miscelánea, etc. Su catálogo diversificado refleja la atención a las últimas tendencias y la búsqueda de satisfacer las necesidades y gustos diversos de su clientela.

A continuación, se detallan los principales productos y servicios que la empresa ofrece:

Ropa de Hombre: Colecciones de moda masculina que abarcan desde prendas casuales hasta opciones más formales.

Variedad de camisas, pantalones, chaquetas, abrigos y accesorios diseñados para complementar el estilo de vida contemporáneo del hombre moderno.

Ropa de Mujer: Colecciones que reflejan las últimas tendencias en moda femenina.

Amplia selección de vestidos, blusas, pantalones, faldas y abrigos que fusionan estilo y comodidad.

Ropa Infantil: Colecciones de ropa para niños que combinan diseño creativo y funcionalidad.

Ropa para bebés, niños, incluyendo conjuntos, pijamas, abrigos y accesorios adaptados a sus necesidades y preferencias.

Accesorios: Complementos de moda como bolsos, sombreros, bufandas y joyería que añaden un toque distintivo a cualquier conjunto.

Gafas de sol, cinturones y otros accesorios que complementan la oferta de la empresa.

Calzado: Variedad de calzado para todas las edades y géneros, desde zapatos casuales y deportivos hasta opciones más elegantes.

Venta en Línea: Plataforma de comercio electrónico que permite a los clientes realizar compras en línea, brindando conveniencia y acceso a la última moda desde cualquier ubicación.

Estos productos y servicios forman parte de la propuesta integral de la empresa, que se esfuerza por satisfacer las demandas del mercado actual y mantenerse a la vanguardia de la industria de la moda.

2.1.2 PROCESO ACTUAL

Para abordar el problema de la falta de equilibrio en la distribución de tareas a los empleados, es crucial comprender los procesos existentes en la empresa y como se aplican.

Los superiores son responsables de asignar tareas a los empleados en función de las necesidades del proyecto, las habilidades individuales y la disponibilidad de recursos. Sin embargo, puede haber inconsistencias en la forma en que se distribuyen estas tareas, lo que lleva a un desequilibrio.

Una vez que se asignan las tareas, la comunicación efectiva es fundamental para garantizar que los empleados comprendan claramente lo que se espera de ellos, incluidos los plazos y las prioridades, pues la falta de comunicación o claridad puede generar confusión y desequilibrios en la distribución de tareas.

Los superiores realizan un seguimiento del progreso de las tareas asignadas para garantizar que se completen a tiempo y con los estándares de calidad requeridos. Sin embargo, si no se lleva a cabo un seguimiento adecuado, algunos empleados terminan con una carga de trabajo desproporcionadamente mayor que otros.

En caso de cambios en las prioridades o la carga de trabajo, puede ser necesario reasignar tareas entre los empleados, la reasignación debe realizarse de manera equitativa y transparente para evitar resentimientos o desequilibrios adicionales.

La evaluación del desempeño es realizada por cada supervisor, tomando en cuenta la distribución de tareas. Si los superiores no tienen en cuenta adecuadamente las fortalezas y

debilidades individuales de los empleados al asignar tareas, puede conducir a un desequilibrio en la carga de trabajo.

El análisis financiero, determina los montos de los recursos que se van a utilizar para llevar a cabo el proyecto, así como también el costo total de la operación que abarque todo el desarrollo. Esto en un periodo de tiempo que nos sirve para saber si la empresa este generando utilidad sobre estos recursos.

2.2 TEORÍA QUE SUSTENTA SU INVESTIGACIÓN.

2.2.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIOS PREVIOS

Al conocer los antecedentes, se puede argumentar la relevancia y necesidad de llevar a cabo la investigación. Los antecedentes contribuyen a la construcción de las bases teóricas necesarias para el desarrollo de nuestra investigación. Se exploran conceptos, definiciones y teorías relacionadas con el tema.

Describe cómo la falta de equilibrio en la distribución de tareas puede afectar teóricamente a la empresa, citando conceptos y teorías relevantes, define cómo la falta de equilibrio en la distribución de tareas impacta prácticamente en Grupo Rosy, destacando posibles consecuencias para la eficiencia operativa, el bienestar de los empleados y la calidad del trabajo.

Con investigaciones que revelan estadísticas alarmantes sobre el agotamiento (burnout), podemos afirmar que el bienestar de los empleados podría ser más importante que nunca. Según nuestra investigación, el 42 % de los trabajadores sufren tanto de agotamiento como del síndrome del impostor al mismo tiempo. Además, casi uno de cada cuatro trabajadores experimenta agotamiento cuatro o más veces al año, mientras que el 40 % piensa que es una parte inevitable del éxito

Investigaciones Previas en el Ámbito de la Distribución de Tareas: Explora investigaciones anteriores que han abordado temas relacionados con la distribución de tareas en entornos empresariales, destaca hallazgos clave y metodologías utilizadas. (Clegg, 2006).

Estudios sobre Productividad y Eficiencia en Empresas: Examina investigaciones que han explorado la relación entre la distribución de tareas, la productividad y la eficiencia en empresas similares. (Franco-López, 2021) “La productividad es una condición inicial para obtener crecimiento económico, y para tener mejores condiciones de vida: se debe partir de ser eficientes y eficaces, siendo esta la combinación óptima de los recursos, pues, eficiencia más eficacia es igual a productividad.”

“El bajo rendimiento laboral es una de las situaciones a las que las empresas españolas se enfrentan con frecuencia. Según datos de Eurostat, en el año 2022 España se situó 16,5 puntos por debajo de la media de la eurozona en productividad laboral por hora trabajada.” (Factorial, 2023)

2.2.2 TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Las teorías de la motivación laboral son fundamentales para comprender cómo los empleados son impulsados a alcanzar sus metas en el entorno laboral. Conceptos como la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría de la expectativa de Vroom y la teoría de la equidad de Adams son esenciales para analizar cómo la falta de equilibrio en la distribución de tareas puede influir en la motivación de los empleados. Por ejemplo, si los empleados perciben una asignación desigual de tareas, es probable que experimenten una falta de motivación y compromiso, lo que puede afectar negativamente su desempeño. Por lo tanto, en la investigación, se analizará cómo los niveles de motivación y satisfacción laboral están relacionados con la

distribución de tareas y cómo estas teorías pueden proporcionar perspectivas para abordar el problema.

2.2.3 TEORÍAS DE LA EQUIDAD Y JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Las teorías de la equidad y la justicia organizacional se centran en la percepción de los empleados sobre la equidad en el trato dentro de la organización. La teoría de la equidad de Adams y la teoría del intercambio social son relevantes para entender cómo los empleados evalúan la justicia en la distribución de tareas. En la investigación, se examinará cómo la percepción de equidad de los empleados puede verse afectada por una distribución desigual de tareas, y cómo esta percepción influye en su compromiso y lealtad hacia la organización. Además, estas teorías pueden proporcionar un marco para diseñar estrategias que promuevan una distribución más equitativa de tareas.

2.2.4 MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL

Los modelos de diseño organizacional exploran cómo las organizaciones estructuran sus actividades para alcanzar sus objetivos. Conceptos como el modelo burocrático de Weber y el enfoque de contingencia de Lawrence y Lorsch son fundamentales para comprender cómo la estructura organizacional puede influir en la distribución de tareas. En la investigación, se analizará cómo la falta de equilibrio en la distribución de tareas puede estar relacionada con la estructura organizacional de Grupo Rosy y cómo esta puede ser modificada para mejorar la eficiencia y la colaboración entre los empleados.

2.2.5 TEORÍAS DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Las teorías de la comunicación organizacional estudian cómo se lleva a cabo la comunicación dentro de la organización y cómo afecta las relaciones y el desempeño organizacional. En el contexto de la distribución de tareas desequilibrada, estas teorías son esenciales para comprender cómo la falta de comunicación efectiva puede dificultar la asignación equitativa de responsabilidades y la colaboración entre los miembros del equipo. Por lo tanto, en la investigación, se explorará cómo mejorar la comunicación interna en Grupo Rosy puede contribuir a una distribución más equitativa de tareas y a un mejor rendimiento organizacional

2.2.6 ENFOQUES DE GESTIÓN DEL CAMBIO

Los enfoques de gestión del cambio ofrecen estrategias y técnicas para implementar cambios efectivos en la organización. En el contexto de la distribución de tareas desequilibrada, estos enfoques son relevantes para comprender cómo las organizaciones pueden abordar y gestionar cambios en la asignación de responsabilidades. La investigación buscará examinar cómo los enfoques de gestión del cambio pueden ser aplicados en Grupo Rosy para mejorar la distribución de tareas y aumentar la eficiencia y la satisfacción laboral.

2.2.7 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

La falta de equilibrio en la distribución de tareas en Grupo Rosy puede estar relacionada con una falta de comprensión de las habilidades y cargas de trabajo en cada departamento. Se espera que las percepciones de los empleados reflejen una insatisfacción con la equidad laboral. Además, se anticipa que el papel de los líderes y supervisores, junto con posibles brechas de habilidades, contribuyan a esta falta de equilibrio. Se plantea la hipótesis de que existe una correlación entre la falta de comunicación efectiva entre los líderes y los empleados y la

distribución desequilibrada de tareas. Además, se hipotetiza que la falta de capacitación específica o brechas en las habilidades de los empleados podría estar vinculada a un desequilibrio en la distribución de tareas. Si algunos empleados carecen de las habilidades necesarias para ciertas tareas, podría generar una carga desproporcionada en otros empleados que tienen las habilidades requeridas.

En términos de las mejores prácticas, se plantea la hipótesis de que la implementación de modelos de asignación de tareas más transparentes y basados en la evaluación precisa de las habilidades y cargas de trabajo de los empleados podría conducir a una distribución más equitativa y eficiente en Grupo Rosy.

2.1 TEORÍA QUE SUSTENTA SU INVESTIGACIÓN.

2.1.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIOS PREVIOS

Al conocer los antecedentes, se puede argumentar la relevancia y necesidad de llevar a cabo la investigación. Los antecedentes contribuyen a la construcción de las bases teóricas necesarias para el desarrollo de nuestra investigación. Se exploran conceptos, definiciones y teorías relacionadas con el tema.

Describe cómo la falta de equilibrio en la distribución de tareas puede afectar teóricamente a la empresa, citando conceptos y teorías relevantes, define cómo la falta de equilibrio en la distribución de tareas impacta prácticamente en Grupo Rosy, destacando posibles consecuencias para la eficiencia operativa, el bienestar de los empleados y la calidad del trabajo.

Con investigaciones que revelan estadísticas alarmantes sobre el agotamiento (burnout), podemos afirmar que el bienestar de los empleados podría ser más importante que nunca. Según nuestra investigación, el 42 % de los trabajadores sufren tanto de agotamiento como del síndrome del impostor al mismo tiempo. Además, casi uno de cada cuatro trabajadores experimenta agotamiento cuatro o más veces al año, mientras que el 40 % piensa que es una parte inevitable del éxito

Investigaciones Previas en el Ámbito de la Distribución de Tareas: Explora investigaciones anteriores que han abordado temas relacionados con la distribución de tareas en entornos empresariales, destaca hallazgos clave y metodologías utilizadas. (Clegg, 2006).

Estudios sobre Productividad y Eficiencia en Empresas: Examina investigaciones que han explorado la relación entre la distribución de tareas, la productividad y la eficiencia en empresas similares. (Franco-López, 2021) “La productividad es una condición inicial para obtener crecimiento económico, y para tener mejores condiciones de vida: se debe partir de ser eficientes y

eficaces, siendo esta la combinación óptima de los recursos, pues, eficiencia más eficacia es igual a productividad.”

“El bajo rendimiento laboral es una de las situaciones a las que las empresas españolas se enfrentan con frecuencia. Según datos de Eurostat, en el año 2022 España se situó 16,5 puntos por debajo de la media de la eurozona en productividad laboral por hora trabajada.” (Factorial, 2023)

2.2.2 TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Las teorías de la motivación laboral son fundamentales para comprender cómo los empleados son impulsados a alcanzar sus metas en el entorno laboral. Conceptos como la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría de la expectativa de Vroom y la teoría de la equidad de Adams son esenciales para analizar cómo la falta de equilibrio en la distribución de tareas puede influir en la motivación de los empleados. Por ejemplo, si los empleados perciben una asignación desigual de tareas, es probable que experimenten una falta de motivación y compromiso, lo que puede afectar negativamente su desempeño. Por lo tanto, en la investigación, se analizará cómo los niveles de motivación y satisfacción laboral están relacionados con la distribución de tareas y cómo estas teorías pueden proporcionar perspectivas para abordar el problema.

2.2.3 TEORÍAS DE LA EQUIDAD Y JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Las teorías de la equidad y la justicia organizacional se centran en la percepción de los empleados sobre la equidad en el trato dentro de la organización. La teoría de la equidad de Adams y la teoría del intercambio social son relevantes para entender cómo los empleados evalúan la justicia en la distribución de tareas. En la investigación, se examinará cómo la percepción de equidad de los empleados puede verse afectada por una distribución desigual de tareas, y cómo esta percepción influye en su compromiso y lealtad hacia la organización. Además, estas teorías pueden

proporcionar un marco para diseñar estrategias que promuevan una distribución más equitativa de tareas.

2.2.4 MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL

Los modelos de diseño organizacional exploran cómo las organizaciones estructuran sus actividades para alcanzar sus objetivos. Conceptos como el modelo burocrático de Weber y el enfoque de contingencia de Lawrence y Lorsch son fundamentales para comprender cómo la estructura organizacional puede influir en la distribución de tareas. En la investigación, se analizará cómo la falta de equilibrio en la distribución de tareas puede estar relacionada con la estructura organizacional de Grupo Rosy y cómo esta puede ser modificada para mejorar la eficiencia y la colaboración entre los empleados.

2.2.5 TEORÍAS DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL:

Las teorías de la comunicación organizacional estudian cómo se lleva a cabo la comunicación dentro de la organización y cómo afecta las relaciones y el desempeño organizacional. En el contexto de la distribución de tareas desequilibrada, estas teorías son esenciales para comprender cómo la falta de comunicación efectiva puede dificultar la asignación equitativa de responsabilidades y la colaboración entre los miembros del equipo. Por lo tanto, en la investigación, se explorará cómo mejorar la comunicación interna en Grupo Rosy puede contribuir a una distribución más equitativa de tareas y a un mejor rendimiento organizacional

2.2.6 ENFOQUES DE GESTIÓN DEL CAMBIO

Los enfoques de gestión del cambio ofrecen estrategias y técnicas para implementar cambios efectivos en la organización. En el contexto de la distribución de tareas desequilibrada,

estos enfoques son relevantes para comprender cómo las organizaciones pueden abordar y gestionar cambios en la asignación de responsabilidades. La investigación buscará examinar cómo los enfoques de gestión del cambio pueden ser aplicados en Grupo Rosy para mejorar la distribución de tareas y aumentar la eficiencia y la satisfacción laboral.

2.2.7 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo 1: Evaluar las cargas de trabajo actuales de cada empleado y departamento.

Hipótesis: Existe una variabilidad significativa en la distribución de las cargas de trabajo entre los empleados y departamentos de Grupo Rosy.

Hipótesis nula: No hay diferencia en la distribución de las cargas de trabajo entre los empleados y departamentos de Grupo Rosy.

Objetivo 2: Identificar las fortalezas y debilidades individuales en relación con las tareas asignadas.

Hipótesis: Existe una correlación entre las fortalezas y debilidades individuales de los empleados y las tareas asignadas en Grupo Rosy.

Hipótesis nula: No hay relación entre las fortalezas y debilidades individuales de los empleados y las tareas asignadas en Grupo Rosy.

