

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**“Análisis de los procesos de cambio organizacional de la
empresa Plásticos del Ecuador S.A y su gestión de mejora
continua.”**

AUTOR:

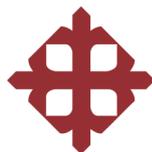
Cruz Cordero, Andrea Nicole

**Componente práctico del examen complejo previo a la
obtención del título de Psicóloga Organizacional**

TUTOR:

Psic. Chiquito Lazo, Efrén Eduardo, Mgs.

**Guayaquil, Ecuador
02 de septiembre del 2021**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, 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 **Cruz Cordero Andrea Nicole**, como requerimiento para la obtención del título de **Lcda. Psicología Organizacional**.

TUTOR (A)

f. _____
Psic. Chiquito Lazo, Efrén Eduardo, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

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

Guayaquil, a los 02 del mes de septiembre del año 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Cruz Cordero Andrea Nicole**

DECLARO QUE:

El componente práctico del examen complejo, “Análisis de los procesos de cambio organizacional de la empresa Plásticos del Ecuador S.A y su gestión de mejora continua.” previo a la obtención del título de **Lcda. Psicología Organizacional**, ha sido desarrollada 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, a los 02 del mes de septiembre del año 2021

EL AUTOR (A)

Andrea Cruz C.

f. _____
Cruz Cordero Andrea Nicole



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Cruz Cordero Andrea Nicole**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo “Análisis de los procesos de cambio organizacional de la empresa Plásticos del Ecuador S.A y su gestión de mejora continua.”** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 del mes de septiembre del año 2021

EL (LA) AUTOR(A):

Andrea Cruz C.

f. _____
Cruz Cordero Andrea Nicole



Guayaquil, 30 de agosto del 2021

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
INFORME DE PLAGIO

Tema: “Análisis de los procesos de cambio organizacional de la empresa Plásticos del Ecuador S.A y su gestión de mejora continua”

Estudiante:

Cruz Cordero, Andrea Nicole

Docente Tutor: Psic. Org. Efrén Chiquito, Mgs.

URKUND	
Documento	Análisis de los procesos de cambio organizacional de la empresa Plásticos del Ecuador S.A y su gestión de mejora continua.doc (D111847570)
Presentado	2021-08-30 15:12 (-05:00)
Presentado por	cruzcordero22@gmail.com
Recibido	efren.chiquito.ucsg@analysis.arkund.com
	1% de estas 16 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.

FIRMA



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Psic. Alexandra Galarza Colamarco
DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Psic. Belén Cabezas Córdova
COORDINACIÓN DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Lcdo. Luis Bonilla Morán
DOCENTE REVISOR

ÍNDICE

RESUMEN.....	VII
INTRODUCCIÓN.....	2
DESARROLLO.....	4
1. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL.....	4
1.1 Procesos de recursos humanos.....	4
1.1.1 Procesos de Reclutamiento y Selección.....	4
1.1.2 Desarrollo Organizacional.....	5
1.1.3 Evaluación de Desempeño.....	5
1.1.4 Desempeño Laboral.....	6
1.1.5 Planes de Carrera.....	6
1.2 Cambio Organizacional.....	7
1.2.1 Pasos para gestionar el cambio organizacional.....	8
1.3 Procesos de Contexto Organizacional.....	9
1.3.1 Clima Organizacional.....	9
1.3.2 Liderazgo.....	9
1.3.3 Estilos de Liderazgo.....	10
1.3.4 Cultura Organizacional.....	12
1.4 Procesos afectivos y cognitivos.....	14
1.4.1 Motivación Laboral.....	14
1.4.2 Satisfacción Laboral.....	15
2. DISEÑO DE ESTRATEGIAS.....	17
2.1 Implementación de la herramienta de Head-Hunting para la atracción del talento.....	17
2.2 Implementación de la Evaluación de Desempeño 180°.....	17
2.3 Implementación de Planes de Carrera.....	18
3. IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS.....	19
3.1 Metodología.....	19
3.2 Responsables.....	20
3.3 Recursos.....	21
CONCLUSIONES.....	23
REFERENCIAS.....	25

RESUMEN (ABSTRACT)

En el presente caso, se logró identificar que el problema principal es la inadecuada gestión en los procesos de cambio organizacional que lleva a cabo el área de talento humano de la empresa Plásticos del Ecuador S.A. A partir del problema mencionado, se presentan falencias en los procesos de evaluación de desempeño, reclutamiento y selección y desarrollo organizacional. A raíz de estas variables, se vio afectada la satisfacción y motivación de los colaboradores dentro de la organización. A través del método de estudio de caso se pretende obtener datos cuantitativos beneficiosos para la empresa. Por lo tanto, en el desarrollo del caso, se proponen distintas estrategias de cambio organizacional para poder abordar estos procesos de mejora y así generar soluciones eficaces a largo plazo que permitan mantener a la empresa dentro del margen de cumplimiento.

Palabras Claves: cambio organizacional, reclutamiento y selección, motivación, satisfacción, mejora continua.

INTRODUCCIÓN

La empresa Plásticos del Ecuador S.A es una organización fundada en los años 50s, que se dedica a producir y comercializar productos de plástico utilizados en el área doméstica e industrial.

A lo largo de los años, Plásticos del Ecuador S.A se ha posicionado dentro del país, al ser una de las primeras empresas en la industria del plástico, pero a raíz de los cambios en el entorno, han incursionado al medio nuevas marcas que forman parte de la competencia. Por esta razón, la organización se ha dispuesto a realizar cambios en pro de la mejora continua y el crecimiento profesional y personal de sus colaboradores, así como el posicionamiento y crecimiento de la empresa dentro del mercado.

El problema principal que presenta la organización es la insuficiencia en sus procesos de cambio organizacional, lo cual ha desencadenado una serie de problemas a nivel macro que han ido afectando significativamente a las distintas áreas que conforman la empresa. Una de las falencias más evidentes es no contar con un método de evaluación de desempeño, lo cual ha generado que no se desarrollen planes de carrera para los colaboradores, en secuencia a aquello; los colaboradores se encuentran poco satisfechos con sus labores; por el motivo descrito, presentaron quejas al no estar a gusto con sus beneficios salariales.

