

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

TEMA:

Mejoramiento del compromiso y desarrollo del plan de carrera: una estrategia para impulsar el éxito en El Gourmet S.A.

AUTOR:

Espinoza Arechua, Henry David

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

TUTOR:

Chiquito Lazo, Efren Eduardo

**Guayaquil, Ecuador
30 de Agosto del 2023**



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 **Espinoza Arechua, Henry David**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional**.

TUTOR:

f. _____
Chiquito Lazo, Efren Eduardo

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Carrillo Saldarreaga, Sofia Viviana

Guayaquil, al 30 de agosto del 2023



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Espinoza Arechua, Henry David**

DECLARO QUE:

El componente práctico del examen complejo, **Mejoramiento del compromiso y desarrollo del plan de carrera: una estrategia para impulsar el éxito en El Gourmet S.A.** previo a la obtención del título de **Licenciado 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, al 30 de agosto del 2023

EL AUTOR (A)

f.

Espinoza Arechua, Henry David



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

AUTORIZACIÓN

Yo, Espinoza Arechua, Henry David

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo Mejoramiento del compromiso y desarrollo del plan de carrera: una estrategia para impulsar el éxito en El Gourmet S.A.**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, al 30 de agosto del 2023

EL AUTOR (A)

f.

Espinoza Arechua, Henry David



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Guayaquil, 29 de agosto de 2023

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL INFORME DE PLAGIO

 CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Mejoramiento del Compromiso y Desarrollo del Plan de Carrera Una Estrategia para Impulsar el Éxito en El Gourmet S.A.

3% Similitudes
0% Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas
1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Mejoramiento del Compromiso y Desarrollo del Plan de Carrera Una Estrategia para Impulsar el Éxito en El Gourmet S.A..docx ID del documento: c4c47aecdb0d2a30c7b280f1921d4125ed060348 Tamaño del documento original: 527,77 kB Autor: Henry Espinoza Arechua	Depositante: Henry Espinoza Arechua Fecha de depósito: 25/8/2023 Tipo de carga: url_submission fecha de fin de análisis: 25/8/2023	Número de palabras: 7717 Número de caracteres: 52.937
---	---	--

Ubicación de las similitudes en el documento:

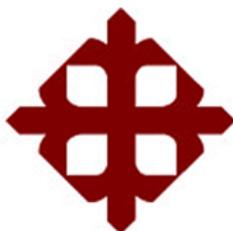
Tema: “Mejoramiento del Compromiso y Desarrollo del Plan de Carrera: Una Estrategia para Impulsar el Éxito en El Gourmet S.A.”

Estudiante:

Espinoza Arechua, Henry David

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

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. CARRILLO SALDARREAGA, SOFIA, MGS.
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____
PSIC. CABEZAS CÓRDOVA, BELEN, MGS
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____
PSIC. BONILLA MORÁN, LUIS, MGS

DOCENTE REVISOR

Índice

Resumen/Abstract	VIII
1.- Introducción	2
2.- Diagnóstico de la situación	3
2.1.- Comportamiento Organizacional	4
2.1.1.- Motivación	4
2.2.- Estructura	4
2.2.1.- Procesos.....	4
2.2.2.- Tecnología.....	5
2.3.- Gestión del Talento	6
2.3.1- Atracción y Reclutamiento	6
2.3.2- Selección	7
2.3.3- Desvinculación	7
2.4.- Desarrollo Organizacional	8
2.4.1- Capacitación y Desarrollo.....	8
2.4.2- Planes de Carrera.....	8
3.- Diseño de Estrategias	9
3.1 Plan de Sucesión.....	9
3.2 Programa de capacitación de desarrollo.	10
3.3 Evaluaciones y Feedback.	11
4.- Implementación de Estrategias.....	12
4.1 Método	12
4.1.1 - Onboarding	12
4.1.2 - Liderazgo	13
4.1.3 - Evaluación de desempeño	14
4.1.4 - Engagement	14
4.1.5- Comunicación Interna	15
4.2 Responsables	16
4.3 Recursos	18
5. Conclusiones	19
Bibliografía	20
Anexos	22

Índice De Tablas

Tabla 1. <i>Detalle del presupuesto que se va a presentar al comité como inversión</i>	18
--	----

Índice De Figuras

<i>Figura 1: Árbol de problemas</i>	3
---	---

Resumen

Gourmet S.A., una exitosa empresa de productos envasados que operaba en el mercado desde hace 25 años, enfrentaba un gran problema: la falta de desarrollo de carrera y oportunidades de crecimiento para sus empleados. Aunque reconocida como una de las mejores empresas para trabajar en sus primeros años, la organización se centró en las operaciones y la gestión y descuidó el desarrollo del talento. Reconociendo esta situación, la gerencia ha decidido implementar una estrategia integral de planificación de la sucesión. La estrategia incluye la identificación y evaluación del potencial de los empleados, el desarrollo individualizado, la promoción interna, la evaluación continua del desempeño, la planificación de la transición y la construcción de una cultura de apoyo. El objetivo es brindar a los empleados las herramientas, las oportunidades y el reconocimiento que necesitan para crecer profesional y personalmente. La implementación de estas estrategias requiere una estrecha colaboración entre recursos humanos, líderes de equipo, mentores y empleados, así como una mentalidad de aprendizaje continuo en toda la organización. Convirtiendo los problemas en oportunidades, Gourmet S.A. busca no solo retener y motivar el talento, sino también fortalecer su posición en el mercado y asegurar un futuro sostenible basado en el crecimiento y desarrollo de sus equipos.

Palabras Clave: Motivación; Engagement; Comunicación Interna; Atracción y Reclutamiento; Planes de Carrera; Liderazgo; Onboarding.