Objetivo 3: Determinar las mejores prácticas y modelos de distribución de tareas en entornos similares o industrias afines.

Hipótesis: Existen prácticas y modelos de distribución de tareas en entornos similares o industrias afines que pueden ser aplicables y eficaces en Grupo Rosy.

Hipótesis nula: No existen diferencias significativas en las prácticas y modelos de distribución de tareas entre entornos similares o industrias afines y Grupo Rosy.

Objetivo: Identificar aquellas prácticas que han demostrado mejorar la equidad y eficiencia en la distribución de tareas.

Hipótesis 4: Existen prácticas específicas que han demostrado mejorar la equidad y eficiencia en la distribución de tareas en otras organizaciones y que podrían ser implementadas con éxito en Grupo Rosy.

Hipótesis nula: No hay prácticas que demuestren una mejora significativa en la equidad y eficiencia en la distribución de tareas, independientemente de la organización en la que se apliquen.

La falta de equilibrio en la distribución de tareas en Grupo Rosy puede estar relacionada con una falta de comprensión de las habilidades y cargas de trabajo en cada departamento. Se espera que las percepciones de los empleados reflejen una insatisfacción con la equidad laboral. Además, se anticipa que el papel de los líderes y supervisores, junto con posibles brechas de habilidades, contribuyan a esta falta de equilibrio. Se plantea la hipótesis de que existe una correlación entre la falta de comunicación efectiva entre los líderes y los empleados y la distribución desequilibrada de tareas. Además, se hipotetiza que la falta de capacitación específica o brechas en las habilidades de los empleados podría estar vinculada a un desequilibrio en la distribución de tareas. Si algunos empleados carecen de las habilidades necesarias para ciertas

tareas, podría generar una carga desproporcionada en otros empleados que tienen las habilidades requeridas.

En términos de las mejores prácticas, se plantea la hipótesis de que la implementación de modelos de asignación de tareas más transparentes y basados en la evaluación precisa de las habilidades y cargas de trabajo de los empleados podría conducir a una distribución más equitativa y eficiente en Grupo Rosy.

Al conocer los antecedentes, se puede argumentar la relevancia y necesidad de llevar a cabo la investigación. Los antecedentes contribuyen a la construcción de las bases teóricas necesarias para el desarrollo de nuestra investigación. Se exploran conceptos, definiciones y teorías relacionadas con el tema.

Describe cómo la falta de equilibrio en la distribución de tareas puede afectar teóricamente a la empresa, citando conceptos y teorías relevantes, define cómo la falta de equilibrio en la distribución de tareas impacta prácticamente en Grupo Rosy, destacando posibles consecuencias para la eficiencia operativa, el bienestar de los empleados y la calidad del trabajo.

Con investigaciones que revelan estadísticas alarmantes sobre el agotamiento (burnout), podemos afirmar que el bienestar de los empleados podría ser más importante que nunca. Según un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2021, el 42% de los trabajadores experimentan tanto agotamiento como el síndrome del impostor simultáneamente. Además, una investigación de la Universidad de Stanford encontró que casi uno de cada cuatro trabajadores experimenta agotamiento cuatro o más veces al año. Esta tendencia es preocupante, ya que el agotamiento no solo afecta la salud física y mental de los empleados, sino que también puede tener un impacto negativo en la productividad y el rendimiento laboral. Otro estudio de la Harvard Business Review revela que el 40% de los trabajadores considera que el agotamiento es una parte inevitable del éxito, lo que subraya la necesidad urgente de abordar este problema en el

lugar de trabajo. Estas investigaciones destacan la importancia de implementar medidas efectivas para promover el bienestar de los empleados y prevenir el agotamiento en el entorno laboral.

Estudios sobre Productividad y Eficiencia en Empresas: Examina investigaciones que han explorado la relación entre la distribución de tareas, la productividad y la eficiencia en empresas similares. (Franco-López, 2021) “La productividad es una condición inicial para obtener crecimiento económico, y para tener mejores condiciones de vida: se debe partir de ser eficientes y eficaces, siendo esta la combinación óptima de los recursos, pues, eficiencia más eficacia es Igual a productividad.”

“El bajo rendimiento laboral es una de las situaciones a las que las empresas españolas se enfrentan con frecuencia. Según datos de Eurostat, en el año 2022 España se situó 16,5 puntos por debajo de la media de la eurozona en productividad laboral por hora trabajada.” (Factorial, 2023)

2.1.2 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	ítems	fuentes	instrumentos
Distribución de tareas	Distribución de tareas	Asignación de Tareas	Proporción de tareas asignadas a cada departamento en comparación con su capacidad y habilidades	1	Departamento de Talento Humano	Encuestas de satisfacción laboral
	Percepciones de Equidad Laboral	Oportunidades de Desarrollo	Opiniones de los empleados sobre la equidad en la asignación de tareas	2	Departamentos de talento humano	Encuesta de satisfacción laboral
Falta de equilibrio	Comunicación efectiva	Frecuencia de la comunicación	Frecuencia de las interacciones entre líderes y empleados.	3	Departamentos de talento humano	Registros de reuniones y agendas
	Brechas de Habilidades	Identificación de Habilidades Críticas	Proceso de identificación de habilidades críticas para cada puesto.	4	Departamento de Talento Humano	Evaluación de desempeño
	Identificación de necesidades de capacitación	Evaluación de habilidades y conocimientos	Evaluación de competencias existentes,	5	Departamento de Talento Humano	Encuestas de autoevaluación

		actuales	identificación de brechas de habilidades.			
Modelos de asignación de tareas transparentes	Claridad de Expectativas	Definición de Objetivos y Metas.	Claridad en los objetivos, alineación con metas organizacionales	5	Documentos estratégicos, revisión de objetivo	Análisis de carga de trabajo

Fuente: elaboración propia

2.2 CONCEPTUALIZACIÓN

El apartado de conceptualización de esta tesis se adentra en los fundamentos teóricos y conceptuales que sustentan la investigación sobre la falta de equilibrio en la distribución de tareas dentro de Grupo Rosy. En este contexto, se exploran diversos conceptos relacionados con la gestión de recursos humanos, la eficiencia operativa y la equidad en el lugar de trabajo. Se examinan las teorías y enfoques clave que informan sobre la distribución de tareas dentro de las organizaciones, así como las implicaciones del agotamiento laboral y el síndrome del impostor en el desempeño y bienestar de los empleados.

LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La gestión de recursos humanos aborda la planificación, organización y supervisión de los recursos humanos en una organización. En el contexto de la distribución de tareas, implica estrategias para asignar eficientemente el trabajo, desarrollar habilidades y motivar a los empleados.

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

La comunicación organizacional es la transferencia efectiva de información dentro de una organización. En el contexto de la distribución de tareas, una comunicación clara y transparente sobre las expectativas y responsabilidades es crucial para evitar malentendidos y desequilibrios.

Liderazgo y Supervisión: El liderazgo y la supervisión son elementos fundamentales en la asignación de tareas. Los líderes deben tomar decisiones equitativas al asignar responsabilidades y garantizar una supervisión efectiva para mantener el equilibrio en el trabajo.

Carga de trabajo: La carga de trabajo se refiere al volumen de tareas y responsabilidades asignadas a un individuo. La falta de equilibrio puede surgir cuando algunos empleados

enfrentan una carga de trabajo abrumadora, mientras que otros tienen una carga ligera, lo que puede afectar la moral y el rendimiento general.

Evaluación del Desempeño: La evaluación del desempeño implica medir y analizar el rendimiento de los empleados. En el contexto de la distribución de tareas, es crucial para garantizar que las asignaciones sean justas y consideren las fortalezas y debilidades individuales.

2.3 INSTRUMENTOS UTILIZADOS

En el marco de la investigación sobre la falta de equilibrio en la distribución de tareas en Grupo Rosy, se emplearán dos instrumentos clave: la entrevista y la encuesta

Entrevista

La entrevista es un método de recolección de datos que implica la interacción directa entre el investigador y el participante. En el contexto de esta investigación, se utilizarán entrevistas estructuradas, por preguntas predefinidas y estandarizadas. Las entrevistas permiten obtener información rica y detallada sobre las percepciones, experiencias y opiniones de los participantes.

Las entrevistas se utilizarán para explorar en profundidad las experiencias individuales de los miembros de grupo Rosy en relación con la distribución de tareas. Se buscará comprender las percepciones, emociones y posibles soluciones desde la perspectiva de los participantes del Grupo Rosy.

Encuesta

Es un método de recolección de datos que implica la administración de un cuestionario estructurado a un grupo de participantes con el objetivo de obtener respuestas cuantificables y comparables.

Las encuestas son eficaces para obtener datos cuantitativos sobre la distribución de tareas en el grupo. Permiten identificar patrones, tendencias y realizar análisis estadísticos que brinden una visión general de las percepciones del conjunto de participantes.

La encuesta se utilizará para obtener datos cuantitativos sobre la percepción general de los miembros del grupo Rosy en relación con la distribución de tareas. Se centrará en aspectos específicos, permitiendo la comparación de respuestas y la identificación de áreas de consenso o discrepancia dentro del grupo.

2.4 MARCO LEGAL

Código de Trabajo

La legislación laboral nacional establece los derechos y responsabilidades de los empleados y empleadores. Aspectos como las horas de trabajo, condiciones laborales y la equidad en la distribución de tareas pueden estar regulados por esta ley. Se debe considerar cómo las prácticas actuales en Grupo Rosy cumplen con las disposiciones legales y si existe alguna brecha.

Normativas sobre salud y seguridad laboral

La seguridad y salud laboral son aspectos críticos. Normativas específicas pueden abordar la carga de trabajo excesiva o la asignación de tareas que puedan representar riesgos para la salud de los empleados. El estudio debe evaluar si la distribución de tareas en Grupo Rosy cumple con estas normativas.

Política de diversidad e inclusión

Las empresas a menudo están alentadas a implementar políticas de diversidad e inclusión que promuevan un ambiente de trabajo equitativo y justo para todos los empleados. El estudio debe evaluar si Grupo Rosy puede avanzar hacia una asignación de tareas más equitativa y justa, aprovechando los beneficios de tener equipos diversos y fortaleciendo la cultura inclusiva en el grupo.

Legislación sobre formación y desarrollo profesional

La legislación sobre formación y desarrollo profesional constituye un aspecto fundamental dentro del ámbito académico y laboral, delineando el marco normativo que regula las prácticas y políticas relacionadas con el crecimiento y capacitación de los individuos en el entorno laboral. Este cuerpo normativo, compuesto por leyes, regulaciones y directrices gubernamentales, establece los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los empleados en lo que respecta a la formación continua, el aprendizaje y el desarrollo de habilidades profesionales.

A través de esta legislación, se busca fomentar la actualización constante de conocimientos y competencias, así como promover la igualdad de oportunidades de acceso a la formación, con el fin de garantizar la empleabilidad y la adaptabilidad de la fuerza laboral en un entorno caracterizado por rápidos cambios tecnológicos y económicos. Además, la legislación sobre formación y desarrollo profesional suele abordar aspectos como la financiación de programas de capacitación, la certificación de competencias, la evaluación de necesidades de formación y la creación de incentivos para la participación en actividades de aprendizaje continuo.

En este contexto, el cumplimiento de la legislación vigente en materia de formación y desarrollo profesional se erige como un pilar fundamental para la construcción de entornos laborales inclusivos, dinámicos y competitivos, capaces de impulsar el crecimiento personal y profesional de los individuos y contribuir al progreso socioeconómico de la sociedad en su conjunto.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 METODOLOGÍA

El enfoque metodológico para la presente investigación es mixto, combinando tanto elementos cualitativos como cuantitativos para obtener una comprensión completa y profunda del fenómeno en estudio. Esta metodología mixta permite abordar la complejidad del tema desde diferentes perspectivas, integrando la recolección y análisis de datos cuantitativos para identificar patrones y tendencias generales, así como el análisis cualitativo para explorar percepciones, opiniones y experiencias de manera más detallada y contextualizada. La combinación de ambos enfoques proporciona una triangulación de datos que fortalece la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos, permitiendo una interpretación más robusta y completa de los hallazgos. De esta manera, la metodología mixta se presenta como una herramienta flexible y potente para abordar la complejidad de la investigación sobre la falta de equilibrio en la distribución de tareas dentro de Grupo Rosy, permitiendo obtener una visión holística y enriquecedora del problema.

3.1.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se caracteriza por ser descriptiva y transversal en su enfoque metodológico. En primer lugar, se emplea un enfoque descriptivo para proporcionar una descripción detallada y sistemática de la situación actual en relación con la distribución de tareas dentro de Grupo Rosy. Este enfoque permitirá identificar y documentar las características, patrones y tendencias que prevalecen en la asignación de responsabilidades dentro de la organización.

Además, se adopta un diseño transversal, lo que implica la recopilación de datos en un único punto en el tiempo, con el propósito de capturar una instantánea representativa de la

distribución de tareas en un momento específico. Este enfoque transversal facilitará la comparación de diferentes grupos o departamentos dentro de Grupo Rosy y permitirá identificar posibles correlaciones entre variables relevantes para la investigación. En conjunto, la combinación de un enfoque descriptivo y transversal proporcionará una comprensión detallada y actualizada de la distribución de tareas en Grupo Rosy, sentando las bases para la formulación de recomendaciones y estrategias de mejora.

3.1.2 DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se llevará a cabo en el entorno laboral de Grupo Rosy, una empresa dedicada al comercio al por mayor y detalle en el rubro de la ropa usada, ubicada en diferentes ciudades de nuestro país y también en Guatemala. Se analizará la distribución de tareas entre los miembros del grupo para identificar desequilibrios y sus posibles impactos en el rendimiento y la satisfacción laboral.

3.1.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población objeto de estudio comprende a los 53 empleados de Grupo Rosy, abarcando a todos aquellos que laboran en las tiendas ubicadas en San Pedro Sula. Este grupo incluye a todos los miembros del personal, desde gerentes hasta empleados de nivel básico, que forman parte de las operaciones diarias de las tiendas en esta área geográfica específica. Al enfocarse en esta población específica, la investigación aspira a obtener una representación completa y exhaustiva de las dinámicas de distribución de tareas dentro de Grupo Rosy en el contexto de San Pedro Sula. La inclusión de todos los empleados permite una visión integral que abarca diferentes roles, responsabilidades y perspectivas dentro de la organización, lo que contribuye a una comprensión más holística de la situación en estudio.

La muestra seleccionada para este estudio consta de 48 empleados de Grupo Rosy, provenientes de las tiendas ubicadas en San Pedro Sula. Con un nivel de confiabilidad del 95% y un margen de error del 5%, esta muestra representa una porción significativa y representativa de la población total de empleados en este contexto específico. Al optar por una muestra de este tamaño y establecer un nivel de confiabilidad del 95%, se busca garantizar la precisión y validez de los resultados obtenidos a partir de la investigación. Este tamaño de muestra adecuado permite realizar inferencias confiables sobre las dinámicas de distribución de tareas en Grupo Rosy en San Pedro Sula, ofreciendo así una base sólida para el análisis y las conclusiones del estudio.



Calculadora de muestra

Nivel de confianza: 95% 99%

Margen de Error:

Población:

Tamaño de Muestra:

3.1.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La metodología de investigación desempeña un papel fundamental en la obtención de datos confiables y en la comprensión integral de los problemas o situaciones estudiados. En este proyecto, se utilizarán principalmente dos métodos de investigación: encuestas y entrevistas.

Estos instrumentos se seleccionan estratégicamente para capturar tanto la perspectiva cuantitativa como cualitativa de la distribución de tareas en la empresa.

Encuestas

Se utilizan encuestas para recopilar datos cuantitativos sobre la percepción de los empleados respecto a la carga de trabajo y la distribución de tareas.