Por otra parte, ha disminuido la producción debido a que los trabajadores no se encuentran dispuestos para realizar sus actividades. Además, sus instalaciones carecen del equipamiento necesario para que los colaboradores puedan ejercer sus funciones de manera óptima y en un ambiente laboral agradable y se toma en consideración que se encuentran desmotivados debido a las variables mencionadas.

El presente trabajo destaca el diagnóstico organizacional, el cual describe la situación actual de la empresa, donde se especifican los problemas y falencias que posee la organización; además, se presentan las posibles estrategias de intervención para disminuir el impacto de los factores que afectan a la empresa, de manera que se logre implementar dichas estrategias y generar un cambio positivo dentro de la misma.

En definitiva, la empresa pretende incorporar cambios importantes, con la finalidad de asegurar el correcto funcionamiento de los procesos internos de la organización.

DESARROLLO

1. Diagnóstico Organizacional

El presente diagnóstico tiene como propósito identificar los procesos de cambio organizacional de la empresa Plásticos del Ecuador S.A y su gestión de mejora continua. Dentro del diagnóstico organizacional se puede destacar el proceso de cambio organizacional, donde se consideran los procesos de reclutamiento y selección; el desempeño laboral que se encuentra asociado con la evaluación de desempeño y el desarrollo organizacional. Dentro de los procesos del contexto organizacional, se considera el clima organizacional, liderazgo y cultura organizacional. Además, se toma en consideración los procesos afectivos y cognitivos como la motivación y la satisfacción laboral. De tal manera que se ha logrado identificar procesos clave que deberán formar parte del plan de mejora continua para aminorar el impacto negativo que se presenta en la organización.

1.1 Procesos de Recursos Humanos

1.1.1 Procesos de reclutamiento y selección

Uno de los procesos en los cuales la organización se ha enfocado en cambiar, es en los procesos de reclutamiento y selección, los cuales comprenden la recolección de información de cada candidato potencial para un puesto de trabajo específico, de manera que se logre determinar quién deberá ser contratado.

La selección de personal puede definirse como la búsqueda del aspirante cuyas características se adecuen más al perfil del puesto que se pretende cubrir. Dicho perfil no solo debe ceñirse a las capacidades, conocimientos o aptitudes requeridas, sino también a su posible integración en un concreto ambiente laboral, que englobará en su entorno los aspectos físicos y sociales. (Amo Arturo, 2019, pág. 8)

El método de selección que se maneja internamente es probable que no sea el adecuado a lo que la empresa requiere, por lo que aquellos candidatos seleccionados no son idóneos para los cargos y es allí cuando surge la incomodidad por parte de los jefes, la insatisfacción en el lugar de trabajo y el bajo desempeño que se encuentra ligado a la baja productividad.

1.1.2 Desarrollo Organizacional

El desarrollo organizacional busca mejorar y reforzar las habilidades y capacidades que cada colaborador ejerce en su rol dentro de la organización, que permitirá afrontar retos y cambios a nivel interno y externo. El DO permite que los colaboradores aprendan y aprovechen su creatividad, de manera que logren superarse personal y profesionalmente, con la finalidad de que se coordinen los objetivos individuales y organizacionales.

El desarrollo organizacional es el proceso mediante el cual la organización evalúa las conductas, los valores, las creencias y las actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; con lo cual puede aplicar modificaciones en la cultura organizacional para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia (Hernández, Gallarzo, & Espinoza, 2011, pág. 9).

Se infiere que el máximo reto al cual se enfrenta la organización es desarrollar y potenciar las facultades y habilidades humanas dentro de la empresa. Es por ello, que el DO se considera una herramienta para fortalecer el vínculo entre el empleado y el empleador. Actualmente, la organización cuenta con personal que lleva hasta 20 años laborando dentro de la misma área y la empresa no cuenta con un plan de desarrollo profesional que permita el crecimiento de los colaboradores.

1.1.3 Evaluación de Desempeño

Cabe destacar que la evaluación de desempeño es un factor fundamental para que toda organización esté al tanto de los resultados que obtiene cada colaborador; en lo cual engloba comportamientos y acciones que son de gran relevancia para la organización.

La evaluación de desempeño puede definirse como un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguien, por tanto se emplea en general, para determinar el mérito de una persona en la realización de las responsabilidades, funciones y actividades propias del cargo o puesto que ocupa (Rivero, 2018).

Dentro del contexto del presente caso, se destaca que uno de los problemas existentes dentro de la organización, es la ausencia de una evaluación de desempeño que valore las funciones y actividades que desempeña cada

colaborador dentro de su lugar de trabajo. La evaluación de desempeño forma parte de unos de los procesos clave en los cuales la empresa se ha enfocado en mejorar e implementar.

1.1.4 Desempeño Laboral

El desempeño laboral hace énfasis en el logro de aquellos objetivos planteados y en los recursos utilizados para llegar al logro, dentro de esto, los objetivos pueden ser alcanzados satisfactoriamente o ser excedidos; su desempeño dependerá del uso de los recursos facilitados por la organización y otros factores externos.

El desempeño laboral puede ser definido como “el comportamiento del trabajador, en la búsqueda de los objetivos fijados, y se constituye en la estrategia individual para alcanzarlos” (Chiavenato, citado por Del Toro, Salazar, & Gómez, 2011, p. 210). El desempeño varía en cada colaborador, ya que, en él, influyen factores como actitudes, aptitudes, motivación, capacitación, liderazgo por parte de jefes inmediatos y factores de cada individuo y su entorno.

En concordancia con la situación actual de la empresa Plásticos del Ecuador, se destaca que la insuficiencia de planes de desarrollo, ha generado en los colaboradores poco interés en su formación y preparación profesional, por lo que su desempeño ha ido en caída y ha desencadenado el factor de la productividad, provocando de esta manera, una decadencia en la producción del plástico.

