

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

TEMA:

**Estrategias de Desarrollo Organizacional en la Empresa
Envases & Plasticket S.A.**

AUTOR:

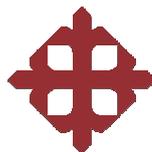
Burgos Montalván, Cristina Vanessa

**Componente práctico del examen complejo previo a la
obtención del título de Licenciada en Psicología
Organizacional**

TUTOR (A)

Lcdo. Bonilla Morán, Luis Antonio, Mgs.

**Guayaquil, Ecuador
28 de febrero del 2018**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Burgos Montalván, Cristina Vanessa**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**.

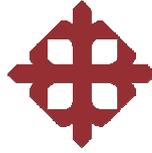
TUTOR (A)

f. _____
Lcdo. Bonilla Morán Luis Antonio, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Psic. Galarza Colamarco Alexandra Patricia, Mgs.

Guayaquil, 28 de febrero del 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Burgos Montalván, Cristina Vanessa**

DECLARO QUE:

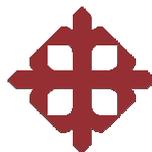
El **componente práctico del examen complejo, Estrategias de Desarrollo Organizacional en la Empresa Envases & Plasticket S.A.**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 28 de febrero del 2018

EL AUTOR (A)

f. _____
Burgos Montalván, Cristina Vanessa



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Burgos Montalván, Cristina Vanessa**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo, Estrategias de Desarrollo Organizacional en la Empresa Envases & Plasticket S.A.**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 28 de febrero del 2018

EL (LA) AUTOR(A):

f. _____
Burgos Montalván, Cristina Vanessa



Guayaquil 28 de Febrero del 2018

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
INFORME DE PLAGIO

URKUND

Documento	Estategas de oesarrono o;gao;zaçional en ta Empresa Enyas"s & elasticket s-A.doc (035077626)
Presentado	2018-01-27 16:46 (-05:00)
Presentado por	cvbm_82@hotmail.com
Recibido	luis.bonilla.ucsg@analysls.orkund.com
Mensaje	Burgos Montalv,,,, Cristina vanessa Mostj:il-et mensafe completo Ia de estas 9 páginas, se componen de texto presente en o fuentes.

Tema: Estrategias de Desarrollo Organizacional en la Empresa Envases & Plasticket S.A.

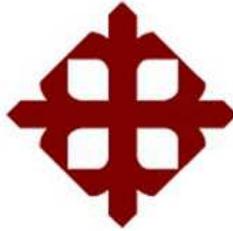
Estudiane:

- Cristina Vanessa Burgos Montalván

Docente

Tutor: Mgs, Luis Bonilla.

FIRMA



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
LCDO. BONILLA MORÁN LUIS ANTONIO, MGS.
TUTOR(A)

f. _____
PSIC. GALARZA COLAMARCO ALEXANDRA PATRICIA, MGS.
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____
PSIC. CARRILLO SOFÍA VIVIANA, MGS.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

ÍNDICE

ÍNDICE	VII
RESUMEN.....	VIII
INTRODUCCIÓN	2
1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	3
1.1. Cultura organizacional	3
1.2. Comportamiento Organizacional	4
1.3. Comunicación organizacional	5
2. DETERMINACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS.....	6
2.1. Personal.....	6
2.2. Estructura	7
2.3. Procesos.....	7
3. IMPLEMENTACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN	8
3.1. Responsables	8
3.2. Recursos.....	8
3.3. Metodología.....	9
CONCLUSIONES.....	10
REFERENCIAS	11

RESUMEN

De acuerdo con las investigaciones, datos e información recopilada, los mismos que son de importante relevancia, son más que necesarios para el proceso de cambio y desarrollo dentro de una organización empresarial, ya que por medio de estos conocimientos es más llevadero la transformación y obtención de grandes logros. El trabajo que se realizó en el presente caso de la Empresa Envases & Plásticket S.A., se llevó a cabo con el objetivo de analizar la situación problemática de la empresa para de ahí poder determinar un plan que permita mejorar la productividad de la misma, además de la elaboración de un estudio de la Cultura que existe en la organización, además de revisar los procesos de selección, el desempeño de los trabajadores y su desarrollo o crecimiento profesional, además de verificar que cuenten con verdaderos líderes de grupos. Además, se elaborarán estrategias que permitan la aceptación de los cambios que ayudaran a que la organización se beneficie de estos, se determinaran los responsables, los recursos, la metodología y para finalizar la conclusión y recomendaciones con el objetivo principal de que la empresa tenga una mejora ante su actual situación. Por tal motivo fueron considerados cambios estratégicos que permitan el incremento productivo de la empresa, reforzar el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la misma, y a su vez de forma externa mantener una excelente imagen ante las demás organizaciones competidoras.