Entrevistas Semiestructuradas

Se llevarán a cabo entrevistas con los miembros de Grupo Rosy para obtener información detallada sobre la distribución de tareas, percepciones y experiencias.

Estas técnicas e instrumentos se seleccionaron cuidadosamente para obtener una visión integral de la distribución de tareas en Grupo Rosy, lo que permitirá desarrollar recomendaciones prácticas para abordar la falta de equilibrio en la asignación de responsabilidades.

3.1.5 PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Fecha	Actividad	Responsables
	Diseño del cuestionario	Equipo de investigación
	Revisión y validación del cuestionario	Equipo de investigación
	Capacitación del equipo de encuestadores	Equipo de investigación
	Recolección de datos (encuestas)	Equipo de investigación
	Procesamiento inicial de datos	Equipo de investigación
	Análisis de datos cuantitativos	Equipo de investigación
	Análisis de datos cualitativos	Equipo de investigación

CAPITULO IV RESULTADOS Y ANÁLISIS

4.1 MÉTODO DE MEDICIÓN APLICADO

Se aplicaron métodos de medición propios de un enfoque mixto para evaluar la distribución de tareas y la percepción de los empleados. Estos métodos de medición permitieron obtener una visión integral de la distribución de tareas en Grupo Rosy, combinando datos cuantitativos y cualitativos para comprender mejor la situación actual y proponer intervenciones específicas para optimizarla

Encuestas: Se emplearon encuestas con preguntas específicas y posibles respuestas para recopilar datos cuantitativos sobre la percepción de los empleados respecto a la carga de trabajo y la distribución de tareas, las cuales fueron aplicadas a los puestos que a continuación detallamos:

Vendedores

Vendedor Mayoreo

Clasificador

Encargado de Despacho

Etiquetado

Cajero

Guardia de seguridad

Supervisor de Facturación

Asistente de compras

Marketing visual

Escaneador

Auxiliar de Auditoria

Auxiliar de Mantenimiento

Asistente administrativo

Motorista

Auxiliar Contable

Bodeguero

Supervisor de caja

Supervisor de seguridad

Vendedor Edecán

Operador de pedidos

Técnico sénior

Auxiliar administrativo

Supervisor de Produccion

Asistente Contable

Recepcionista

Secretaria de Gerencia

Ejecutivo JR.

Operador de Montacargas

Supervisor de ventas Mayoreo

Auxiliar de Mecánica

Digitador

Auxiliar de Talento Humano

Oficial de beneficios

Entrevistas Semiestructuradas: Se llevaron a cabo entrevistas con los miembros de Grupo Rosy para obtener información detallada sobre la distribución de tareas, percepciones y experiencias. A través de preguntas abiertas y semiestructuradas, se obtuvieron datos cualitativos que complementaron la información cuantitativa recopilada.

Los entrevistados fueron seleccionados por ser considerados conocedores del rubro, tanto por su vinculación profesional, como laboral, de manera que pudieran proporcionar información relevante acerca la falta de equilibrio en la distribución de tareas de Grupo Rosy. De forma concreta, las entrevistas se han realizado a jefes de áreas de los siguientes departamentos:

Gerente administrativo

Gerente de Finanzas

Gerente de Sistemas

Gerente de producción

Gerente Regional zona San Pedro Sula

Coordinador de Compras

Coordinador de Caja

Jefe de control de Inventarios

Gerente de auditoria

Jefe de bodega

Jefe de Proyectos

Jefe de Mercadeo

Contador General

4.1.1 JUSTIFICACIÓN

Las encuestas se utilizaron ya que permiten recopilar datos de manera sistemática y objetiva, utilizando escalas de medición predefinidas. Estas son útiles para obtener una visión general de la percepción de los empleados sobre la distribución de tareas, permitiendo comparar respuestas de manera cuantitativa e identificar tendencias y las entrevistas semiestructuradas brindan la oportunidad de obtener información detallada y en profundidad sobre las experiencias, percepciones y desafíos específicos relacionados con la distribución de tareas. Este método cualitativo permite explorar aspectos subjetivos y complejos que no siempre pueden captarse a través de encuestas, proporcionando una comprensión más rica y contextualizada de la situación

Al combinar estos métodos de medición, la investigación en Grupo Rosy pudo obtener una perspectiva completa y equilibrada de la distribución de tareas, integrando datos cuantitativos y cualitativos para abordar de manera integral la problemática del desequilibrio en la asignación de responsabilidades en la empresa.

4.1.2 APLICACIÓN

Se estableció un cronograma detallado para la aplicación de los métodos de medición. Las encuestas se distribuyeron de forma electrónica a todos los empleados de Grupo Rosy, quienes tuvieron un plazo de una semana para completarlas. Por otro lado, las entrevistas semiestructuradas se llevaron a cabo de manera presencial en las instalaciones de la empresa, con una duración promedio de 15 minutos por entrevista.

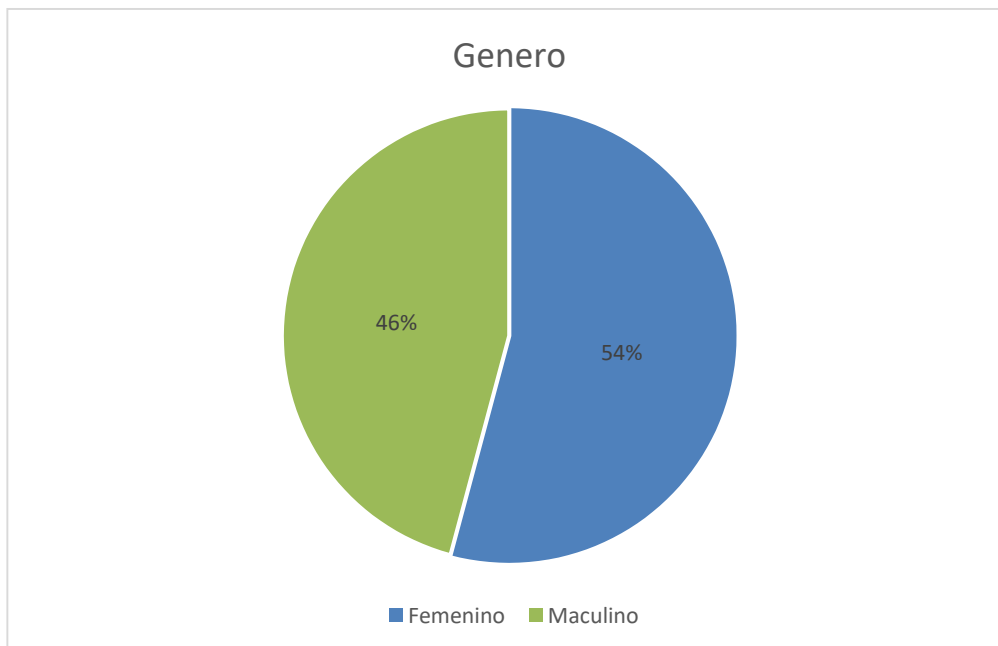
El método de medición se aplicó durante el primer trimestre del año, coincidiendo con el período en el que se identificó la necesidad de abordar la falta de equilibrio en la distribución de tareas en Grupo Rosy. Las encuestas se realizaron en febrero, mientras que las entrevistas se llevaron a cabo a inicio del mes de marzo, permitiendo recopilar datos de manera secuencial y complementaria.

Las encuestas se aplicaron de manera virtual a través de una plataforma en línea accesible para todos los empleados de Grupo Rosy, ubicados geográficamente en la zona de San Pedro Sula. Por su parte, las entrevistas semiestructuradas se realizaron en salas de reuniones designadas en las oficinas centrales de la empresa en San Pedro Sula, garantizando un ambiente adecuado y confidencial para las conversaciones.

4.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Gráfica 1: Género población entrevistada

datos	frecuencia	Frecuencia R	porcentaje
Femenino	26	0.541666667	54%
Masculino	22	0.458333333	46%
	48		

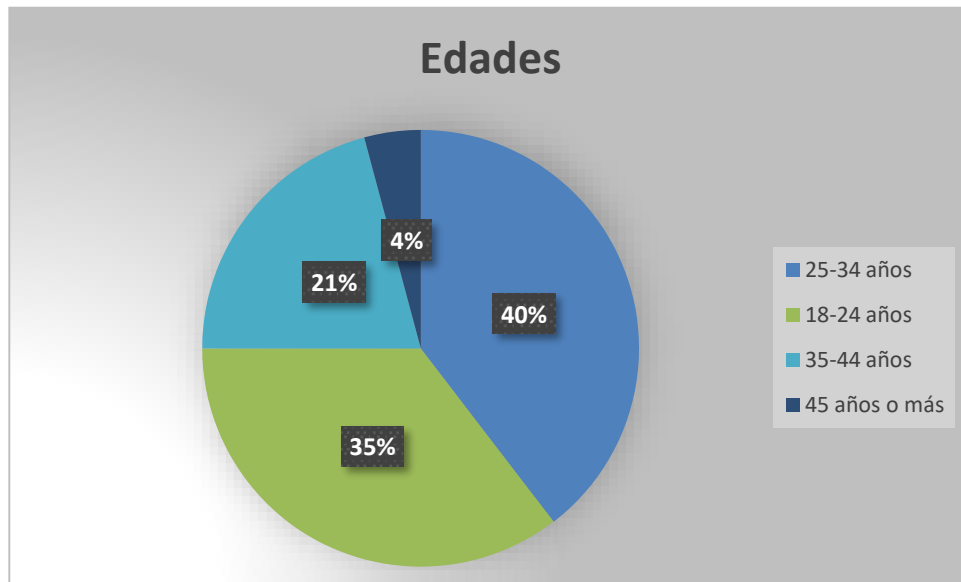


Fuente: elaboración propia

La distribución de género entre los colaboradores del grupo Rosy revela una disparidad en la representación de hombres y mujeres en el equipo, con un 54% de colaboradoras femeninas y un 46% de colaboradores masculinos.

Gráfica 2: Edades de personal entrevistado

datos	frecuencia	Frecuencia R	porcentaje
25-34 años	19	0.395833333	40%
18-24 años	17	0.354166667	35%
35-44 años	10	0.208333333	21%
45 años o más	2	0.041666667	4%



El 40% que representan comprenden edades de entre 25 a 34 años en cambio el 35% tienen edades de entre 18 y 24 años el 21% de los colaboradores del grupo Rosy comprenden edades de entre 35 a 44 años y de 45 años a más lo representa el 4%.

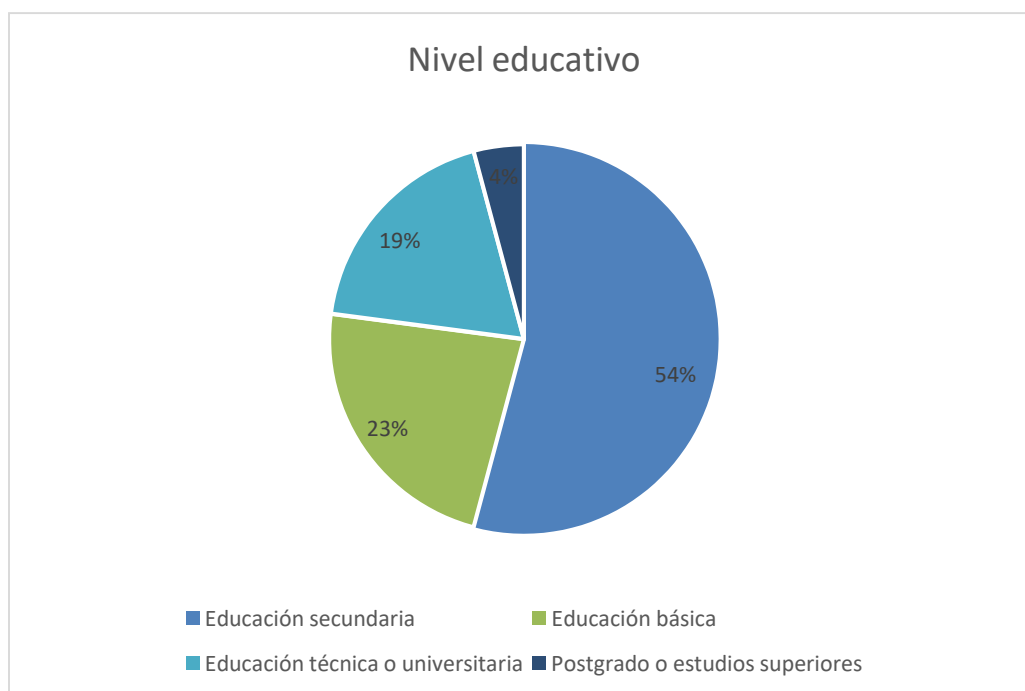
La distribución de edades entre los colaboradores del grupo Rosy arroja información importante sobre la diversidad generacional en el equipo de trabajo. El hecho de que el 40% de los colaboradores se encuentren en el rango de edades de 25 a 34 años, mientras que solo el 4% corresponde a edades de 45 años en adelante, sugiere una concentración significativa de colaboradores jóvenes en la empresa.

Esta falta de diversidad en términos de edades puede tener implicaciones en la distribución equitativa de tareas dentro del equipo de trabajo. Los colaboradores de diferentes grupos de edad pueden aportar perspectivas, habilidades y experiencias diversas que son valiosas para la organización. Una distribución desequilibrada de tareas entre diferentes grupos de edad podría resultar en una falta de variedad en las ideas, enfoques y soluciones a los desafíos empresariales.

Es importante que la empresa promueva un ambiente de trabajo inclusivo donde se valore la diversidad generacional y se promueva la colaboración intergeneracional. Esto puede lograrse mediante la inclusión de personas de diferentes edades en equipos de trabajo mixtos, fomentando el intercambio de conocimientos, habilidades y experiencias entre colaboradores de distintas generaciones.

Gráfica 3: Niveles educativos

datos	frecuencia	Frecuencia R	porcentaje
Educación secundaria	26	0.54166667	54%
Educación básica	11	0.22916667	23%
Educación técnica o universitaria	9	0.1875	19%
Postgrado o estudios superiores	2	0.04166667	4%



Un total de 48 colaboradores encuestados el 54% representan el nivel de educación secundaria mientras que el 23 % representa el nivel de educación básica, los colaboradores con

un nivel técnico universitario solo representan el 19 % siendo solo un 4% los postgrados o estudios superiores.

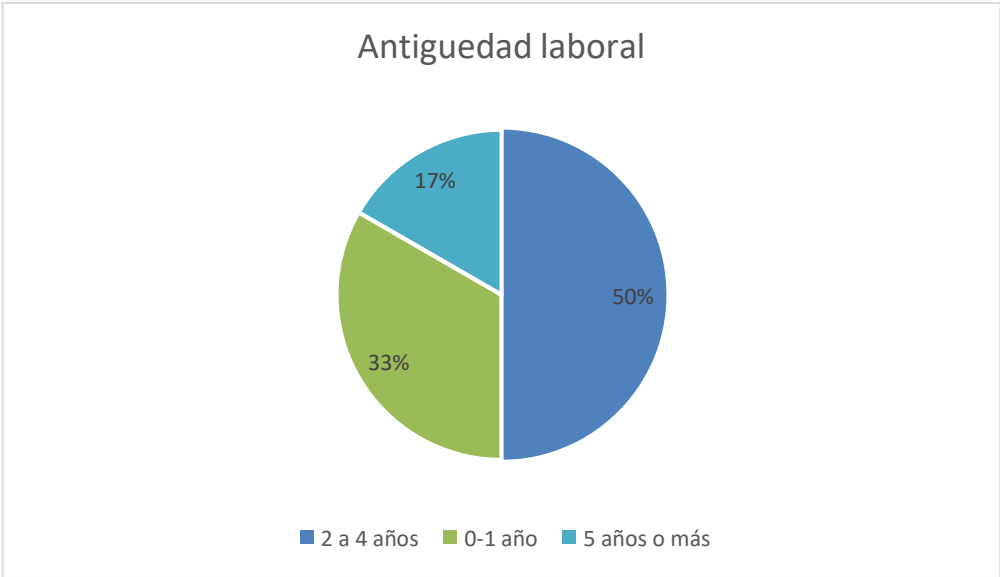
La distribución de niveles de educación entre los colaboradores del grupo Rosy revela una concentración significativa de colaboradores con educación secundaria y básica, representando el 54% y 23% respectivamente, mientras que los colaboradores con nivel técnico universitario y postgrados o estudios superiores son minoría, con un 19% y un 4% respectivamente.