Dentro del último periodo, se han presentado quejas e inconformidades sobre el desempeño de los trabajadores, dichas quejas han sido presentadas por los supervisores.

1.1.5 Planes de Carrera

El desarrollo personal y profesional se considera como uno de los factores motivantes más concluyentes en el cumplimiento del trabajo. Por tal motivo, la organización debe mantener al colaborador firme y activo con la finalidad de motivarlo y brindarle un crecimiento y desarrollo basado en su esfuerzo.

Este crecimiento y desarrollo puede ser implementado a través de los planes de carrera.

La planeación de carrera “es un proceso continuo en el que una persona establece metas de carrera e identifica los medios para lograrlas [...] Es la sucesión planeada de empleos diseñada por una organización para desarrollar a sus empleados” (Wayne & Robert, citado por Figueroa, 2014, p.71).

Es relevante destacar que la organización cuenta con colaboradores que han laborado más de 20 años en la misma posición y dentro de la misma área, sin haber tenido un plan de carrera que les permita desarrollarse a nivel profesional. Además, la ausencia de planes de carrera en la empresa ha generado un sentido de desinterés en la preparación y formación profesional de los individuos.

1.2 Cambio organizacional

Cuando una organización se encuentra en crisis, el primer paso para adentrarse en un proceso de cambio es tomar acciones decisivas que creen un efecto positivo que logre mantener a la empresa. Este cambio debe estar asociado a la implementación de estrategias que den lugar a cambios importantes alineados al éxito.

“Se define el cambio como pasar de una condición a otra afectando a personas, grupos y organizaciones enteras” (Mondy & Noe, citado por Rubiano, 2012, pág. 82).

Por otro lado, el cambio organizacional se considera como una transformación de características esenciales, que genera que el nuevo estado de cosas sea sustancialmente diferente al antiguo dentro de una organización y que puede ser radical o solo una mejora de los procesos organizacionales, dependiendo de las necesidades de la empresa; necesidades que pueden tener un factor tanto interno como externo. (Acosta, citado por Rubiano, 2012, pág. 82)

Es por ello, que la empresa Plásticos del Ecuador ha considerado incorporar cambios en los procesos de selección de personal, evaluación de desempeño, desarrollo organizacional, planes de carrera y desempeño

laboral. Estos cambios en sus procedimientos permitirán mantener la eficiencia y calidad de sus productos y de la organización como tal.

1.2.1 Pasos para gestionar el cambio organizacional

Se describen los pasos requeridos para lograr un cambio exitoso y duradero en las organizaciones (Kotter, citado por Barreto, 2016, pág. 9)

Paso 1: Establecer un sentido de urgencia

Se requiere examinar e identificar la realidad, las competencias y las oportunidades de la organización.

Paso 2: Crear una coalición

Se debe organizar o crear un grupo de personas capaces de llevar a cabo los cambios.

Paso 3: Desarrollar una visión y una estrategia

Se pretende crear una visión que lidere los esfuerzos de cambio y desarrollar estrategias para llevar a cabo dicha visión.

Paso 4: Comunicar la visión

Se debe utilizar todos los medios posibles para comunicar la visión y las estrategias.

Paso 5: Facultar a los colaboradores para actuar

Es necesario eliminar todos los obstáculos para el cambio.

Paso 6: Generar conquistas a corto plazo

Se debe diseñar mejoras que sean notorias en el rendimiento del personal; además, recompensar y reconocer a los talentos que contribuyen a las mejoras.

Paso 7: Reforzar beneficios para ganar impulso

Reclutar, seleccionar, contratar, desarrollar y potenciar a los colaboradores para que implementen la visión de la empresa e impulsar el proceso de cambio organizacional con nuevos proyectos.

Paso 8: Anclar cambios a la cultura

Fomentar el desarrollo del liderazgo con el nuevo enfoque y visión de la empresa; y hacer énfasis en los éxitos de la organización.

1.3 Procesos del contexto organizacional

1.3.1 Clima Organizacional

Reconocer el clima organizacional puede proporcionar un feedback sobre los procesos que determinan el comportamiento organizacional, de manera que se permita realizar intervenciones y cambios planificados que modifiquen conductas y actitudes de los miembros de la organización, así como también los sistemas y la estructura organizacional.

El clima organizacional se puede definir como un conjunto de características que: a) describen una organización y la distinguen de otras (productos, servicios, organigrama, orientación económica), b) son relativamente estables en el tiempo, y c) influye en el de los individuos dentro de la organización (Sandoval Caraveo, 2004).

Dado el concepto, se infiere que el clima organizacional que prevalece en Plásticos del Ecuador, se identifica por ser una organización con un giro de negocio industrial, que posee un liderazgo o dirección lineal; se encuentra orientado o enfocado a los resultados y a la producción y se podría inferir, que se encuentran en un proceso de orientarse más a su personal y al desarrollo del mismo.

1.3.2 Liderazgo

El liderazgo es un factor de gran importancia en las organizaciones, al proporcionar una guía, dirección y facilitar procesos para así lograr y cumplir las metas y objetivos organizacionales.

La influencia que poseen los líderes se llega a producir por las normas, las relaciones interpersonales y de esta forma, convertirse en un rol o modelo a seguir para el resto del equipo. El líder es la persona encargada de transmitir la cultura y los valores de la organización a su personal encargado, de esta forma se influye en la forma en que los individuos perciben el clima y la cultura organizacional.

El liderazgo se refiere a la influencia que ejerce una persona sobre su grupo de referencia. A través de esta influencia, el líder logra que otros lleven a cabo las tareas que se pretenden desarrollar al servicio de la eficacia colectiva. (García Solarte, 2015, pág. 158)

Es por ello, se considera que el éxito de la organización es el resultado de la eficacia de un buen líder. Cabe destacar, que en el caso de la empresa Plásticos del Ecuador se evidencia un liderazgo lineal y centralizado, donde cada decisión pasa por la presidencia y únicamente podrá ser ejecutada con dicha aprobación.