Palabras Claves: *Cultura Organizacional, Procesos de Selección, Gestión del Desempeño, Desarrollo del Personal, Liderazgo Organizacional, Cambio organizacional.*

INTRODUCCIÓN

Envases & Plasticket S.A. es una empresa formada en el año de 1967 por una sociedad entre los señores Álvaro Armendáriz Usocovich y Carlos Zevallos Jiménez, la misma se encarga de la producción y comercialización de artículos de plástico para el uso doméstico e industrial. Desde hace dos años está atravesando por problemas en la producción con porcentajes bajos en comparación con años anteriores, los costos y gastos operativos han incrementado y en el último semestre se han presentado quejas sobre el desempeño de los trabajadores, lo que ha llevado a pensar en cambios importantes para la empresa.

De acuerdo con lo expuesto en el caso la estructura organizacional es centralizada, debido a que todas las decisiones deben pasar primero por la Dirección, antes de ser ejecutadas. Algo que se puede evidenciar es el tiempo que llevan algunos empleados haciendo el mismo trabajo, esta no cuenta con planes de desarrollo de carrera, por lo que no se ven en la necesidad de superarse, siendo que ya han solicitado aumento salarial y que haya mejoras en los beneficios.

Uno de los factores que estarían causando malestar sería las instalaciones puesto que son muy antiguas en el área de producción, carecen de condiciones para que los equipos de alta tecnología tengan un buen mantenimiento, esto es en el caso de la matriz siendo que en las sucursales nuevas tienen una mejor infraestructura.

En vista de todo lo anterior mencionado el directorio ha decidido que se deben realizar cambios urgentes en la empresa ya que la competencia está creciendo mientras que ellos se están quedando atrás. Los consultores han sugerido que se debe trabajar en aspectos claves como son la selección de personal, evaluación del desempeño y el desarrollo del personal, porque desde hace mucho tiempo no ha habido innovaciones dentro de la organización que le permitan crecer, por lo que en el presente trabajo se establecerán algunas estrategias dirigidas al desarrollo de la empresa.

1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La elaboración del análisis de la Empresa Envases & Plasticket S.A., requirió necesariamente el desarrollo de un diagnóstico basado en la información proporcionada de la misma sobre su cultura, estructura, productos que comercializan, con el objetivo de identificar los problemas existentes. Dentro de este proceso se han considerado varias teorías según algunos autores que respaldan la base teórica.

1.1. Cultura organizacional

La cultura es un factor importante que determina el comportamiento de los colaboradores de manera individual como colectiva, además cuando se habla de cultura se está mencionado la existencia de valores, normas, reglamentos, creencias que deben ser compartidos y los cuales deben ser modelos para seguir de los que integran la organización, creando un ambiente de trabajo en el que puedan desempeñarse de tal forma que les permita realizar sus tareas.

(Gutierrez, 2013) “La cultura se transmite y es inculcada a lo largo de la organización al pasar del tiempo y es creada por las personas que la componen.”, de acuerdo con lo citado la cultura dentro de las empresas se van desarrollando conforme a las tradiciones de quienes la integran, aportando cada uno con sus filosofías haciendo que se construya una estructura como tal. La cultura comprende el modo de vida de una organización que con el tiempo pueden ir modificándose interna y externamente, siendo los aspectos que dan forma a una cultura y continuando con su estructura son sus valores, visión, políticas, misión, código de ética.

(Alles, 2007) “Las organizaciones operan en un determinado medio, en el que los individuos viven y trabajan. Ese medio se conforma por un complejo sistemas de leyes, valores y costumbres que denominamos cultura social, nacional o doméstica. En definitiva, los individuos actúan en relación

con sus propias características personales, que se ven influenciadas por el entorno en el que viven y se han desarrollado”.

En la empresa Envases & Plasticket S.A. se puede evidenciar que en los últimos años han bajado su producción, donde se ha planteado hacer cambios en el área de ventas, producción y comercialización, estos son uno de los pilares fundamentales de la misma y es en estas áreas principalmente donde radican los problemas, ya que los empleados están desanimados por la rutina constante en sus labores debido a que no hay un plan de carrera.