Esta falta de diversidad en términos de niveles educativos puede influir en la distribución de tareas dentro del equipo de trabajo. Los colaboradores con diferentes niveles de educación traen consigo habilidades, conocimientos y perspectivas únicas que pueden enriquecer las dinámicas de trabajo y contribuir al éxito de la empresa.

Es importante que la empresa valore y aproveche la diversidad en los niveles educativos de sus colaboradores y diseñe estrategias de distribución de tareas que aprovechen las fortalezas de cada grupo.

Gráfica 4 Antigüedad Laboral

Datos	frecuencia	Frecuencia R	porcentaje
2 a 4 años	24	0.5	50%
0-1 año	16	0.33333333	33%
5 años o más	8	0.16666667	17%

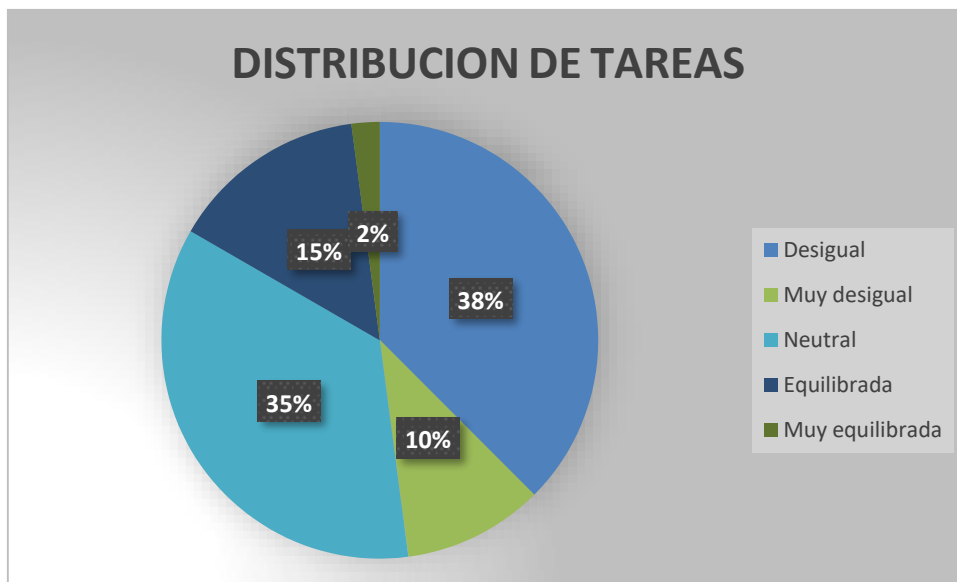


Fuente: elaboración propia

Los colaboradores de Grupo Rosy encuestados muestran que existe una concentración significativa de personal con una experiencia laboral de 2 a 4 años (50%) y un porcentaje considerable de personal con menos de 1 año de experiencia (33%). Por otro lado, el 17% del personal lleva trabajando en la empresa 5 años o más.

Gráfica 5: Distribución de Tareas

datos	frecuencia	Frecuencia R	porcentaje
Desigual	18	0.375	38%
Muy desigual	5	0.10416667	10%
Neutral	17	0.35416667	35%
Equilibrada	7	0.14583333	15%
Muy equilibrada	1	0.02083333	2%



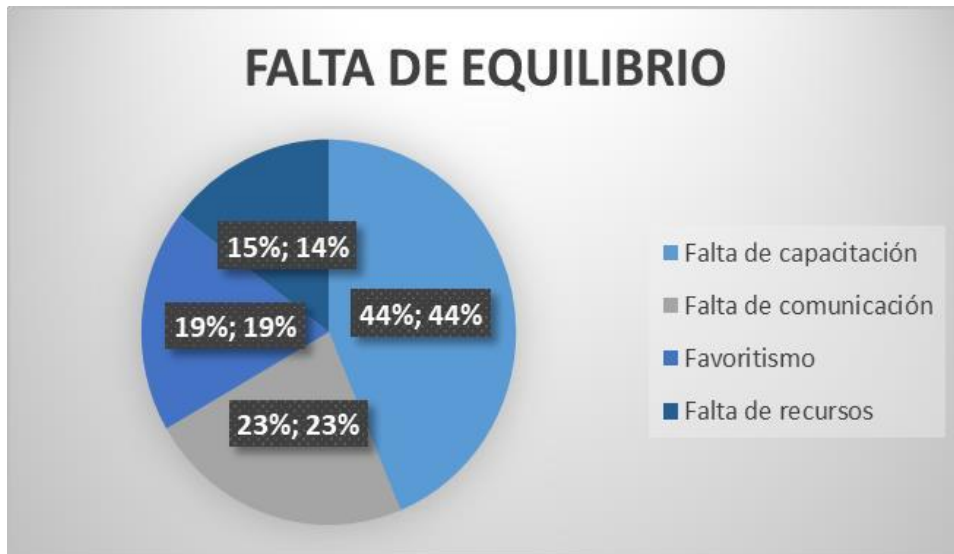
Fuente: elaboración propia

La distribución de tareas dentro del equipo de colaboradores del grupo Rosy refleja una situación donde la mayoría de los encuestados perciben que la distribución de tareas es desigual (38%) o incluso muy desigual (10%). Solamente un 17% considera que la distribución de tareas es equilibrada o muy equilibrada (15% y 2% respectivamente), mientras que un 35% la percibe de manera neutral.

Una distribución desigual de las tareas provoca descontento entre los colaboradores, causar estrés, afectar la moral del equipo y, en última instancia, impactar negativamente en la productividad y el clima laboral.

Gráfica 6 Falta de Equilibrio

datos	frecuencia	Frecuencia R	porcentaje
Falta de capacitación	21	0.4375	44%
Falta de comunicación	11	0.22916667	23%
Favoritismo	9	0.1875	19%
Falta de recursos	7	0.14583333	15%
	48	1	100%



Fuente: elaboración propia

Las respuestas de los colaboradores del grupo Rosy indica que la falta de equilibrio en la distribución de tareas dentro del equipo puede atribuirse a varios factores identificados por los encuestados. El 44% de los colaboradores señalan la falta de capacitación como un factor que contribuye a esta desigualdad, lo cual sugiere que existe la percepción de que algunos miembros del equipo pueden no contar con las habilidades o conocimientos necesarios para desempeñar ciertas tareas de manera equitativa.

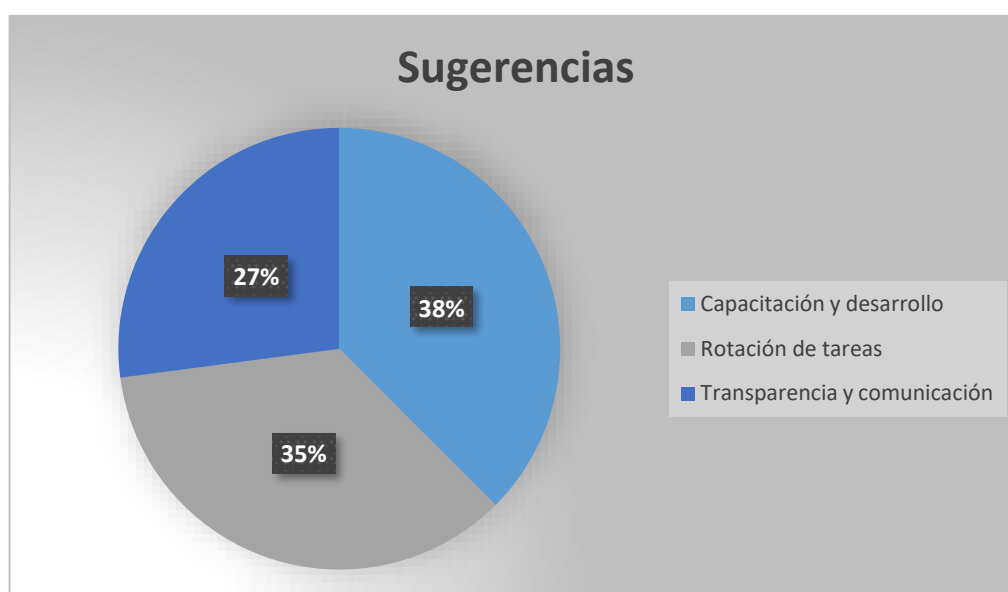
Por otro lado, el 23% de los encuestados mencionan que la falta de comunicación es un factor que influye en la desigualdad en la distribución de tareas. Esta falta de comunicación puede llevar a malentendidos, confusiones o falta de claridad en cuanto a las responsabilidades de cada miembro del equipo, lo cual puede generar inequidades en la carga de trabajo.

Además, el favoritismo, identificado por el 19% de los encuestados, puede generar desigualdades en la distribución de tareas al otorgar preferencias a ciertos colaboradores en detrimento de otros.

También, la falta de recursos, mencionada por el 15% de los encuestados, limita la capacidad del equipo para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente y equitativa. La escasez de recursos necesarios para realizar ciertas tareas puede generar desigualdades en la carga de trabajo, afectar la calidad de los resultados y dificultar el logro de los objetivos del equipo.

Gráfica 7 Sugerencias para mejorar el equilibrio de tareas

datos	frecuencia	Frecuencia R	porcentaje
Capacitación y desarrollo	18	0.375	38%
Rotación de tareas	17	0.35416667	35%
Transparencia y comunicación	13	0.27083333	27%



Fuente: elaboración propia

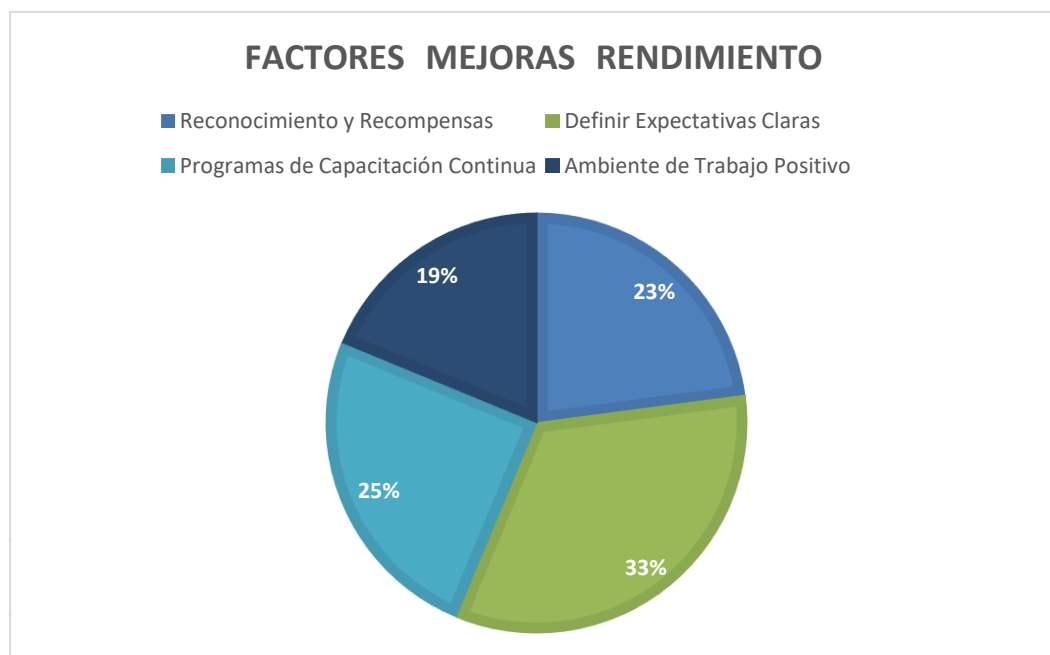
Las sugerencias dadas por el personal del grupo Rosy para abordar el problema de la falta de equilibrio en la distribución de tareas muestra que hay diferentes enfoques y preferencias por parte de los colaboradores.

El 38% de los encuestados sugieren que las capacitaciones y el desarrollo profesional son clave para mejorar la desigualdad en las tareas. Esto indica que los colaboradores consideran que proporcionar oportunidades de formación y crecimiento puede ayudar a nivelar el campo de juego en cuanto a habilidades y capacidades entre los miembros del equipo.

Por otro lado, el 35% de los encuestados prefieren la rotación de tareas como una forma de abordar la desigualdad en la distribución de tareas. La rotación de tareas puede permitir que los colaboradores adquieran experiencia en diferentes áreas, desarrollen nuevas habilidades y contribuyan de manera más equitativa al equipo. Finalmente, el 27% de los encuestados destacan la importancia de la transparencia en la comunicación como una estrategia para mejorar la equidad en la distribución de tareas en la empresa, y que es fundamental para fomentar un ambiente de trabajo equitativo y colaborativo. La transparencia en la comunicación implica compartir información de manera clara, honesta y oportuna con todos los miembros del equipo, lo cual ayuda a evitar malentendidos, confusiones y desigualdades en la asignación de tareas.

Gráfica 8. Factores para mejorar el rendimiento

datos	frecuencia	Frecuencia R	porcentaje
Reconocimiento y Recompensas	11	0.22916667	23%
Definir Expectativas Claras	16	0.33333333	33%
Programas de Capacitación Continua	12	0.25	25%
Ambiente de Trabajo Positivo	9	0.1875	19%



Fuente: elaboración propia

Los factores de mejora y rendimiento identificados en la encuesta realizada en el grupo Rosy muestra diferentes preferencias y enfoques por parte de los colaboradores para abordar la falta de distribución de tareas de manera equitativa.

El 23% de los encuestados prefieren el reconocimiento y recompensas como factor de mejora y rendimiento. Esto sugiere que el reconocimiento a través de incentivos, premios o recompensas puede ser percibido como un estímulo para que los colaboradores se sientan valorados y motivados a desempeñarse de manera equitativa en sus tareas.

Por otro lado, el 33% de los encuestados prefieren definir expectativas claras. Establecer expectativas claras y específicas para cada tarea o responsabilidad puede ser clave para garantizar que todos los colaboradores comprendan qué se espera de ellos y cómo se distribuirán las tareas de manera justa y equitativa.