1.3.3 Estilos de Liderazgo

El estilo de liderazgo es considerado un factor que tiene influencia directa en los resultados y cumplimiento de objetivos organizacionales. “Dado que el liderazgo es influenciado por el tipo de personalidad, es importante primero analizar los tipos de personalidad que pueden definir el estilo de liderazgo en quienes dirigen una organización o grupo de trabajo” (Mendez, 2016, pág. 53).

La dirección general Plásticos del Ecuador se ha mantenido con una adecuada estabilidad con la guía de los distintos líderes a raíz de su fundación. El presidente actual es una persona que ha enfocado su preocupación en la eficacia del producto, el negocio y el ambiente laboral que existe dentro de la empresa.

Blake y Mouton establecen un modelo bidimensional, que abarcan dos dimensiones básicas del liderazgo eficaz (Palomo, 2013, pág 29):

- ✓ El interés por las personas
- ✓ El interés por la producción (resultados)

Dentro de las dos dimensiones, se definen cinco estilos de dirección, entre ellos se encuentran el estilo 1.9 (estilo club social), estilo 9.9 (estilo de compromiso en toda regla), estilo 5.5 (estilo de mediocridad), 1.1 (estilo Laissez – Faire) y el estilo 9.1 (estilo de tarea).

Estilos de liderazgo

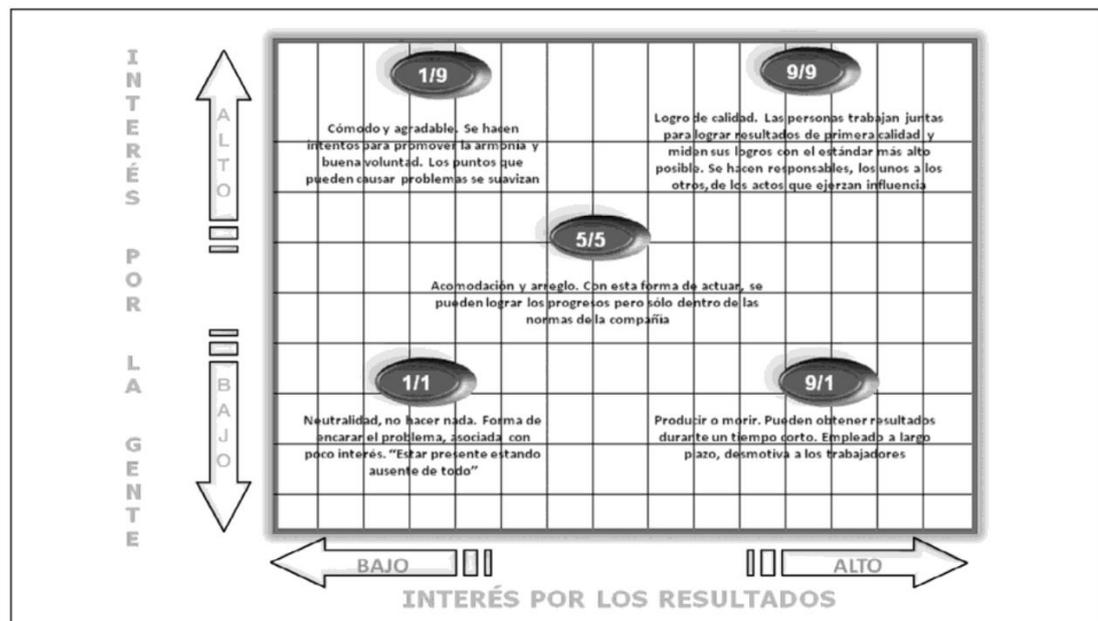


Figura 1. Estilos de Liderazgo. (tomado de Palomo, 2013, pág. 30)

El estilo de liderazgo que prevalece en la organización es el estilo 9.1 que se manifiesta cuando el directivo suele conceder una gran importancia a resultados, mientras que su preocupación por las personas es escasa. Las condiciones de trabajo, como consecuencia, están rígidamente estructuradas [...] sus colaboradores son meros instrumentos para alcanzar sus fines y, en su opinión, nunca deben anteponer los objetivos y necesidades individuales a las organizaciones. (Palomo, 2013, pág 30)

El estilo de liderazgo que se identifica en la empresa Plásticos del Ecuador es el estilo de tarea 9.1, ya que se evidencia que el presidente se preocupa por el negocio, mas no por el desarrollo, crecimiento y bienestar de los colaboradores. Este estilo de liderazgo que se manifiesta en el caso posee un alto interés en los resultados y un bajo interés en la gente. Pese a aquello, la empresa ha direccionado su enfoque al desarrollo de su personal y a mantener un alto sentido de motivación. Además, los colaboradores no se encuentran motivados y su desempeño ha caído en descenso, lo cual se debe a una inadecuada guía y soporte por parte de los líderes.

1.3.4 Cultura Organizacional

La cultura organizacional es un factor clave para captar y retener los mejores talentos en la empresa. La cultura engloba los principios que forman parte de la personalidad de la organización y que ratifican las bases de los procesos y actitudes de los individuos y grupos que conforman la organización.

La cultura organizacional comprende el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Los miembros de la organización determinan en gran parte su cultura y, en este sentido, el clima organizacional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización. La cultura en general abarca un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que los distinguen de otras (Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2009).

Es decir, la cultura puede ser considerada como la identidad que posee la organización, en esta identidad se toma en consideración factores como conductas, comportamientos, actitudes, creencias y valores; dichos factores son aquellos que diferencian y califican a las organizaciones.

En el caso de Plásticos del Ecuador, se identifica que prevalece una cultura enfocada al trabajo y a la productividad, mas no al bienestar del colaborador; se infiere que los comportamientos y actitudes de los colaboradores son consecuencia de un liderazgo poco eficaz. Además, existe poca comunicación entre jefe/subordinado lo cual dificulta la mediación y resolución de conflictos.