Además de que no le han hecho un reajuste a su sueldo, un factor que también es importante mencionar es que esta es una empresa con una estructura centralizada, este tipo de cultura que maneja origina un retraso en cuanto a la actualización de sus procesos internos lo que influye también de manera externa, puesto que la directiva tiene su ideología en tradiciones que no les permiten crecer ni modernizarse. Por ello como principal objetivo para la organización es recuperar su nivel de producción, ventas, el reconocimiento de su imagen empresarial.

1.2. Comportamiento Organizacional

Según (Robbins, 2004) define que el comportamiento organizacional “Es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización”.

(Alles, 2007) “Los comportamientos de los directivos se retroalimentan con los comportamientos de los colaboradores, y viceversa.” El comportamiento que están teniendo los empleados se debe a que no hay reconocimiento por parte de los directivos en cuanto al potencial que tienen los colaboradores en sus obligaciones, por lo que la toma de decisiones solo dependen de ellos como máxima autoridad, además es importante recalcar que debe existir el manejo de una buena relación entre los líderes o supervisores con sus subalternos o grupos a cargo, cuando no existe una

buena relación ocasiona un total desánimo ya que en vista de que no hay innovación que mejore su estilo de vida laboral y económica pues van perdiendo el interés y entusiasmo por ir cada día a realizar sus actividades asignadas. Aquí resalta el hecho de que no ha habido un pronunciamiento oportuno por parte de los supervisores ni de las gerencias de cada departamento en el que podían haber notificado los problemas que ya se veían venir, pudiendo haber aplicado estrategias que ayuden a su formación y desarrollo en la organización.

1.3. Comunicación organizacional

La comunicación en la organización es informal y limitada a la vez debido a que su estructura está centralizada. Según (Contreras, 2012) los principales encargados de la comunicación dentro de las organizaciones deben tener en cuenta una serie de elementos a la hora de iniciar un proceso de comunicación, que influyan en la percepción, la personalidad, las emociones de cada individuo a su vez que aporten aprendizaje, satisfacción laboral.

En vista de la problemática se ha acordado la apertura de realizar cambios, llamando de manera urgente a la participación a los consultores externos y además se entiende que tuvieron que pasar por una crisis económica para darse cuenta de que debieron convocar reuniones para analizar la situación de cada área y su personal.

De acuerdo con (Morales, 2001), la comunicación interna involucra a todos los miembros de la empresa desde la directiva hasta los subalternos cuyo objetivo es alcanzar un clima de integración y sentido de pertenencia, fomentando una mayor productividad y buen ambiente de trabajo.

En la empresa Envases & Plasticket S.A., debe implementarse como estrategia el mejoramiento de la comunicación interna puesto que es un pilar fundamental para que exista una mejor relación entre las personas que la integran, logrando la fluidez de sus procesos, evitando malos entendidos y así se cumpla de manera organizada cada función asignada, es importante

que cada líder maneje apropiadamente la parte de la comunicación informal para que sea de ayuda en la apertura del dialogo y el direccionamiento de tareas.

2. DETERMINACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS

2.1. Personal

Después de la revisión del caso de esta organización es dable mencionar los cambios que se deben realizar para que las situaciones por las que están atravesando puedan mejorar tanto en lo personal como en lo empresarial. Para que existan cambios las personas que pertenecen a esta organización deben poner primero en práctica la aceptación de estos. Se puede comenzar por hacer encuestas para conocer en que hay que trabajar más.

Se puede dar el caso de que lo principal seria la comunicación interna, se puede trabajar mediante dinámicas de grupo en el que se trabaje en equipo, haya ejercicios de comunicación y compromiso. Además, es importante saber qué nivel de conocimiento tiene cada colaborador acerca de las funciones de la empresa, para ello se debe realizar una evaluación de desempeño, según Idalberto Chiavenato (2000) dice: “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro.

La evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de una organización puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso, evaluación de eficiencia funcional, etc”. Aquí se puede trabajar con el desarrollo del personal, dando oportunidades de superación y mejora, además de dar incentivos a aquellos que se vayan destacando en sus cargos, y junto con ello la elaboración de un programa de planes de carrera, dando el beneficio de que puedan estudiar y escalar así puestos. Adicionalmente es muy importante destacar que un equipo de trabajo no funciona bien si no tiene un buen líder, para ello

se deben establecer capacitaciones para la formación de líderes organizacionales.