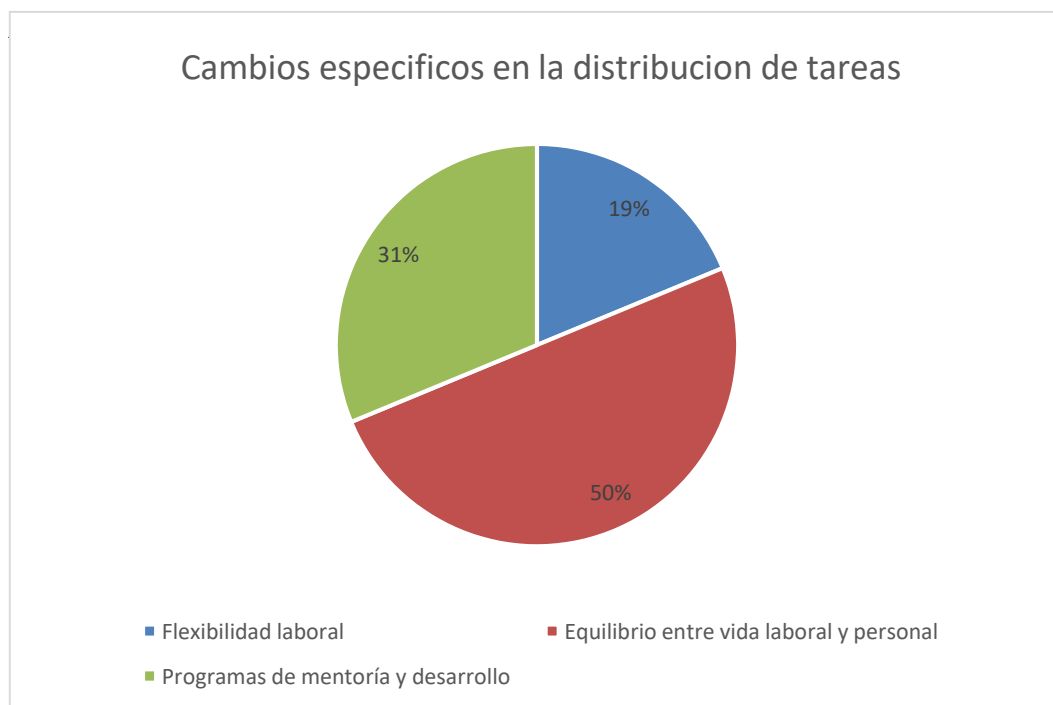
El 25% de los encuestados prefieren un programa de capacitación como factor de mejora y rendimiento. Esto sugiere que brindar oportunidades de formación y desarrollo profesional puede ser percibido como una herramienta efectiva para abordar la falta de distribución

equitativa de tareas dentro del equipo. La capacitación no solo permite a los colaboradores adquirir nuevas habilidades y conocimientos que pueden ser útiles para desempeñar sus tareas de manera más efectiva, sino que también les brinda la oportunidad de crecer y avanzar en sus carreras profesionales.

Además, el 19% de los encuestados prefieren un ambiente de trabajo positivo como factor de mejora y rendimiento. Un ambiente laboral positivo, donde se fomente la colaboración, la comunicación abierta, el reconocimiento y el trabajo en equipo, contribuirá a crear una atmósfera propicia para una distribución equitativa de tareas. Un entorno de trabajo positivo puede motivar a los colaboradores a trabajar de manera eficiente y en armonía, lo que puede facilitar una distribución más equilibrada de las responsabilidades.

Gráfica 9: Cambios específicos en la distribución de tareas

datos	frecuencia	Frecuencia R	porcentaje
Flexibilidad laboral	9	0.1875	19%
Equilibrio entre vida laboral y personal	24	0.5	50%
Programas de mentoría y desarrollo	15	0.3125	31%
	48	1	100%



Fuente: elaboración propia

Las respuestas de los 48 encuestados del personal del grupo Rosy, sobre los factores para mejorar el rendimiento, muestra que hay diversidad de opiniones y preferencias en cuanto a las necesidades y prioridades laborales y personales de los colaboradores. Aproximadamente un 19% de los encuestados expresaron la importancia de contar con flexibilidad laboral, lo cual sugiere que valoran la posibilidad de tener horarios más flexibles, opciones de trabajo remoto, o la capacidad de adaptar sus horarios de trabajo a sus necesidades personales.

Por otro lado, el 50% de los encuestados indicaron que prefieren un equilibrio entre su vida laboral y personal. Esto implica que para ellos es importante contar con un ambiente laboral que les permita cumplir con sus responsabilidades laborales, al mismo tiempo que les brinde la posibilidad de disfrutar de tiempo de calidad con sus seres queridos, descansar y realizar actividades personales que les ayuden a recargar energías.

Por último, el 31% de los encuestados expresaron su preferencia por programas de mentoría y desarrollo. Esto sugiere que valoran la posibilidad de recibir orientación y apoyo en su desarrollo profesional y crecimiento dentro de la empresa. Los programas de mentoría y desarrollo son una herramienta valiosa para abordar la falta de equilibrio en la asignación de tareas, ya que brindan la oportunidad de fortalecer habilidades, adquirir conocimientos especializados y recibir asesoramiento personalizado para avanzar en la carrera.

Resultados de las Entrevistas Semiestructuradas

Análisis 1

Al abordar el desafío específico de equilibrar la distribución de tareas en un equipo, se logró identificar varios desafíos comunes que la empresa ha enfrentado al intentar lograr una asignación equitativa y justa de responsabilidades. Algunos de los más mencionados por el personal ejecutivo son:

Los sesgos inconscientes, estos pueden influir en la forma en que se asignan las tareas, ya sea basándose en estereotipos de género, edad, raza u otros factores. Identificar y abordar estos sesgos es fundamental para garantizar una distribución equitativa de tareas.

La falta de transparencia en el proceso de asignación de tareas los ha llevado a confusiones, malentendidos y desigualdades en la carga de trabajo. Es importante comunicar de manera clara y abierta cómo se asignan las tareas y los criterios utilizados.

La falta de oportunidades de capacitación y desarrollo es otro factor que en las entrevistas se pudo ver reflejado que les ha afectado en la equidad en la distribución de tareas.

Análisis 2

Algunos ejemplos concretos de situaciones en las que los colaboradores han sentido que la distribución de tareas no es equitativa se mencionaron:

1. Asignación desproporcionada de tareas: Algunos colaboradores pueden percibir que se les asignan una cantidad excesiva de tareas en comparación con otros miembros del equipo, lo que puede generar sentimientos de injusticia y sobrecarga laboral.

2. Favoritismo en la asignación de proyectos: Si se asignan constantemente los proyectos más interesantes o desafiantes a ciertos colaboradores mientras otros reciben trabajos menos atractivos, se puede generar la percepción de favoritismo y falta de equidad en la distribución de oportunidades de desarrollo.

3. Falta de reconocimiento por el trabajo realizado: Cuando no se reconoce adecuadamente el esfuerzo y los logros de algunos colaboradores en comparación con otros, puede surgir la sensación de que la distribución de tareas no se basa en el desempeño o las contribuciones individuales.

Análisis 3

Un empleado siempre se hace cargo de las tareas administrativas y logísticas, mientras que sus compañeros de equipo se enfocan únicamente en las tareas creativas y estratégicas sin contribuir equitativamente en las responsabilidades administrativas, esto ha generado sentimientos de inequidad y agotamiento en el empleado que lleva la mayor carga de trabajo.

Ciertos empleados siempre son asignados a los proyectos más desafiantes y urgentes, mientras que otros tienen la tendencia de recibir tareas menos importantes y más sencillas. Esta falta de equilibrio en la distribución de tareas causa frustración y desmotivación en aquellos

empleados que se sienten subutilizados o menospreciados en el equipo, lo que eventualmente podría afectar su moral y desempeño laboral.

Análisis 4

Existe la posibilidad de que en Grupo Rosy se dé un patrón de asignación de tareas basado en favoritismos o preferencias personales, donde algunos empleados reciben constantemente las tareas más desafiantes o estratégicas, mientras que otros se les asignan tareas menos importantes o repetitivas.

Otro patrón identificado que podría contribuir al desequilibrio en la distribución de tareas es la falta de una planificación adecuada por parte de los líderes o supervisores en Grupo Rosy. Si no se establecen claramente las responsabilidades y expectativas de cada miembro del equipo, es probable que se produzca una asignación desigual de tareas.

La percepción de que la distribución de tareas es desigual puede llevar a sentimientos de injusticia y falta de reconocimiento. Los empleados que sienten que están siendo tratados de manera injusta pueden volverse resentidos e infelices en su entorno labor

Análisis 5

Para mejorar la equidad en la distribución de tareas en Grupo Rosy y abordar la problemática de falta de equilibrio, los entrevistados sugieren

Establecer un sistema transparente y equitativo para la asignación de tareas, donde se distribuyan las responsabilidades de manera justa y se tenga en cuenta las habilidades y capacidades de cada miembro del equipo.

Promover una comunicación abierta y transparente entre los miembros del equipo y los líderes de Grupo Rosy para garantizar que las tareas se asignen de manera clara y justa, y que se puedan abordar posibles desequilibrios de manera proactiva.

Definir metas y objetivos claros para cada proyecto o tarea, de manera que todos los miembros del equipo tengan una comprensión clara de lo que se espera de ellos y puedan contribuir de manera equitativa hacia su logro.

Interpretación de los Resultados

Los hallazgos de la investigación revelan una disparidad significativa en la distribución de género entre los colaboradores del Grupo Rosy. Se observa que un 54% de los colaboradores son mujeres, mientras que un 46% son hombres. Este resultado sugiere una predominancia numérica de las colaboradoras femeninas dentro del equipo, lo cual puede tener implicaciones importantes en términos de dinámicas laborales y oportunidades de desarrollo profesional.

En cuanto a la distribución por edad, se identifica una distribución heterogénea entre los colaboradores del Grupo Rosy. El 40% de los encuestados se encuentra en el rango de edad de 25 a 34 años, mientras que el 35% está en el rango de 18 a 24 años. Además, el 21% de los colaboradores se sitúa en el rango de 35 a 44 años, y solo un 4% tiene 45 años o más. Estas cifras reflejan una diversidad generacional significativa dentro del personal, lo cual puede influir en las perspectivas y habilidades presentes en el equipo laboral.

En términos de nivel educativo, se evidencia una distribución variada entre los colaboradores encuestados. Se destaca que el 54% de ellos poseen educación secundaria, mientras que un 23% cuenta con educación básica. Por otro lado, el 19% tiene formación técnica

universitaria, y solo un 4% ha alcanzado estudios de postgrado o superiores. Esta diversidad educativa sugiere la presencia de diferentes niveles de capacitación y habilidades entre los colaboradores del Grupo Rosy.

Respecto a la experiencia laboral, se observa una concentración significativa de colaboradores con una experiencia de 2 a 4 años, representando el 50% del total de encuestados. Por otro lado, un porcentaje considerable de personal tiene menos de 1 año de experiencia laboral, alcanzando un 33%. Además, el 17% de los colaboradores ha acumulado una experiencia laboral de 5 años o más en la empresa. Estos resultados indican una mezcla de veteranía y frescura en términos de experiencia laboral dentro del Grupo Rosy, lo cual puede influir en la dinámica de trabajo y el desarrollo de estrategias de distribución de tareas.

Los hallazgos revelan una percepción mayoritaria entre los colaboradores del Grupo Rosy respecto a una distribución de tareas desigual, con un notable porcentaje que considera esta situación como muy desigual (10%) o desigual (38%). En contraste, apenas un 17% de los encuestados perciben la distribución de tareas como equilibrada (15%) o muy equilibrada (2%), mientras que un 35% adopta una postura neutral al respecto. Dentro de las razones que subyacen a esta desigualdad, el 44% de los colaboradores identifican la falta de capacitación como un factor preponderante, sugiriendo que algunos miembros del equipo podrían carecer de las habilidades o conocimientos necesarios para abordar ciertas tareas de manera equitativa.

Por otra parte, el 23% de los encuestados atribuyen la desigualdad en la distribución de tareas a la falta de comunicación, subrayando la importancia de una comunicación clara y efectiva en el proceso de asignación de responsabilidades. Además, un significativo 38% de los colaboradores señalan que las capacitaciones y el desarrollo profesional son esenciales para

atenuar la desigualdad en la distribución de tareas, sugiriendo que brindar oportunidades de crecimiento y formación puede contribuir a nivelar el terreno en términos de habilidades y competencias entre los miembros del equipo.

En cuanto a las estrategias propuestas para abordar la desigualdad en la distribución de tareas, el 35% de los encuestados muestra preferencia por la rotación de tareas. Esta práctica permitiría a los colaboradores adquirir experiencia en distintas áreas, desarrollar nuevas habilidades y contribuir de manera más equitativa al equipo. Por último, el 27% de los encuestados destaca la importancia de la transparencia en la comunicación como una medida clave para mejorar la equidad en la distribución de tareas en la empresa. Estos hallazgos ponen de manifiesto la necesidad de implementar estrategias efectivas que promuevan una distribución más equitativa de responsabilidades dentro del Grupo Rosy, fortaleciendo así la cohesión y eficiencia del equipo de colaboradores.

El 23% de los participantes encuestados expresaron una preferencia por el reconocimiento y las recompensas como un factor clave para mejorar el rendimiento laboral. Esta inclinación sugiere que la valoración a través de incentivos, premios o retribuciones puede ser percibida como un estímulo efectivo para que los colaboradores se sientan reconocidos y motivados a desempeñarse de manera equitativa en sus responsabilidades laborales.

Asimismo, el 33% de los encuestados manifestaron una preferencia por la definición de expectativas claras. Esta tendencia refleja la importancia de establecer directrices precisas y específicas para cada tarea o responsabilidad, lo que garantizaría que todos los colaboradores comprendan claramente qué se espera de ellos y cómo se distribuirán las tareas de manera justa y equitativa.

Por otro lado, el 25% de los participantes indicaron que un programa de capacitación sería fundamental para mejorar su rendimiento laboral. Esta perspectiva subraya la relevancia atribuida al desarrollo profesional y la adquisición de nuevas habilidades como elementos clave para impulsar la eficacia en el desempeño laboral.

Aproximadamente un 19% de los encuestados expresaron la importancia de contar con flexibilidad laboral. Esto sugiere que valoran la posibilidad de tener horarios más adaptables, opciones de trabajo remoto o la capacidad de ajustar sus horarios laborales de acuerdo con sus necesidades personales, lo que puede contribuir a su satisfacción laboral y, por ende, a su desempeño.

Finalmente, el 50% de los participantes destacaron la importancia de alcanzar un equilibrio entre su vida laboral y personal. Esta preferencia resalta la necesidad percibida de armonizar las demandas del trabajo con el tiempo y la energía dedicados a otras áreas de la vida, lo que podría mejorar su bienestar general y, en última instancia, su rendimiento en el trabajo.

4.2.1 SISTEMA DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA EN BASE A ANÁLISIS Y RESULTADOS

A continuación, se presenta la estructura y las reglas del sistema de evaluación Cuantitativa junto con toda su rúbrica de evaluación, teniendo como base la Teorías de la Motivación Laboral, la Teorías de la Equidad y Justicia Organizacional, los Modelos de Diseño Organizacional, las Teorías de la Comunicación Organizacional y los Enfoques de Gestión del Cambio, presentados en el marco teórico de la investigación. Teniendo como objetivo, hacer uso de este sistema para la evaluación de los resultados obtenidos en las entrevistas a los colaboradores de grupo Rosy.

Fase 1 Sistema de Evaluación Cuantitativa - Nivel de Dificultad y Criticidad de Tareas

1. Definición de niveles de dificultad:

Nivel 1: Tareas simples que requieren habilidades básicas y pueden completarse rápidamente. Se espera que el empleado tenga un nivel educativo mínimo y habilidades generales relacionadas con el trabajo.

Nivel 2: Tareas que requieren habilidades intermedias y un conocimiento moderado del trabajo. Se espera que el empleado tenga un nivel educativo intermedio y habilidades específicas relacionadas con el trabajo.

Nivel 3: Tareas que requieren habilidades avanzadas y un conocimiento profundo del trabajo. Se espera que el empleado tenga un nivel educativo avanzado y habilidades especializadas relacionadas con el trabajo.

Nivel 4: Tareas complejas que requieren habilidades especializadas y experiencia significativa. Se espera que el empleado tenga un nivel educativo avanzado y habilidades expertas relacionadas con el trabajo.