Según Schein, en la esencia de la cultura de las organizaciones, se reserva el nivel más profundo de presunciones básicas y creencias que permiten a los individuos cada día expresar y experimentar sus acontecimientos, dar respuesta a sus problemas de subsistencia interna y externa. Estas presunciones básicas, son la esencia, lo que realmente es la cultura organizacional (Schein, citado por Pedraza, Obispo, Vásquez, & Gómez, 2015, pág. 19).

“Los tres niveles de cultura no son estáticos ni independientes, se interrelacionan y conforman las creencias y presunciones básicas de la cultura organizacional” (Pedraza, Obispo, Vásquez & Gómez, 2015, pág. 19).

- ✓ El nivel 1: Producciones...está dado por su entorno físico y social. En este nivel cabe observar el espacio físico, la capacidad tecnológica del grupo, su lenguaje escrito y hablado y la conducta expresa de sus miembros (Schein, citado por Pedraza, Obispo, Vásquez, & Gómez, 2015, pág. 19).

En el siguiente nivel, se puede identificar en Plásticos del Ecuador que las instalaciones físicas de la empresa particularmente son muy antiguas. En el área de producción se han incorporado equipos con alta tecnología, pero muchas de las instalaciones carecen de las condiciones necesarias para el buen funcionamiento y mantenimiento de los equipos.

- ✓ El nivel 2: Valores, que reflejan en última instancia la manera en que deben relacionarse los individuos, ejercer el poder y pueden ser validados si se comprueba que reducen la incertidumbre y la ansiedad (Schein, citado por Pedraza, Obispo, Vásquez, & Gómez, 2015, pág. 19):

En relación con el caso, se evidencia una cultura donde prevalece el control y toma de decisiones de forma lineal, es decir, todas las decisiones pasan directamente por la presidencia. Además, se considera que la organización es centralizada.

- ✓ El nivel 3: presunciones subyacentes básicas, permite la solución a un problema cuando esta se ha dado repetidamente y queda a la larga asentada..." (Schein, citado por Pedraza, Obispo, Vásquez, & Gómez, 2015, pág. 19)

Tal como se infiere en el caso, los colaboradores reflejan comportamientos y actitudes que evidencian su poco interés en la formación y preparación profesional debido a la insuficiencia de planes de carrera. Así mismo, se evidencia insatisfacción y malestar en cuanto a los salarios y beneficios organizacionales.

1.4 Procesos afectivos y cognitivos

1.4.1 Motivación Laboral

En primera instancia, es necesario considerar que la conducta humana se encuentra orientada a lograr objetivos, de tal forma, que se comprenderá mejor aquellos factores que beneficiarán el desarrollo de la motivación en el trabajo. En pocas palabras, los colaboradores que se encuentren motivados se esforzarán en cumplir con los objetivos fijados por la empresa, de tal forma que estos objetivos organizacionales serán parte de sus propios objetivos.

Según López (2005) “la motivación, dentro del ámbito laboral, es definida actualmente como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados” (pág. 26).

Se puede inferir que los factores motivacionales componen aspectos personales, estos se pueden lograr ajustar a las expectativas y necesidades del colaborador y hacer un match con lo que la empresa requiere y aspira por parte del trabajador. Para lograr aquello, según Cerro Matoso, citado por Figueroa (2014) “es determinante la confianza que la empresa tenga en los conocimientos, habilidades y experiencia de su persona” (pág. 72).

Para que los colaboradores se encuentren motivados, se deberá tomar en cuenta las características personales de cada individuo, tales como su escala de valores, situación económica, nivel cultural y social y las metas que tenga fijadas a nivel de su desarrollo y crecimiento personal y profesional. Como se infiere en el presente caso de la empresa Plásticos del Ecuador, los colaboradores poseen un bajo sentido de motivación debido a factores como insatisfacción salarial, escasez de incentivos no monetarios, ausencia de planes de carrera y disminución de la productividad.

Es por ello, que en el ámbito laboral es de suma importancia conocer los factores que estimulan la labor humana, ya que, a través de la motivación, la organización podrá manejar estos elementos con la finalidad de que la

empresa funcione de forma adecuada y los colaboradores se sientan satisfechos en su lugar de trabajo.

1.4.2 Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es un factor clave para obtener un equilibrio entre la retribución salarial y el sentido que genera con ámbito laboral. Lo que se comprende por un trabajo ideal, es ganar un sueldo que sea justo y digno considerando que se encuentre bajo condiciones óptimas que desarrollen una satisfacción personal y profesional del colaborador.

La satisfacción laboral es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas. (Juárez Adauta, 2012, pág. 308)

Con esta definición se pretende articular que la satisfacción laboral comprende un conjunto de elementos que conformar el trabajo. Así mismo, es necesario reconocer que existen factores que impiden la satisfacción laboral, tales como el salario, las relaciones interpersonales, la falta de liderazgo, que generan inconformidad en los colaboradores y consigo traen como consecuencia la falta de empatía del colaborador, disminución de la productividad y desmotivación.

En consecuencia, de dichos factores antes mencionados, se ha generado en los colaboradores insatisfacción laboral y poco interés en su desarrollo y crecimiento profesional, ya que se encuentran inconformes con su salario y por la falta de beneficios sociales que ofrece la empresa. A su vez, esto conlleva a que se sientan desmotivados por las condiciones laborales en las que se encuentran inmersos.

Por último, se infiere se debe considerar las necesidades, valores y rasgos personales de los colaboradores como factores que afectan la satisfacción. Es por ello que, las organizaciones buscan cambiar e innovar para sobrevivir y prevalecer su status en el mercado. Las personas encargadas se

enfocarán en identificar aquellas oportunidades de mejora que ayudarán a la organización a cumplir sus objetivos de manera exitosa.