2.2. Estructura

De acuerdo a la estructura organizacional que tiene la empresa Envases & Plasticket S.A. la parte gerencial reporta de manera directa a la alta gerencia siendo que todas las disposiciones y decisiones que se tomen son revisadas por el directorio antes de que sean ejecutadas, es considerable que hayan cambios en los cuales se establezcan lineamientos claros como una estructura organizacional formal, en donde las gerencias junto con los cargos medios y subordinados puedan trabajar en sinergia para alcanzar los objetivos de la misma.

Una organización debe tener establecido dentro de su esquema modelos y fuentes de comunicación que permitan o faciliten la comunicación entre todas las áreas, además es importante que los líderes de cada grupo sean claros y emitan un mensaje entendible que les permita entender y proceder eficientemente reflejando un cambio en el desempeño, beneficiando la producción y netamente a la empresa.

2.3. Procesos

La empresa Envases & Plasticket S.A. Se establecerían manuales de funciones dejando en claro cada actividad, revisar un nuevo sistema para hacer una mejora en los procedimientos, ya que no se han actualizado en los años que tienen dentro del mercado, de selección del personal, realizar evaluaciones de desempeño y conocer en que están fallando los colaboradores y establecer un plan de acción para superarlo.

También es importante que se aplique un desarrollo del personal, aplicando planes de carrera, de formación, incentivando a los trabajadores a la superación personal y profesional logrando así mayores beneficios como el aumento de sueldo, escalar cargos, capacitaciones.

En este proceso los principales responsables parte del directorio, incluyendo al área de Talento Humano, quienes con su conocimiento y formación darían soporte en cuanto al reclutamiento, evaluación del desempeño y desarrollo organizacional.

Además, el área financiera quienes deben evaluar el presupuesto que se tiene y el que se necesita para el proceso de cambio y establecimiento de estrategias.

3. IMPLEMENTACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN

3.1. Responsables

Los responsables de poner en ejecución los procesos de cambio son las personas que conforman el departamento de Talento Humano en conjunto con todas las Gerencias, quienes en acuerdo con los mandos medios deben trabajar en todas las áreas que conforman la organización. Los líderes de cada grupo son unos de los pilares fundamentales puesto son quienes saben cuál es el malestar de cada colaborador y tienen el conocimiento de los problemas en los que se debe trabajar a fondo.

En cuanto a la comunicación quienes serían los responsables son el personal de recursos humanos, quienes deben establecer modelos de comunicación, vías que permitan y hagan fácil el manejo de este sistema, en el área de ventas deben los líderes tomar medidas estratégicas que apunten a la inclusión en el mercado.

3.2. Recursos

Los recursos de estas actividades por realizarse en la organización dependen de la aprobación de la Dirección General ya que demandan costos y son ellos quienes dan la aprobación final.

Los recursos de trabajo como son los materiales deben ser modernizados por lo que se debe hacer un estudio de parte de un

especialista en inversiones quien se encargará de las proformas de cada maquinaria que deberá ser reemplazada.

También hay que tener en cuenta un recurso principal que el humano, que por medio del área de Recursos Humanos se deberá tratar para hacer que sus lugares de trabajo sean de beneficio para ellos.

En cuanto a los procesos de evaluación del desempeño, selección de personal y desarrollo del personal se debe tener en cuenta que los recursos que se requieren no son de un costo elevado puesto que serían espacios físicos dentro de la empresa, materiales de oficina, que permitan impartir capacitaciones, además de actividades que permitan el crecimiento de los trabajadores.

3.3. Metodología

Se usaría la metodología cuantitativa por medio de encuestas donde se podrá conocer en que se debe trabajar, de ahí es importante capacitar sobre las técnicas y avances tecnológicos que ayudarían a una mejor producción. Realizar ejercicios de retroalimentación entre áreas para que todos conozcan las labores en general.

También se emplearía la metodología cualitativa puesto que en la parte de selección de utiliza como herramienta la entrevista, además se implementarían métodos de comunicación interna que ayuden a que todos estén informados sobre los acontecimientos de la empresa.

Programas de capacitación para todo el personal, y charlas que ayuden a la motivación del cada uno para el mejor desempeño, respaldada cada actividad con un seguimiento de evaluaciones de parte de Talento Humano.

Para el proceso de evaluación del desempeño se realizarán encuestas, informes de las áreas de venta, producción, entrevistas con las gerencias y líderes con el objetivo de ampliar la información y conocer las situaciones que cada una presenta.

CONCLUSIONES

Después de haber realizado un estudio de la Empresa Envases & Plasticket S.A., se ha podido establecer ciertos procesos que ayudaran a mejorar su situación actual, es importante que el cambio nazca principalmente desde los altos directivos y sean ejemplo para los demás.