Nivel 5: Tareas altamente complejas que requieren habilidades expertas y experiencia avanzada en el campo. Se espera que el empleado tenga un nivel educativo avanzado y habilidades altamente especializadas relacionadas con el trabajo, así como una amplia experiencia en el campo.

2. Factores de asignación de nivel de dificultad y criticidad:

Para determinar el nivel de dificultad y criticidad de una tarea, se tomarán en consideración los siguientes factores:

Importancia estratégica para la empresa: Se evaluará la relevancia de la tarea en relación con los objetivos estratégicos de Grupo Rosy. Las tareas que contribuyan directamente al cumplimiento de los objetivos organizativos tendrán una mayor criticidad.

Urgencia: Se considerará el plazo de tiempo dentro del cual la tarea debe completarse. Las tareas con plazos más cortos y con un impacto inmediato en las operaciones de la empresa tendrán una mayor criticidad.

Impacto en la continuidad del negocio: Se analizará cómo la tarea afecta la continuidad y estabilidad de las operaciones de Grupo Rosy. Las tareas cuya interrupción pueda causar un impacto significativo en el funcionamiento diario de la empresa tendrán una mayor criticidad.

Requisitos de recursos: Se evaluarán los recursos necesarios para llevar a cabo la tarea, como personal, tiempo, equipos y presupuesto. Las tareas que requieran una asignación significativa de recursos tendrán una mayor dificultad.

Historial de problemas o incidencias: Se tomará en consideración si la tarea ha sido problemática en el pasado o si ha habido incidencias relacionadas con su ejecución. Las tareas con un historial de problemas tendrán una mayor criticidad y posiblemente una mayor dificultad.

3. Proceso de asignación de niveles

Para asignar niveles de dificultad y criticidad a las tareas dentro de Grupo Rosy, se seguirá el siguiente proceso:

Identificación de tareas: Se identificarán todas las tareas y responsabilidades dentro de la empresa, desde las más básicas hasta las más complejas.

Evaluación de factores: Se evaluarán los factores mencionados en el punto 2 (importancia estratégica, urgencia, impacto en la continuidad del negocio, requisitos de recursos y historial de problemas) para cada tarea identificada.

Asignación de niveles: Basándose en la evaluación de estos factores, se asignará un nivel de dificultad y criticidad a cada tarea. Esto se puede realizar mediante un sistema de puntuación o mediante la aplicación de criterios predefinidos para cada nivel.

Registro y seguimiento: Se registrará el nivel asignado a cada tarea junto con una descripción detallada de la misma en un sistema centralizado de seguimiento de tareas. Esto permitirá mantener un registro actualizado de las asignaciones y facilitará el seguimiento y la gestión de las tareas en curso.

Revisión periódica: Se llevará a cabo una revisión periódica de los niveles asignados a las tareas para asegurar su precisión y relevancia. Se realizarán ajustes según sea necesario para reflejar cambios en las circunstancias del negocio o en la complejidad de las tareas.

Al seguir este proceso, Grupo Rosy podrá asignar niveles de dificultad y criticidad de manera objetiva y sistemática, lo que facilitará la gestión eficiente de las tareas y la asignación de recursos dentro de la empresa.

4. Revisión y ajuste continuo:

Una vez que se hayan asignado los niveles de dificultad y criticidad a las tareas, se llevará a cabo un proceso continuo de revisión y ajuste para garantizar su precisión y relevancia a lo largo del tiempo. Este proceso incluirá:

Monitoreo de cambios: Se llevará a cabo un monitoreo regular de las condiciones y circunstancias dentro de Grupo Rosy que puedan afectar la complejidad o criticidad de las tareas. Esto puede incluir cambios en los objetivos estratégicos de la empresa, en las demandas del mercado, en los recursos disponibles, entre otros.

Evaluación de retroalimentación: Se recopilará y analizará la retroalimentación de los empleados y supervisores sobre la efectividad de las asignaciones de tareas y los niveles de dificultad y criticidad asignados. Esto puede incluir encuestas de satisfacción laboral, reuniones de retroalimentación y revisiones de desempeño.

Ajustes según sea necesario: Basándose en la información recopilada durante el monitoreo y la evaluación de retroalimentación, se realizarán ajustes en los niveles de dificultad y criticidad de las tareas según sea necesario. Esto puede implicar la reasignación de niveles, la actualización de criterios de evaluación o la incorporación de nuevos factores relevantes.

Al mantener un proceso de revisión y ajuste continuo, Grupo Rosy podrá garantizar que los niveles de dificultad y criticidad de las tareas reflejen con precisión las necesidades y condiciones cambiantes de la empresa, lo que facilitará la toma de decisiones informadas y la asignación eficiente de recursos.

Fase 2 Sistema de Evaluación Cuantitativa – Evaluación de Nivel de Escolaridad y Competencia

1. Identificación de las competencias necesarias:

Definir las competencias y habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas de Grupo Rosy de manera eficiente y efectiva. Esto puede incluir habilidades técnicas, conocimientos específicos del sector, habilidades interpersonales, etc.

2. Evaluación del personal existente:

Realizar un inventario del personal existente en la organización, incluyendo su nivel educativo, experiencia laboral, certificaciones y habilidades específicas. Esto puede hacerse mediante encuestas, entrevistas individuales o revisión de expedientes del personal.

3. Comparación con las competencias requeridas:

Comparar las competencias y habilidades del personal existente con las requeridas para realizar las tareas asignadas. Identificar brechas o áreas donde se necesite capacitación adicional o contratación de personal con habilidades específicas.

4. Análisis de desequilibrios:

Evaluar el desequilibrio entre las tareas asignadas y las competencias del personal. Identificar áreas donde las tareas asignadas superan las habilidades disponibles y viceversa.

5. Desarrollo de planes de acción:

Desarrollar planes de acción para abordar los desequilibrios identificados. Esto puede incluir programas de capacitación y desarrollo profesional para el personal existente, procesos de reclutamiento específicos para cubrir las brechas de habilidades, o reestructuración de tareas para que se ajusten mejor a las competencias disponibles.

6. Implementación y seguimiento:

Implementar los planes de acción desarrollados y realizar un seguimiento continuo de su efectividad. Realizar ajustes según sea necesario para garantizar que se aborden de manera efectiva los desequilibrios en las habilidades y competencias dentro de la organización.

Fase 3 Sistema de Evaluación Cuantitativa – Tiempos de Completación Por Tareas

1. Registro del tiempo de ejecución de tareas:

Implementar un sistema para registrar el tiempo que cada empleado tarda en completar cada tarea asignada. Esto puede incluir el uso de herramientas de seguimiento del tiempo o registros manuales.

2. Categorización de tareas por nivel de dificultad:

Clasificar las tareas en función del nivel de dificultad identificado en la fase 1 del sistema. Esto ayudará a entender mejor cómo el nivel de dificultad influye en el tiempo requerido para completar cada tarea.

3. Análisis de datos:

Analizar los datos recopilados para identificar patrones y tendencias en el tiempo requerido para completar diferentes tareas. Comparar el tiempo promedio de ejecución de tareas de diferentes niveles de dificultad.

4. Identificación de problemas y oportunidades de mejora:

Identificar tareas que requieren un tiempo de ejecución significativamente mayor al promedio, especialmente aquellas relacionadas con un nivel de dificultad más bajo. Esto puede indicar posibles áreas de mejora en la eficiencia y la productividad.

5. Desarrollo de estrategias de optimización:

Desarrollar estrategias para optimizar el tiempo de ejecución de tareas, como proporcionar capacitación adicional, simplificar procesos, mejorar el acceso a herramientas y recursos, o redistribuir responsabilidades de manera más equitativa.

6. Implementación y seguimiento:

Implementar las estrategias de optimización desarrolladas y realizar un seguimiento continuo de su efectividad. Realizar ajustes según sea necesario para mejorar la eficiencia en la ejecución de tareas y reducir los tiempos de espera.

Fase 4 Sistema de Evaluación Cuantitativa – Cantidad de Empleados Por Área

1. Identificación de áreas de la empresa:

Identificar y delinear claramente las distintas áreas o departamentos dentro de Grupo Rosy. Esto puede incluir áreas como producción, ventas, recursos humanos, administración, entre otras.

2. Recolección de datos de carga de trabajo:

Recopilar datos sobre la carga de trabajo actual de cada área, incluyendo el número y tipo de tareas asignadas, la frecuencia de las tareas y el tiempo estimado para completarlas. Esto puede hacerse mediante encuestas, entrevistas con los supervisores de cada área y análisis de registros de trabajo.

3. Evaluación de la capacidad de trabajo de cada empleado:

Evaluar la capacidad de trabajo de cada empleado en función de su nivel de habilidad, experiencia y disponibilidad. Esto puede ayudar a determinar cuánto trabajo puede manejar eficientemente cada empleado en un período de tiempo dado.

4. Comparación de la carga de trabajo con la capacidad de trabajo:

Comparar la carga de trabajo actual de cada área con la capacidad de trabajo de los empleados en esa área. Identificar áreas donde la carga de trabajo excede la capacidad de los empleados para manejarla de manera efectiva.

5. Análisis de brechas y necesidades de personal:

Identificar brechas entre la carga de trabajo y la capacidad de trabajo disponible en cada área. Determinar la necesidad de contratar nuevo personal, redistribuir responsabilidades entre los empleados existentes o implementar cambios en los procesos de trabajo para equilibrar la carga de trabajo.

6. Desarrollo de planes de acción:

Desarrollar planes de acción específicos para abordar las brechas identificadas y satisfacer las necesidades de personal en cada área. Esto puede incluir procesos de contratación, programas de capacitación, redistribución de tareas y ajustes en la estructura organizativa.

7. Implementación y seguimiento:

Implementar los planes de acción desarrollados y realizar un seguimiento continuo de su efectividad. Asegurarse de que cada área tenga el personal necesario para manejar su carga de trabajo de manera eficiente y que se realicen ajustes según sea necesario.

Resumen de cada fase del sistema de evaluación cuantitativa

Fase 1: Evaluación del nivel de dificultad y criticidad de tareas: En esta fase, se evalúa y clasifica el nivel de dificultad y criticidad de las tareas dentro de la organización, tomando en cuenta diversos factores como la importancia estratégica, la urgencia y el impacto en la continuidad del negocio.

Fase 2: Evaluación del nivel de escolaridad y habilidades del personal: En esta fase, se evalúa el nivel de escolaridad y las habilidades del personal dentro de la organización para determinar si están alineados con los requerimientos de las tareas asignadas, identificando así posibles brechas de habilidades.

Fase 3: Evaluación del tiempo de ejecución de tareas: En esta fase, se analiza el tiempo que tarda cada empleado en completar las tareas asignadas, considerando los bajos niveles de escolaridad identificados en la fase anterior, con el objetivo de identificar áreas donde se pueda mejorar la eficiencia y la productividad.

Fase 4: Evaluación de la cantidad de empleados por área: En esta fase, se evalúa la cantidad de empleados en cada área en función de su carga de trabajo, con el propósito de determinar si cada área cuenta con el personal necesario para manejar eficientemente sus responsabilidades, identificando así posibles necesidades de contratación o redistribución de tareas.

Evaluación de Resultados por Área Con Sistema de Evaluación Cuantitativa

Recursos Humanos:

- i. Cantidad de empleados: 10

- ii. Tareas genéricas mensuales: 100
- iii. Tiempo promedio por tarea: 1 hora
- iv. Nivel de preparación y escolaridad: La mayoría **no** tiene estudios universitarios en recursos humanos, pero si muchos años experiencia en el área y un 50% de sus integrantes, esta actualmente recibiendo estudios universitarios.

Marketing:

- i. Cantidad de empleados: 8
- ii. Tareas genéricas mensuales: 150
- iii. Tiempo promedio por tarea: 45 minutos
- iv. Nivel de preparación y escolaridad: Varía, algunos tienen estudios universitarios en marketing, mientras que otros tienen experiencia laboral en el campo, pero no estudios formales.

Sistemas:

- i. Cantidad de empleados: 6
- ii. Tareas genéricas mensuales: 120
- iii. Tiempo promedio por tarea: 1 hora y 30 minutos
- iv. Nivel de preparación y escolaridad: La mayoría **no** tiene estudios universitarios en informática o áreas relacionadas.

Contabilidad:

- i. Cantidad de empleados: 12
- ii. Tareas genéricas mensuales: 140

- iii. Tiempo promedio por tarea: 2 horas
- iv. Nivel de preparación y escolaridad: La mayoría **no** tiene estudios universitarios en contabilidad o áreas relacionadas.

Auditoría:

- i. Cantidad de empleados: 12
- ii. Tareas genéricas mensuales: 320
- iii. Tiempo promedio por tarea: 3 horas
- iv. Nivel de preparación y escolaridad: La mayoría tiene estudios universitarios en auditoría o áreas relacionadas.

Gerencia:

- i. Cantidad de empleados: 3
- ii. Tareas genéricas mensuales: 50
- iii. Tiempo promedio por tarea: 2 horas y 30 minutos
- iv. Nivel de preparación y escolaridad: La mayoría tiene estudios universitarios en administración de empresas o áreas relacionadas.

Análisis de Resultados del Sistema de Evaluación Cuantitativa

1. Recursos Humanos:

- a. Evaluación del nivel de dificultad y criticidad de tareas: Las tareas en el área de recursos humanos, como la gestión de nóminas, contratación y capacitación del

personal, son críticas y requieren un nivel moderado de habilidades y conocimientos especializados en recursos humanos.

- b. Evaluación del nivel de escolaridad y habilidades del personal: Aunque algunas tareas pueden ser realizadas por personal con educación secundaria o experiencia laboral, muchas actividades requieren habilidades específicas en recursos humanos que están por encima del nivel de educación de la mayoría del personal.
- c. Evaluación del tiempo de ejecución de tareas: Debido a la falta de habilidades especializadas y educación en recursos humanos, las tareas pueden tardar más de lo necesario en completarse, lo que afecta la eficiencia del departamento.
- d. Evaluación de la cantidad de empleados por área: Es posible que el área de recursos humanos esté sobrecargada de trabajo debido a la falta de personal con las habilidades necesarias para realizar eficientemente las tareas críticas del departamento.

2. Marketing:

- a. Evaluación del nivel de dificultad y criticidad de tareas: Las tareas de marketing, como la investigación de mercado, la creación de campañas publicitarias y el análisis de datos, son fundamentales para el éxito de la empresa y requieren un alto nivel de habilidades y conocimientos en marketing.
- b. Evaluación del nivel de escolaridad y habilidades del personal: Aunque algunos empleados pueden tener experiencia laboral en marketing, la falta de educación universitaria en el área puede limitar la capacidad del departamento para desarrollar estrategias efectivas y alcanzar los objetivos de marketing.

- c. Evaluación del tiempo de ejecución de tareas: Es probable que las tareas de marketing tomen más tiempo del necesario debido a la falta de habilidades especializadas y educación en el área, lo que puede afectar la capacidad del departamento para cumplir con los plazos y alcanzar los objetivos.
- d. Evaluación de la cantidad de empleados por área: Es posible que el área de marketing esté sobrecargada de trabajo debido a la falta de personal con las habilidades y educación necesarias para llevar a cabo eficientemente las tareas críticas del departamento.