2. DISEÑO DE ESTRATEGIAS

2.1 Implementación de la herramienta de Head-Hunting para la atracción del talento

La implementación de la herramienta de Head-Hunting ayudará a optimizar los procesos de reclutamiento y selección; dicha herramienta será utilizada a través de las distintas herramientas digitales que permitan realizar la caza de talentos, como LinkedIn, Multitabajos y Computrabajo; de esta forma se podrá identificar a los mejores candidatos para ocupar los cargos y se podrá retener a los mejores talentos. Esta estrategia de intervención permitirá resolver los problemas de productividad, selección de candidatos que se encuentren aptos para los cargos y de esta forma, llevar a cabo los procesos correspondientes al cambio que se espera generar en la organización. A través de la herramienta de head-hunting dentro del proceso de atracción del talento, se considera que esta variable que da apertura al cambio organizacional dentro de los procesos de recursos humanos, tendrá como resultado una mejora en los procesos de mejora continua.

2.2 Ejecución de la Evaluación de Desempeño 180°

La evaluación de desempeño 180° es una herramienta para desarrollar el capital humano de las organizaciones. Poner en práctica esta herramienta implica un alto grado de compromiso, tanto de la empresa como lo de los colaboradores, ya que, gracias a este sistema de evaluación, la empresa estaría proporcionando a su personal una herramienta de autodesarrollo.

La evaluación de 180° es aquella en la cual una persona es evaluada por sus jefes, sus pares, y eventualmente los clientes. Se diferencia de la evaluación de 360° en que no incluye el nivel de los subordinados (colaboradores) (Alles, citado por Torres Peña, 2012, pág. 22).

La estrategia de Evaluación de Desempeño 180° se basa en que cada colaborador será evaluado por su jefe inmediato y por sus compañeros de equipo. Adicional, se realiza una autoevaluación para que el colaborador de su percepción de su desempeño y se brinda una retroalimentación para que

el colaborador conozca cuáles son sus fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora. Se elabora esta estrategia de intervención con la finalidad de reforzar el desempeño de los colaboradores, evaluar sus actividades y establecer oportunidades de mejora, con el fin de que los colaboradores puedan mantener la productividad de la organización. A su vez, esta estrategia permitirá mantener una cultura de liderazgo de equipos y comunicación eficaz entre jefe/subordinado y pares. Adicional, esta estrategia se encuentra estrechamente vinculada al cambio organizacional, ya que en la estrategia de evaluación de desempeño se podrá generar un cambio positivo para la empresa. Esta estrategia será de ayuda para el área de recursos humanos al momento de estimular las capacidades y habilidades de los talentos. La evaluación de desempeño permitirá erradicar las deficiencias en la producción y conocer el potencial que poseen los colaboradores para obtener nuevas habilidades y nuevos conocimientos que se podrán manifestar a corto, mediano y largo plazo. De esta forma, se podrá promover un clima laboral positivo donde prevalezca el diálogo y la buena comunicación.

2.3 Implementación de Planes de Carrera

La planificación de carrera se enmarca en un plano individual y a la vez global, que tiene mayor alcance que la formación. [...] es parte de una estrategia que permita alcanzar los objetivos de la empresa, pero también que le permita al empleado alcanzar un desarrollo profesional y personal (Domínguez, citado por Figueroa, 2013, pág. 11).

La implementación del plan de carrera es una estrategia para atraer y retener los mejores talentos en la organización. Esta estrategia surge a partir de la necesidad de desarrollar y potenciar a los colaboradores, de que puedan crecer a nivel profesional y pulir sus habilidades y capacidades en su área de trabajo. Uno de los problemas que se pretende resolver a través de esta estrategia, es el poco interés en la formación y preparación profesional de los colaboradores, ya que no posee un sentido o una motivación que los impulse a querer crecer dentro de la empresa. Esta estrategia se encuentra articulada al cambio organizacional, ya que es uno de los procesos en los cuales hace énfasis en el presente caso, debido a que se deben realizar un proceso de mejora continua. Además, esta estrategia permitirá crear un

sentido de pertenencia en los individuos y grupos con la organización. A su vez, se permitirá mantener motivados a los colaboradores y mejorará su satisfacción laboral.

3. IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS

3.1 Metodología

La metodología que se utilizará para implementar las estrategias del presente caso será de forma cuantitativa.

De acuerdo a la estrategia de implementación de la herramienta de head-hunting para la atracción del talento, se llevará un cronograma de las vacantes abiertas, a través de un seguimiento y control, se desarrollará informes y reportes para determinar el avance de los procesos de selección. El proceso de selección inicia desde el momento en que es solicitada la vacante, hasta el momento en que la persona ingresa a cubrir el puesto. Dentro de los procesos, se maneja una base de datos con los posibles candidatos, se realiza un filtro telefónico, se toman pruebas de personalidad y conocimientos y por último, se realiza una entrevista formal con cada uno de los candidatos para seleccionar al mejor perfil. Una vez que la persona ingrese a la organización, recibirá una inducción general por parte del área de talento humano y la respectiva capacitación.

En cuanto a la estrategia de ejecutar una evaluación de desempeño 180° grados, se llevará a cabo una reunión con los líderes de cada área para informar acerca de las distintas fases del proceso. En este caso, la fase uno consta del ingreso de los objetivos de cada cargo; en la fase dos se realiza la evaluación jefe/subordinado y en la fase 3 se realiza la autoevaluación. Para cumplir con ello, se realizará un reporte semanal en lo que dure cada una de las tres fases para poder dar seguimiento a las áreas y a su avance en el proceso de evaluación. Finalmente, cada líder tendrá una sesión con su equipo para revisar las evaluaciones y dar un feedback sobre aquellas oportunidades de mejora que tienen los colaboradores basados en los resultados de la evaluación de desempeño.

Por último, en la implementación de los planes de carrera se deberá hacer una revisión de las evaluaciones de desempeño para determinar aquellos puestos o personas clave que tienen capacidad y oportunidad de

crecimiento. De tal forma, se deberá llevar un control y seguimiento que asegure el cumplimiento del plan de capacitación de los puestos clave para realizar con éxito los planes de carrera. Los pasos antes mencionados se encuentran ligados a los pasos del cambio organizacional mencionados en el diagnóstico de la empresa; como el desarrollar estrategias de intervención dentro de la organización, comunicar el plan a ejecutar, orientar a los colaboradores y fomentar el desarrollo dentro de la empresa.