Se debe trabajar en el sentido de pertenencia teniendo en cuenta que de nada sirve diseñar estrategias de cambio sino van a ser puestos en práctica. Todo lo desarrollado ha sido pensado para el bienestar de la empresa.

En cada cambio que se haga en la organización siempre debe tener un análisis previo para que pueda aplicarse de manera oportuna y tenga un resultado eficaz, al implementarse las estrategias para un desarrollo organizacional debe considerarse un proceso metodológico el cual se ira aplicando de a poco en la organización, además se debe revisar y considerar el presupuesto que sea aprobado para esta implementación.

Cada gerencia junto con los líderes de cada área de la organización debe trabajar en la comunicación interna y externa siendo esta herramienta una principal fuente para la buena relación entre los directivos y colaboradores, llegando a motivar e incentivar el sentido de pertenecía hacia la empresa fomentando una mayor producción y venta haciendo que esto sea de beneficio económico para todos.

El éxito de los resultados con los cambios establecidos e implementados debe de ser controlados mediante evaluaciones, entrevistas y encuestas a medida del desarrollo de las estrategias. La imagen de la organización se verá reflejada por medio de su personal motivado y comprometido al cambio.

REFERENCIAS

1 Bibliografía

- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Obtenido de <http://www.marthaalles.com/pdf/comportamiento-organizacional/3.pdf>
- Alles, M. (s.f.). <http://www.marthaalles.com7pdf7comportamiento-organizacional/3.pdf>.
- Chiavenato. (2000). *Evaluación del Desempeño*. Obtenido de www.geocities.ws
- Contreras. (2012). *Comunicación Organizacional*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec>
- Gutierrez. (2013). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL*. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10669/1/GutierrezFierroMelissa2013.pdf>
- Morales. (2001). *Comunicación Interna*. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.com>
- Robbins. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com>



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Burgos Montalván, Cristina Vanessa**, con C.C: # **092282222-6** autor/a del **componente práctico del examen complejo: Estrategias de Desarrollo Organizacional en la Empresa Envases & Plasticket S.A.**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **28** de febrero de **2018**

f. _____ Nombre:
Burgos Montalván, Cristina Vanessa C.C:
0922822226

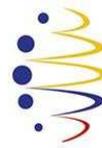


REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Estrategias de Desarrollo Organizacional en la Empresa Envases & Plasticket S.A.		
AUTOR(ES)	Burgos, Montalván, Cristina Vanessa		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcdo. Bonilla Morán, Luis Antonio, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación		
CARRERA:	Psicología Organizacional		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Psicología Organizacional FECHA DE		
PUBLICACIÓN:	28 de febrero de 2018	No. DE PÁGINAS:	21
ÁREAS TEMÁTICAS:	Cultura Organizacional, Desarrollo Organizacional, Liderazgo, Comunicación interna, Desarrollo del personal.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<i>Cultura Organizacional, Procesos de Selección, Gestión del Desempeño, Desarrollo del Personal, Liderazgo Organizacional, Cambio organizacional.</i>		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): De acuerdo con las investigaciones, datos e información recopilada, los mismos que son de importante relevancia, son más que necesarios para el proceso de cambio y desarrollo dentro de una organización empresarial, ya que por medio de estos conocimientos es más llevadero la transformación y obtención de grandes logros. El trabajo que se realizó en el presente caso de la Empresa Envases & Plasticket S.A., se llevó a cabo con el objetivo de analizar la situación problemática de la empresa para de ahí poder determinar un plan que permita mejorar la productividad de la misma, además de la elaboración de un estudio de la Cultura que existe en la organización, además de revisar los procesos de selección, el desempeño de los trabajadores y su desarrollo o crecimiento profesional, además de verificar que cuenten con verdaderos líderes de grupos. Además, se elaborarán estrategias que permitan la aceptación de los cambios que ayudaran a que la organización se beneficie de estos, se determinaran los responsables, los recursos, la metodología y para finalizar la conclusión y recomendaciones con el objetivo principal de que la empresa tenga una mejora ante su actual situación. Por tal motivo fueron considerados cambios estratégicos que permitan el incremento productivo de la empresa, reforzar el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la misma, y a su vez de forma externa mantener una excelente imagen ante las demás organizaciones competidoras.



ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-996265966	E-mail: cvbm_82@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Carrillo Saldarreaga, Sofía Viviana, Mgs.	
	Teléfono: +593-4-2209210 ext. 1413 - 1419	
	E-mail: sofia.carrillo@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		