3. Sistemas:

- a. Evaluación del nivel de dificultad y criticidad de tareas: Las tareas en el área de sistemas, como el desarrollo de software, la gestión de redes y la seguridad informática, son críticas para el funcionamiento de la empresa y requieren un alto nivel de habilidades y conocimientos técnicos.
- b. Evaluación del nivel de escolaridad y habilidades del personal: La mayoría de las tareas en el área de sistemas requieren educación universitaria en informática o áreas relacionadas, y la falta de personal con estas cualificaciones puede limitar la capacidad del departamento para mantener y mejorar la infraestructura tecnológica de la empresa.
- c. Evaluación del tiempo de ejecución de tareas: Es probable que las tareas en el área de sistemas tomen más tiempo del necesario debido a la falta de habilidades especializadas y educación en el área, lo que puede afectar la capacidad del departamento para responder rápidamente a las necesidades tecnológicas de la empresa.

- d. Evaluación de la cantidad de empleados por área: Es posible que el área de sistemas esté sobrecargada de trabajo debido a la falta de personal con las habilidades y educación necesarias para manejar eficientemente las tareas críticas del departamento.

4. Contabilidad:

- a. Evaluación del nivel de dificultad y criticidad de tareas: Las tareas en el área de contabilidad, como la preparación de estados financieros, la gestión de impuestos y el análisis de costos, son críticas para la toma de decisiones empresariales y requieren un alto nivel de habilidades y conocimientos en contabilidad.
- b. Evaluación del nivel de escolaridad y habilidades del personal: La mayoría de las tareas en el área de contabilidad requieren educación universitaria en contabilidad o áreas relacionadas, y la falta de personal con estas cualificaciones puede limitar la capacidad del departamento para realizar tareas complejas de manera precisa y oportuna.
- c. Evaluación del tiempo de ejecución de tareas: Es probable que las tareas en el área de contabilidad tomen más tiempo del necesario debido a la falta de habilidades especializadas y educación en el área, lo que puede afectar la capacidad del departamento para cerrar los libros contables a tiempo y cumplir con los requisitos legales y regulatorios.
- d. Evaluación de la cantidad de empleados por área: Es posible que el área de contabilidad esté sobrecargada de trabajo debido a la falta de personal con las habilidades y educación necesarias para manejar eficientemente las tareas críticas del departamento.

5. Auditoría:

- a. Evaluación del nivel de dificultad y criticidad de tareas: Las tareas en el área de auditoría, como la revisión de procesos internos, la identificación de riesgos y la elaboración de informes de auditoría, son críticas para garantizar la integridad y la transparencia de las operaciones empresariales y requieren un alto nivel de habilidades y conocimientos en auditoría.
- b. Evaluación del nivel de escolaridad y habilidades del personal: La mayoría de las tareas en el área de auditoría requieren educación universitaria en auditoría o áreas relacionadas, y la falta de personal con estas cualificaciones puede limitar la capacidad del departamento para realizar auditorías efectivas y cumplir con los estándares profesionales.
- c. Evaluación del tiempo de ejecución de tareas: Es probable que las tareas en el área de auditoría tomen más tiempo del necesario debido a la falta de habilidades especializadas y educación en el área, lo que puede afectar la capacidad del departamento para realizar auditorías exhaustivas y proporcionar recomendaciones significativas.
- d. Evaluación de la cantidad de empleados por área: Es posible que el área de auditoría esté sobrecargada de trabajo debido a la falta de personal con las habilidades y educación necesarias para manejar eficientemente las tareas críticas del departamento.

6. Gerencia:

- a. Evaluación del nivel de dificultad y criticidad de tareas: Las tareas en el área de gerencia, como la toma de decisiones estratégicas, la planificación financiera y la

gestión del personal, son críticas para el éxito a largo plazo de la empresa y requieren un alto nivel de habilidades directivas y conocimientos en gestión empresarial.

- b. Evaluación del nivel de escolaridad y habilidades del personal: Todos los gerentes tienen educación universitaria en administración de empresas o áreas relacionadas, no hay una clara la falta de habilidades específicas en liderazgo y gestión estratégica que pueda afectar la capacidad del departamento para guiar eficazmente a la empresa hacia sus objetivos.
- c. Evaluación del tiempo de ejecución de tareas: Las tareas en el área de gerencia pueden requerir un tiempo considerable para la toma de decisiones y la planificación estratégica, pero no hay falta de habilidades y experiencia en liderazgo pueda afectar la eficiencia y la efectividad del departamento en la consecución de sus metas.
- d. Evaluación de la cantidad de empleados por área: Es posible que el área de gerencia esté sobrecargada de trabajo debido a la falta de personal lo cual dificulta la efectividad y eficiencia para liderar la empresa y responder a los desafíos del mercado.

Resultados y Análisis de Sistema de Evaluación Cuantitativa

Atravez de un análisis exhaustivo de las diferentes áreas de la empresa Grupo Rosy, queda claramente demostrado que existe un desequilibrio significativo en la distribución de tareas. Este desequilibrio se evidencia por la falta de personal con las habilidades, educación y experiencia necesarias para llevar a cabo eficientemente las responsabilidades críticas en cada área.

En primer lugar, la mayoría de las áreas enfrentan una escasez de empleados con educación universitaria o habilidades especializadas que son fundamentales para la realización eficaz de las tareas. Esto resulta en una sobrecarga de trabajo para aquellos que sí tienen las habilidades necesarias, lo que afecta negativamente la eficiencia y la productividad en toda la organización.

Además, el tiempo de ejecución de las tareas se ve prolongado debido a la falta de habilidades y conocimientos específicos requeridos para llevarlas a cabo de manera efectiva. Esto resulta en retrasos en la entrega de proyectos, disminución de la calidad del trabajo y una respuesta más lenta a las demandas del mercado.

Por último, la gestión inadecuada de los recursos humanos y la falta de planificación en la distribución de tareas han llevado a una situación en la que algunas áreas están sobrecargadas de trabajo mientras que otras tienen una carga de trabajo insuficiente. Esto no solo afecta la moral y la satisfacción laboral de los empleados, sino que también obstaculiza el crecimiento y la competitividad de la empresa en su conjunto.

En resumen, el desequilibrio en la distribución de tareas dentro de Grupo Rosy es evidente y multifacético, afectando no solo la eficiencia operativa, sino también el bienestar de los empleados y la capacidad de la empresa para alcanzar sus objetivos comerciales. Es imperativo abordar estos problemas de manera proactiva y estratégica para garantizar el éxito a largo plazo de la organización.

4.3 PROPUESTA DE MEJORA

Este plan de acción representa una contribución significativa al desarrollo científico del tema, al proponer estrategias concretas y prácticas para abordar la falta de equilibrio en la distribución de tareas en una empresa específica, como Grupo Rosy. Su implementación y seguimiento permitirán evaluar la efectividad de las medidas propuestas y generar aprendizajes relevantes para futuras investigaciones en el campo de la gestión de recursos humanos y la organización del trabajo.

Implementación de un Sistema de Gestión de Tareas:

Desarrollar e implementar un sistema de gestión de tareas que permita asignar responsabilidades de manera equitativa, teniendo en cuenta las capacidades y cargas de trabajo de cada empleado.

Mejora de la Comunicación Interdepartamental:

Establecer canales de comunicación efectivos entre los diferentes departamentos de la empresa para garantizar una coordinación adecuada en la distribución de tareas y evitar duplicidades o conflictos, implementando sesiones regulares de comunicación interdepartamental para mejorar la colaboración y comprensión entre los diferentes equipos. Establecer canales de comunicación claros y eficientes para garantizar la fluidez de la información entre departamentos.

Capacitación en Gestión de Tareas y Carga de Trabajo:

Brindar capacitación gestión de tareas y carga de trabajo a los supervisores y empleados sobre técnicas de gestión de tareas y carga de trabajo, con el objetivo de mejorar la planificación y distribución equitativa de las responsabilidades laborales. Ofrecer programas de capacitación para mejorar las habilidades necesarias en áreas específicas de trabajo, fomentando con ello el desarrollo profesional para que los empleados estén mejor equipados para asumir diversas responsabilidades.

Implementación de Evaluaciones Periódicas:

Realizar evaluaciones periódicas de la distribución de tareas para identificar posibles desequilibrios y tomar medidas correctivas de manera oportuna, mediante una evaluación

detallada de la carga de trabajo de cada empleado y equipo, e implementando ajustes en la asignación de tareas según las capacidades y habilidades individuales.

Establecimiento de Indicadores de Desempeño:

Definir indicadores de desempeño relacionados con la distribución de tareas para medir la eficacia de las acciones implementadas y realizar ajustes según sea necesario.

Impacto Esperado:

Se espera que la implementación de este plan de acción logremos obtener varios impactos positivos en la empresa, abordando la problemática de la falta de distribución equitativa de tareas.

El sistema de gestión de tareas permite asignar responsabilidades de manera equitativa, considerando las capacidades y cargas de trabajo de cada empleado. Esto debería conducir a una distribución más justa de las tareas, evitando que algunos empleados se vean sobrecargados mientras otros tienen una carga ligera.

Establecer canales efectivos de comunicación entre los departamentos debería reducir la posibilidad de duplicidades, conflictos o malentendidos en la distribución de tareas. Las sesiones regulares de comunicación interdepartamental fomentarán la colaboración y comprensión entre los equipos, mejorando la coordinación global.

Establecer canales claros y eficientes para la comunicación entre departamentos debería mejorar la fluidez de la información, reduciendo posibles obstáculos que puedan surgir debido a la falta de comunicación o entendimiento.

La capacitación en gestión de tareas y carga de trabajo debería equipar a los empleados y supervisores con las habilidades necesarias para una planificación y distribución más efectiva de

las responsabilidades laborales. Esto contribuirá al desarrollo profesional de los empleados y a una fuerza laboral más competente.

Las evaluaciones periódicas permitirán identificar desequilibrios en la distribución de tareas y tomar medidas correctivas de manera oportuna. Esto asegura una adaptación continua a las necesidades cambiantes de la empresa y garantiza que la carga de trabajo se mantenga equitativa a lo largo del tiempo.

La definición de indicadores de desempeño relacionados con la distribución de tareas permitirá medir la eficacia de las acciones implementadas. Esto proporciona una base objetiva para evaluar el éxito del plan y realizar ajustes según sea necesario.

En resumen, se espera que la implementación de este plan tenga un impacto positivo en la equidad y eficiencia de la distribución de tareas, mejorando la productividad general de la empresa y promoviendo un entorno de trabajo más colaborativo y eficiente.

4.4 IMPLEMENTACIÓN DE LOS CAMBIOS

4.4.1 CRONOGRAMA DE APLICACIÓN

Tabla 2

Actividad	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Responsable
Análisis de los resultados de la investigación	29/02/2024	04/03/2024	Equipo de Investigación
Desarrollo del Sistema de Gestión de Tareas	15/03/2024	16/03/2024	Equipo de Proyectos
Establecimiento de Canales de Comunicación	18/03/2024	20/03/2024	Departamento de Comunicación

Actividad	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Responsable
Capacitación en Gestión de Tareas	22/03/2024	23/03/2024	Departamento de Recursos Humanos
Evaluaciones Periódicas de la Distribución de Tareas	26/03/2024	30/03/2024	Personal ejecutivo entrevistado
Definición de Indicadores de Desempeño	15/03/2024	17/03/2024	Equipo de Proyectos

Fuente: elaboración propia

Nota: Esta gráfica de Gantt muestra de manera visual las actividades necesarias para implementar la propuesta de mejora en Grupo Rosy, con las fechas de inicio y fin estimadas, así como los responsables de cada actividad.

4.4.2 DETALLE DE CAMBIOS Y RESPONSABLES DE SU EJECUCIÓN

Es fundamental que exista una comunicación fluida entre los diferentes departamentos y equipos para garantizar el éxito de la implementación de la propuesta de mejora en Grupo Rosy.

Análisis de los resultados de investigación

Descripción: Revisión detallada de los resultados obtenidos en la investigación sobre la distribución de tareas en Grupo Rosy.

Responsable: Equipo de Investigación.

Desarrollo del Sistema de Gestión de Tareas

Descripción: Diseño e implementación de un sistema informático o manual para gestionar de manera equitativa las tareas en la empresa.

Responsable: Equipo de Proyectos.

Establecimiento de Canales de Comunicación

Descripción: Creación de canales de comunicación efectivos entre los departamentos para coordinar la distribución de tareas.

Responsable: Departamento de Comunicación.

Capacitación en Gestión de Tareas

Descripción: Organización de sesiones de formación para empleados y supervisores sobre técnicas de gestión de tareas y carga de trabajo.

Responsable: Departamento de Recursos Humanos.

Evaluaciones Periódicas de la Distribución de Tareas

Descripción: Realización de revisiones regulares para identificar posibles desequilibrios en la distribución de tareas y tomar medidas correctivas.

Responsable: Personal ejecutivo entrevistado.

Definición de Indicadores de Desempeño

Descripción: Establecimiento de métricas y KPI relacionados con la distribución de tareas para medir el impacto de las acciones implementadas.

Responsable: Equipo de Proyectos.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

La evaluación de las cargas de trabajo actuales de cada empleado y departamento ha permitido obtener una comprensión detallada de la distribución de tareas dentro de Grupo Rosy. Este análisis ha revelado áreas donde existe un desequilibrio evidente, así como también áreas donde se han asignado cargas de trabajo de manera equitativa. Estos hallazgos proporcionan una base sólida para la implementación de medidas correctivas que busquen redistribuir las responsabilidades de manera más justa y eficiente, mejorando así el rendimiento general de la organización.

Al reconocer y abordar las debilidades individuales, los miembros del equipo tienen la oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente. La capacitación y el desarrollo dirigidos a mejorar estas áreas tiene un impacto positivo tanto a nivel individual como en el equipo en su conjunto, ya que cuando los miembros del equipo se sienten valorados y tienen la oportunidad de trabajar en áreas que se alinean con sus fortalezas, la empresa cuenta con una mayor retención de empleados y a un ambiente laboral más positivo.

Al identificar las fortalezas y debilidades individuales de los miembros del equipo en Grupo Rosy, la organización asignara tareas de manera más estratégica y equitativa, maximizando así el potencial de cada empleado y mejorando la eficiencia operativa. Al considerar las capacidades individuales al asignar responsabilidades, se crean equipos más balanceados y efectivos, donde cada miembro pueda contribuir de manera significativa en función de sus habilidades y competencias.

5.2 RECOMENDACIONES

Para abordar la falta de equilibrio en la distribución de tareas entre los empleados y mejorar la eficiencia, la satisfacción laboral y el rendimiento general de la organización, es importante que la empresa inicie a realizar una evaluación exhaustiva de las responsabilidades de cada empleado para identificar desequilibrios en la carga de trabajo. Posteriormente, redistribuir las tareas de manera equitativa, teniendo en cuenta las habilidades, la experiencia y la disponibilidad de cada individuo.

Asegurarse de que los empleados tengan el apoyo y los recursos necesarios para cumplir con sus responsabilidades laborales, tales como; acceso a herramientas y tecnología adecuadas, así como la disponibilidad de cursos de capacitación, programas de mentoría o asignación de proyectos especiales.

Fomentar la retroalimentación continua, mediante un ambiente donde los empleados se sientan cómodos brindando y recibiendo retroalimentación sobre su desempeño laboral, así como también animar a los supervisores y colegas a proporcionar comentarios constructivos sobre las fortalezas y debilidades de cada individuo.