La organización como tal, será la encargada de orientar sus esfuerzos para mejorar e implementar sus procesos de cambio organizacional y enfocarse en lograr sus metas establecidas.

3.2 Responsables

Los principales responsables de llevar a cabo la implementación de las estrategias de intervención de la empresa Plásticos del Ecuador es el área de Talento Humano; los mismos deberán trabajar en conjunto con los representantes de cada área y con dirección general, para desarrollar e implementar los cambios establecidos. En el caso de los asesores externos que posee la empresa, será necesaria su presencia para brindar soporte en cuanto a la toma de decisiones correspondientes a los procesos de TH.

Dado el presente caso, el área de Talento Humano en conjunto con los líderes de cada área, se encargarán de transmitir a sus equipos los procesos de cambio organizacional que se efectuarán. Esto se realizará a través de una reunión presencial con los gerentes de área y posterior a ello, los gerentes lo transmitirán a sus subordinados en este caso los jefes para que la información pueda llegar a todos. Adicional, cada proceso que se implemente será transmitido por el canal de comunicación interna de la empresa, en este caso, vía mail a través de un comunicado.

Por otro lado, el área de Talento Humano, se encargará de realizar los procesos de head-hunting, desde el mapeo del talento hasta el ingreso de los candidatos seleccionados. Así mismo, se encargarán de llevar las fases de la evaluación de desempeño que se realizará a los colaboradores; y posterior a ello, considerar los puestos clave en cuales se desarrollarán los planes de carrera.

Es necesario que las distintas áreas se enfoquen en las metas y objetivos que Plásticos del Ecuador espera cumplir, para poder mejorar sus procesos, crear un alto sentido de motivación y satisfacción en los colaboradores y fomentar el crecimiento y desarrollo profesional.

3.3 Recursos

Los recursos tecnológicos que se necesitarán para llevar a cabo las estrategias son principalmente el uso de las redes laborales, como LinkedIn y Multitabajos. Por otro lado, con ayuda de los recursos humanos y tecnológicos, se desarrollará el formato de evaluación de desempeño, el cual se repartirá de manera digital a toda la organización y posterior a ello, se realizará una tabulación que permitirá conocer los resultados obtenidos; además de una formación y promoción de una cultura de innovación, evaluación, retroalimentación y mejora continua.

Por otro lado, se considera que para los planes de carrera si será necesario un recurso financiero; ya que una vez que se dé el proceso como tal, se deberá capacitar al personal en cuanto a su desarrollo dependiendo de su área de trabajo.

Se debe tener claro que la única estrategia que necesitará un recurso financiero es el plan de carrera, por lo que es importante que los colaboradores y la organización aprovechen estos cambios en pro de su crecimiento.

Tabla de costos según las estrategias a implementar.

ACTIVIDAD	TIPO DE RECURSO	COSTO POR PROCESO
ADQUISICIÓN DE PLATAFORMA LABORAL: MULTITRAJAJOS	HUMANO, TECNOLÓGICO Y FINANCIERO	\$1,000
SISTEMA DE EVALUACIÓN 180°	HUMANO, TECNOLÓGICO Y FINANCIERO	\$8000
CAPACITACIONES PARA PLANES DE CARRERA	HUMANOS Y FINANCIERO	\$5000

Tabla 1. Tabla de costos económicos. Elaboración propia.

Como se visualiza en la tabla 1, en la dimensión de head-hunting como herramienta para el reclutamiento y selección de personal, se podrá cazar a los mejores talentos para que formen parte de Plásticos del Ecuador, de tal forma que aporten con sus conocimientos y habilidades, a la productividad de la empresa y al cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la organización.

Por otro lado, en la dimensión de evaluación 180°, se pretende evaluar el desempeño de los colaboradores y establecer oportunidades de mejora y crecimiento, de tal manera que puedan sentirse motivados en su lugar de trabajo y esto les permita fortalecer el sentido de pertinencia que tienen con la organización y sentirse satisfechos con sus funciones, con el clima de la empresa y con los beneficios que esta les ofrece.

Por último, los planes de carrera contribuirán al desarrollo del personal para que este se encuentre apto y capacitado para cumplir sus labores, esto generará un alto sentido de motivación en los colaboradores.

CONCLUSIÓN

El problema principal que se evidencia en la organización es la insuficiencia en sus procesos de cambio organizacional, que a través de factores desencadenantes generó una disminución de la motivación, baja productividad y un ineficiente desarrollo y atracción del talento.

Los procesos de cambio organizacional son necesarios e importantes para que la empresa logre cumplir sus metas y objetivos sin dejar de lado el bienestar de los trabajadores, que serán las herramientas para cumplir aquellos objetivos organizacionales.

Los procesos de cambio organizacional se tienen que adentrar en la empresa de tal forma que sea un proceso transversal continuo y constante, que estos cambios impulsen la productividad y el desarrollo del personal, de tal forma que se logre implementar los procesos de recursos humanos como reclutamiento y selección, evaluación desempeño y desarrollo del personal donde se incluyen los planes de carrera. Los líderes de la empresa serán quienes guíen, apoyen y den soporte a la posibilidad de generar estos cambios, se desarrollará y alcanzarán las metas propuestas con eficacia.

En el caso de la implementación de las estrategias de intervención, se pretende utilizar un método cuantitativo que permita calificar y determinar el avance en los procesos de cambio organizacional y mejora continua, en este caso esos procesos engloban al reclutamiento y selección, evaluación de desempeño y desarrollo organizacional.

Los resultados del presente trabajo, a más de evidenciarse en la mejora de sus procesos recursos humanos, se mejorarán la satisfacción y motivación de los colaboradores, los colaboradores tendrán la oportunidad de crecer dentro de la empresa, se habilitará la posibilidad de captar a los mejores talentos a través de los procesos de reclutamiento y selección y además, se podrá desarrollar y mejorar el desempeño a partir de los resultados que presente la evaluación 180°; de tal forma que se permita fomentar una mayor productividad, identificar las fortalezas y debilidades de los colaboradores, auto estimular el rendimiento y potencial del personal y

detectar aquellas necesidades de capacitación que se mencionan en la estrategia de planes de carrera.

Referencias

- Amo Arturo, A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. España: Editorial Elearning S.L. Obtenido de: https://books.google.com.ec/books?id=63fIDwAAQBAJ&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Barreto P. (2016). La gestión del cambio para lograr una ventaja competitiva en las empresas. Obtenido de: <http://201.159.223.2/handle/123456789/1698>
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Edimburgo: Edinburgh business school . Obtenido de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45652175/Comportamiento_Organizacional_por_Robert_Dailey.pdf?1463361248=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DComportamiento_Organizacional.pdf&Expires=1626814513&Signature=EGjdl-WkM~rcpwEuMLaihGtddUsnZkfKXL34oE33xU5ZE8J1aYh0kN7X8Tj-5hRbrxSIUX6N-nExiqXx-GkX0zVVCgynHQxj0Z~hi4YebZm-LVMB1LtRVKZyE3QMnPPrv3GlyribmwUDQWasuyhR0av3ICQ4RG~jD2pbL~CVOBnntCsPO6XqUehPvvR5Zecclq6IW~XsWCvWzjqcbn9jR7YLBGGSm-TMTsCoz~7IA6x5NiusQlo6zHY9tGzJjaXmkL8CjL~bGzR7puPF9mwXYVzjdzwg~PA0ztDSoSzrXNfPjJallj1~J98h8Q-sOfpcCDnCA0RbJrjYvxXXQR3Qg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- De Castro, A. (2014). *Comunicación Organizacional: técnicas y estrategias*. Colombia: Editorial Universidad del Norte. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=WyKVBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR14&dq=comunicaci%C3%B3n+organizacional&ots=eemEYQFaPY&sig=nC89MLq8l9eV_7g5T3SBGX5RMNc#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20organizacional&f=false
- Del Toro, J., Salazar, M., & Gómez, J. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Dialnet*, 210. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5114801>

- Figuroa, H. (2014). Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana. *Revistas Económicas*, 71. Obtenido de: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/1869>
- Figuroa, X. (2013). *Diseño de un plan de carrera aplicado al área de soporte de la compañía Roche Ecuador S.A incluyendo su modelo de liderazgo de competencias*. Obtenido de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12105/Tesis%20final.pdf?sequence=1>
- García Solarte, M. (2015). Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional. *Apuntes del CENES* . Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=479547211007>
- Hernández, J., Gallarzo, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional: Enfoque Latinoamericano*. Juárez: Pearson.
- Juárez Adata, S. (2012). Clima Organizacional y satisfacción laboral. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014>
- López, J. (2005). Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio*, 26. Obtenido de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>
- Mendez, J. (2016). *Dialnet*. Obtenido de La influencia de la personalidad en los estilos de liderazgo : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920576>
- Palomo, M. T. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Esic Editorial. Obtenido de: <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=qEMVAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=liderazgo+segun+autores&ots=b9RFbkNuaT&sig=sXNk3ERpopzy8OU8sa5CsSE0xso#v=onepage&q&f=false>
- Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L., & Gómez, L. (2015). Cultura Organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio Fenomenológico. *Revista Clío América*. Obtenido de: <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/1462/851>
- Rivero, Y. (2018). Evaluación de desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camaguay*. Obtenido de:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159

Rubiano, M. (2012). Relación entre comunicación y cambio organizacional en trabajadores de una empresa del sector terciario. Obtenido de: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/227/371>

Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004

Sandoval Caraveo, M. C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Obtenido de: <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>

Silva Rodríguez, J. A. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano*. 3 Ciencias Editorial Área de Innovación y Desarrollo S.L . Obtenido de: <https://www.3ciencias.com/libros/libro/la-gestion-y-el-desarrollo->

Torres Peña, G. (2012). *Evaluación de desempeño de 180° grados con el personal de enfermería de quirófanos de la clínica Hospital Santa Inés*. Obtenido de: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/1820>



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Cruz Cordero Andrea Nicole**, con C.C: # 0706687530 autor/a del **componente práctico del examen complejo: “Análisis de los procesos de cambio organizacional de la empresa Plásticos del Ecuador S.A y su gestión de mejora continua.”** previo a la obtención del título de **Lcda. 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, 02 de septiembre de 2021

Andrea Cruz C.

f. _____

Nombre: **Cruz Cordero Andrea Nicole**

C.C: **0706687530**



REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	"Análisis de los procesos de cambio organizacional de la empresa Plásticos del Ecuador S.A y su gestión de mejora continua."		
AUTOR(ES)	Andrea Nicole Cruz Cordero		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Efrén Eduardo Chiquito Lazo		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación		
CARRERA:	Psicología Organizacional		
TÍTULO OBTENIDO:	Lcda. Psicología Organizacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de septiembre de 2021	No. DE PÁGINAS:	27
ÁREAS TEMÁTICAS:	Desarrollo Organizacional, Reclutamiento y Selección, Evaluación de Desempeño		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Cambio Organizacional, reclutamiento y selección, motivación, satisfacción, mejora continua		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>En el presente caso, se logró identificar que el problema principal es la inadecuada gestión en los procesos de cambio organizacional que lleva a cabo el área de talento humano de la empresa Plásticos del Ecuador S.A. A partir del problema mencionado, se presentan falencias en los procesos de evaluación de desempeño, reclutamiento y selección y desarrollo organizacional. A raíz de estas variables, se vio afectada la satisfacción y motivación de los colaboradores dentro de la organización. A través del método de estudio de caso se pretende obtener datos cuantitativos beneficiosos para la empresa. Por lo tanto, en el desarrollo del caso, se proponen distintas estrategias de cambio organizacional para poder abordar estos procesos de mejora y así generar soluciones eficaces a largo plazo que permitan mantener a la empresa dentro del margen de cumplimiento.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 987 01 7986	E-mail: andrea.cruz04@cu.ucsg.edu.ec	
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):			