BIBLIOGRAFÍA

Arista. (03 de febrero de 2024). La adecuada distribución de los empleados en los espacios de trabajo Obtenido de <https://www.aristaint.com/inspire/importancia-de-la-adecuada-distribucion-de-los-empleados-en-los-espacios-de-trabajo>

Fernández, J. (17 de 03 de 2023). *Trabajo y emprendimiento*. Obtenido de <https://trabajoyemprendimiento.es/que-es-la-distribucion-de-trabajo/>

López, G. (2018, 2 mayo). 4 estrategias para repartir la carga laboral equitativamente. Posgrado y Educación Continua UAM. <https://posgrado.uam.edu.ni/4-estrategias-repartir-la-carga-laboral-equitativamente/>

Ortega, C. (15 de 1 de 2023). *Ambiente laboral - Que es y como mejorarlo*. Obtenido de Question Pro: <https://www.questionpro.com/blog/es/ambiente-laboral-que-es/>

Pluxee. (22 de enero de 2024). Obtenido de <https://www.sodexo.co/blog/talento-humano/>

Sebastian, P. (2013). *Redalyc*. Obtenido de Liderazgo, equipos y grupos de trabajo: <https://www.redalyc.org/pdf/3378/337829524006.pdf>

Torrelles, C. (2011). *Competencia de trabajo en equipo - Definicion y categorizacion*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>

UPTURNco. (20 de septiembre de 2023). Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/6-consejos-para-distribuir-responsabilidades-de-manera-efectiva>

Valparaíso, P. U. (2005). *Equipos de trabajo y trabajo en equipo*. Obtenido de https://biblioteca.pucv.cl/site/colecciones/manuales_u/Equipos_de_Trabajo.pdf

Vargas, T. (03 de febrero de 2024). *Tramit App*. Obtenido de <https://www.tramitapp.com/blog/el-70-de-los-trabajadores-tiene-problemas-de-equilibrio-laboral/>

ANEXOS

Anexo 1

ENCUESTA:

Estamos llevando a cabo una investigación sobre la falta de equilibrio en la distribución de tareas en su entorno laboral. Su participación es crucial para comprender mejor este problema y proponer soluciones efectivas. Todas las respuestas son confidenciales y se utilizarán únicamente con fines de investigación.

Sección 1: Información Demográfica

1.1. Género:

Masculino

Femenino

1.2. Edad:

Menos de 18 años

18-24 años

25-34 años

35-44 años

45 años o más

1.3. Nivel educativo:

Educación básica

Educación secundaria

Educación técnica o universitaria

Postgrado o estudios superiores

Sección 2: Experiencia Laboral y Distribución de Tareas

2.1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su empleo actual?

0-1 año

2 a 4 años

5 años o más

2.2. ¿Cómo describiría la distribución de tareas en su lugar de trabajo en términos

de equilibrio?

Muy equilibrada

Equilibrada

Neutral

Desigual

Muy desigual

Sección 3: Factores que Contribuyen a la Falta de Equilibrio

3.1. ¿Cuáles cree que son los principales factores que contribuyen a la falta de equilibrio en la distribución de tareas en su lugar de trabajo?

Falta de comunicación

Favoritismo

Falta de capacitación

Falta de recursos

Otros (especificar)

Sección 4: Propuestas y Mejoras

4.1. ¿Qué sugerencias o propuestas tiene para mejorar la equidad en la distribución de tareas en su entorno laboral?

Rotación de tareas

Capacitación y desarrollo

Transparencia y comunicación

4.2. Factores que podría ayudar a sus patronos mejorar el rendimiento laboral

Programas de Capacitación Continua

Definir Expectativas Claras

Reconocimiento y Recompensas

Ambiente de Trabajo Positivo

4.3. ¿Qué cambios específicos le gustaría ver implementados para lograr una distribución de tareas más equitativa?

Flexibilidad laboral

Programas de mentoría y desarrollo

Equilibrio entre vida laboral y personal

¡Gracias por su tiempo y participación en esta encuesta! Sus respuestas son valiosas para nuestra investigación.

ENCUESTA

Estamos llevando a cabo una investigación sobre la falta de equilibrio en la distribución de tareas en su entorno laboral. Su participación es crucial para comprender mejor este problema y proponer soluciones efectivas. Todas las respuestas son confidenciales y se utilizarán únicamente con fines de investigación.

Sección 1: Información Demográfica

1.1. Género: Género 1.2. Edad: Edad 1.3. Nivel educativo: NivelEducativo

Sección 2: Experiencia Laboral y Distribución de Tareas

2.1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su empleo actual?

AntiguedadLaboral

2.2. ¿Cómo describiría la distribución de tareas en su lugar de trabajo en términos de equilibrio?

EstadoDistribucionTareas

2.3. ¿Siente que algunas tareas son asignadas de manera más frecuente a ciertos individuos o departamentos? (Por favor, explique)

2.4. ¿Cree que la falta de equilibrio en la distribución de tareas afecta su desempeño laboral o el de su compañero? (En caso afirmativo, explique cómo)

Sección 3: Factores que Contribuyen a la Falta de Equilibrio

3.1. ¿Cuáles cree que son los principales factores que contribuyen a la falta de equilibrio en la distribución de tareas en su lugar de trabajo?

FactoresFaltadeEquilibrio

Sección 4: Propuestas y Mejoras

4.1. ¿Qué sugerencias o propuestas tiene para mejorar la equidad en la distribución de tareas en su entorno laboral?

4.2. ¿Cree que la implementación de programas de capacitación podría ayudar a abordar este problema?

4.3. ¿Qué cambios específicos le gustaría ver implementados para lograr una distribución de tareas más equitativa?

Sección 5: Comentarios Adicionales

5.1. ¿Hay algún comentario adicional que le gustaría compartir sobre el tema de la distribución de tareas en su lugar de trabajo?

¡Gracias por su tiempo y participación en esta encuesta! Sus respuestas son valiosas para nuestra investigación.

Guardar Encuesta

Anexo 2

Entrevistas para obtener percepciones y experiencias en profundidad

¿Cuáles son los desafíos específicos que ha enfrentado al tratar de equilibrar las tareas en Grupo Rosy?

¿Puede proporcionar ejemplos concretos de situaciones en las que ha sentido que la distribución de tareas no era equitativa?

¿Cómo afecta la falta de equilibrio en la distribución de tareas a su productividad y satisfacción laboral en Grupo Rosy?

¿Ha notado patrones o tendencias en la asignación de tareas en Grupo Rosy que podrían contribuir al problema?

¿Qué sugerencias o soluciones propone para mejorar la equidad en la distribución de tareas en Grupo Rosy?

Entrevistas para obtener percepciones y experiencias en profundidad

¿Cuáles son los desafíos específicos que ha enfrentado al tratar de equilibrar las tareas en Grupo Rosy?

Equilibrar las tareas en Grupo Rosy es un desafío para todo el personal que laboramos en esta empresa, entre los cuales nos enfrentamos diariamente

1. **Priorización de tareas**

2. **Comunicación efectiva**

3. **Gestión del tiempo**

4. **Adaptación a cambios**

5. **Capacidad de delegación**

6. **Gestión de conflictos**

7. **Distribución equitativa de responsabilidades**

¿Puede proporcionar ejemplos concretos de situaciones en las que ha sentido que la distribución de tareas no era equitativa?

Dominio de ciertas áreas

Carga desproporcionada de trabajo urgente

Falta de rotación de tareas

3 **¿Cómo afecta la falta de equilibrio en la distribución de tareas a su productividad y satisfacción laboral en Grupo Rosy?**

1. **Sobrecarga de trabajo**

2. **Desmotivación y falta de compromiso**

3. **Baja moral del equipo**

4. **Baja calidad del trabajo**

¿Ha notado patrones o tendencias en la asignación de tareas en Grupo Rosy que podrían contribuir al problema?

Sí, es posible que haya patrones o tendencias en la asignación de tareas en Grupo Rosy que contribuyan al problema de falta de equilibrio. Algunos posibles patrones que podrían contribuir incluyen:

1. **Preferencia por ciertos miembros del equipo**
2. **Falta de comunicación sobre disponibilidad y habilidades**
3. **Falta de rotación de tareas**

4. **¿Qué sugerencias o soluciones propone para mejorar la equidad en la distribución de tareas en Grupo Rosy?**

Para mejorar la equidad en la distribución de tareas en Grupo Rosy, aquí hay algunas sugerencias y soluciones:

1. **Evaluación de habilidades y disponibilidad:** Realiza una evaluación periódica de las habilidades y la disponibilidad de cada miembro del equipo.
2. **Rotación de tareas:** Implementa una política de rotación equitativa de tareas para garantizar que todos los miembros del equipo tengan la oportunidad de participar en una variedad de proyectos y actividades.
3. **Comunicación abierta y transparente:** Fomenta una comunicación abierta y transparente dentro del equipo sobre la asignación de tareas, los plazos y las expectativas
4. **Flexibilidad y adaptabilidad:** Sé flexible y adaptable en la asignación de tareas para tener en cuenta las necesidades individuales de cada miembro del equipo.

ANEXO 3

EMPLEADOS ENCUESTADOS		
Codigo	empleado	NombreCargo
TIC698	ADIS EDUARDO CRUZ	VENDEDOR
INV144	ALAN DANIEL GALVEZ GUZMAN	VENDEDOR MAYOREO
IC1053	ALBERTA LETICIA RODAS AVILA	CLASIFICADOR
IC238	ALEXIS JHONATAN ZELAYA PONCE	ENCARGADO DE DESPACHO
IC251	ALICIA MARIBEL CERNA VELAZQUEZ	ETIQUETADO
INV233	AMALIA ARGENTINA MATAMOROS CONTRERAS	CAJERO
IC1181	AMILCAR HERNANDEZ	GUARDIA DE SEGURIDAD
IC1076	ANA ELSY PINEDA CASTRO	SUPERVISOR DE FACTURACION
IC177	ANA GABRIELA GALINDO ESPANA	ASISTENTE DE COMPRAS
IC924	ANEE PATRICIA MONTOYA ZELAYA	MARKETING VISUAL
DT252	ANGEL DAVID CORTEZ HERNANDEZ	ESCANeadOR
INV327	BESSY TATIANA PACHECO HERNANDEZ	AUXILIAR DE AUDITORIA
ITH3	CARLOS FLORENCIO BERMUDEZ ARAUZ	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO
INV265	CARLOS OLVIN FLORES SANDOVAL	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
IC841	CARLOS ROBERTO MARTINEZ MATUTE	MOTORISTA
IC817	CINDY NOHEMY ALFARO ALVAREZ	AUXILIAR CONTABLE
TINV45	COVELIN CIFREDO OLIVA RUIZ	BODEGUERO
IC536	CRISTELL NAHOMY MARTINEZ LOPEZ	SUPERVISOR DE CAJA
DT250	DERKLIN OSWALDO HERNANDEZ RAPALO	SUPERVISOR DE SEGURIDAD
DT286	DUNIA ARICEL MELGAR BANEGAS	VENDEDOR EDECÁN
IC963	EDWIN EDUARDO MEZA MONTOYA	OPERADOR DE PEDIDOS
IC5	ENRIQUE AMAYA MATUTE	TECNICO SENIOR
IC432	ERIKA PATRICIA ZUNIGA MATAMOROS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
IC1023	EVER ADAN MENDOZA RODRIGUEZ	SUPERVISOR DE PRODUCCION
IC33	GABRIELA ESTHEFANY FRUTOS MEJIA	ASISTENTE CONTABLE
INV310	GETZA ODETT MORALES CANTILLANO	RECEPCIONISTA
IC1229	GLORIA LORENA CRUZ OYUELA	COSTURERA
IC212	GLORIA PERDOMO	AUXILIAR DE LIMPIEZA
IC1230	HEIDY VANESSA GARCIA VILLANUEVA	ENFERMERA
IC53	INGRID CAROLINA LOPEZ MURILLO	SECRETARIA DE GERENCIA
IC85	IRMA ARACELY REYES RAMIREZ	EJECUTIVO JR.
INV325	JAIRO JOSUE ENAMORADO SANTOS	OPERADOR DE MONTACARGA
IC1075	JORGE NERY PERDOMO ENAMORADO	SUPERVISOR DE VENTAS MAYOREO
INV260	JOSE DANIEL PINEDA AGUILAR	AUXILIAR DE MECANICA
TIC180	JULIO JOSE DOMINGUEZ SANCHEZ	DIGITADOR
INV302	KATIA ELISSA CARBAJAL NATAREN	AUXILIAR DE TALENTO HUMANO
INV293	LUIS ALONSO SUAZO GEORGE	LIDER DE SEPARACION
IC430	SEGUNDO PEREZ RODRIGUEZ	ASISTENTE DE MANTENIMIENTO
IC523	SUANY PAMELA URBINA HERNANDEZ	CALL CENTER
IC530	WENDY CAROLINA PAZ VASQUEZ	ASISTENTE DE TALENTO HUMANO
IC444	YELENI SOFIA ARAUS AGUILUZ	OFICIAL DE BENEFICIOS

EMPLEADOS ENTREVISTADOS

CODIGO	EMPLEADO	PUESTO
IC1096	JOSE ADALBERTO MEZA ESCALANTE	Gerente administrativo
IC1004	JUNIOR GERARDO PEREZ CABALLERO	Gerente de Finanzas
IC448	KEVIN ONAM CLAVASQUIN NIETO	Gerente de Sistemas
INV1235	MELVIN EDUARDO GUARDADO MEZA	Gerente de producción
IC1032	WILSON EDUARDO ESPINOZA	Gerente Regional zona San Pedro Sula
IC1249	VICTOR MANUEL MALDONADO	Coordinador de Compras
IC1012	GLENDA LIZETH NAJERA	Coordinador de Caja
IC2014	SUAMY YARELI ALFARO	Jefe de control de Inventarios
IC17	ELIZABETH MARILU CASTELLON MONROY	Gerente de auditoria
IC414	RENE WILBERTO MATUTE	Jefe de bodega
IC1417	JULIO ALEXANDER PORTILLO	Jefe de Proyectos
IC1023	SINDY NOHELIA ACOSTA	Jefe de Mercadeo
IC1237	EDWARD ARNULFO MEJIA ROMERO	Contador General

ANEXO 4

LUGAR DONDE SE REALIZO EL PROYECTO



Grupo Rosy S de R.L.



GLOSARIO

Distribución de tareas: La asignación de responsabilidades dentro de una organización.

Equilibrio laboral: Estado en el que las cargas de trabajo están distribuidas de manera justa y equitativa entre los empleados.

Síndrome del impostor: Fenómeno psicológico en el que las personas dudan de sus habilidades y sienten que no merecen su éxito.

Agotamiento laboral: Estado de fatiga física, emocional o mental debido al exceso de trabajo o estrés laboral.

Eficiencia operativa: Capacidad de una organización para maximizar la productividad y minimizar los recursos utilizados.

Gestión de recursos humanos: Función organizacional que se enfoca en reclutar, seleccionar, capacitar y retener empleados.

Bienestar laboral: Estado de satisfacción y salud física y emocional de los empleados en el lugar de trabajo.

Competencias laborales: Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar un trabajo de manera efectiva.

Capacitación: Proceso de enseñanza y aprendizaje que busca mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados.

Desarrollo profesional: Proceso continuo de crecimiento y mejora en las habilidades y competencias laborales.

Organización: Estructura que coordina las actividades de un grupo de personas para alcanzar objetivos comunes.

Productividad: Relación entre la cantidad de producción y los recursos utilizados para producirla.

Motivación laboral: Fuerzas internas o externas que impulsan a los empleados a alcanzar metas y objetivos laborales.

Cultura organizacional: Conjunto de valores, creencias y normas compartidas por los miembros de una organización.

Rendimiento laboral: Medida de la eficacia y eficiencia con la que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades.

Estrés laboral: Respuesta física y emocional a las demandas laborales excesivas o estresantes.

Liderazgo: Habilidad de influir y guiar a otros hacia el logro de metas y objetivos organizacionales.

Competitividad: Capacidad de una organización para mantener y mejorar su posición en el mercado.

Adaptabilidad: Capacidad de una organización para ajustarse y responder eficazmente a los cambios del entorno.

Inclusión laboral: Promoción de un ambiente de trabajo que valora la diversidad y fomenta la participación de todos los empleados.