Abstract

Gourmet S.A., a successful packaged products company operating in the market for 25 years, faced a big problem: the lack of career development and growth opportunities for its employees. Although recognized as one of the best companies to work with in its early years, the organization focused on operations and management and neglected talent development. Recognizing this situation, management has decided to implement a comprehensive succession planning strategy. The strategy includes identifying and evaluating employee potential, individualized development, internal advocacy, continuous performance evaluation, transition planning and building a supportive culture. The goal is to give employees the tools, opportunities and recognition they need to grow professionally and personally. The implementation of these strategies requires close collaboration between human resources, team leaders, mentors and employees, as well as a lifelong learning mindset across the organization. Turning problems into opportunities, Gourmet S.A. seeks not only to retain and motivate talent, but also to strengthen its market position and ensure a sustainable future based on the growth and development of its teams.

Keywords: Motivation; Engagement; Internal Communication; Attraction and Recruitment; Career Plans; Leadership; Onboarding.

1.- Introducción

En este caso, el foco principal está en la situación de la empresa de productos de empaque El Gourmet S.A., que opera en el mercado nacional desde hace 25 años. Si bien la compañía se ha posicionado como una de las mejores empresas en los primeros años, en los últimos años ha dejado de lado el desarrollo y énfasis del talento y se ha centrado en las operaciones y la gestión del negocio.

La dirección general de la organización ha sido estable a lo largo de los años. Actualmente, está a cargo del Ing. Marcelo Peña Robles, quien lleva 20 años en la empresa y se preocupa por la calidad del producto, los valores del negocio y el ambiente laboral.

En cuanto al personal, la empresa cuenta con 700 colaboradores distribuidos entre la sede en Cuenca y varias sucursales a nivel nacional. La mayoría de los colaboradores son mujeres (450) y hay 250 hombres. Algunos empleados tienen hasta 20 años trabajando en la misma área, pero la organización no tiene un plan de desarrollo de carrera, lo que ha generado poco interés en la formación y preparación profesional por parte de los colaboradores.

Ante esta situación, El Gourmet S.A está llevando a cabo un proyecto piloto de planeación de carrera llamado Evolution, en colaboración con el consultor en desarrollo organizacional Nicolás Alcívar. El programa tiene como objetivo ayudar a los colaboradores a definir su mejor opción de carrera dentro de la organización.

El consultor y la dirección de la empresa han iniciado el proyecto con sesiones informativas y de participación con los ejecutivos de los primeros y segundos niveles. En estas sesiones, se les ha explicado la importancia de la planificación de carrera y se les ha pedido que determinen sus prioridades de desarrollo. Estas discusiones han ayudado a los colaboradores a comprender mejor su situación actual, la de sus compañeros y las posibles oportunidades de crecimiento dentro de la organización.

Anteriormente, cuando había una vacante, la empresa solía contratar personal externo en lugar de considerar a los empleados internos, lo que desmotivaba al personal y limitaba sus oportunidades de ascenso. Sin embargo, con la implementación del programa Evolution, se ha abierto la posibilidad de reclutamiento interno y de conocer mejor al personal existente.

Algunos colaboradores, como los señores Jiménez y Aguado, que llevan 15 años trabajando en la empresa, expresaron su frustración por no haber tenido anteriormente la

oportunidad de analizar y planificar su carrera dentro de la organización. Consideran que, si se hubiera mantenido esta dinámica en el tiempo, podrían haber explorado otras áreas y no seguir trabajando en los mismos departamentos en los que se encuentran actualmente.

En el caso de El Gourmet, el problema principal identificado es el bajo nivel de compromiso de los empleados debido a la ausencia de un enfoque en el desarrollo de carrera y oportunidades de crecimiento. La organización ha descuidado la atención al talento humano, centrándose únicamente en la operación y administración del negocio. Esto ha llevado a la desmotivación de los colaboradores, quienes no ven perspectivas claras de crecimiento profesional y sienten que sus habilidades y experiencia no son reconocidas ni aprovechadas.

Como resultado, se observa una disminución en el compromiso y la satisfacción laboral, lo que afecta negativamente la productividad y el clima organizacional. Es esencial abordar este problema y desarrollar un plan de acción centrado en el compromiso y el desarrollo del plan de carrera para reforzar la motivación y retención del talento en El Gourmet.

2.- Diagnóstico de la situación

En este apartado del trabajo se va a puntualizar y analizar lo que está pasando en la empresa El Gourmet S, A, en el ineficiente desarrollo de carrera y oportunidades de crecimiento para los colaboradores de Gourmet S.A. La empresa ha descuidado la implementación de programas que promuevan el crecimiento profesional, lo cual genera estancamiento, desmotivación y dificulta la retención del talento.

Es necesario establecer planes de desarrollo individualizados, brindar capacitación

Figura 1: Árbol de problemas



continua y establecer vías claras de ascenso y promoción interna para abordar esta problemática.

2.1.- Comportamiento Organizacional

2.1.1.- Motivación

En el campo del comportamiento organizacional, se concibe a la motivación como “un conjunto de fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminadas hacia una meta (Puma & Estrada, 2020). Un impulso interior que activa la predisposición de un individuo a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado a una meta, en dirección al logro de un objetivo determinado (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides Rodríguez, 2020).

Ambos enfoques subrayan la importancia de comprender las motivaciones internas de los individuos en el contexto organizacional. La motivación no solo es una fuerza impulsora para la acción, sino que también desencadena una serie de comportamientos orientados hacia el logro de metas específicas. Estas perspectivas invitan a las organizaciones a reconocer la necesidad de cultivar un entorno que fomente y alimente la motivación de sus empleados, lo que puede tener un impacto significativo en su desempeño, compromiso y satisfacción laboral.

En el caso de Gourmet S.A, la falta de oportunidades de desarrollo de carrera limita la autonomía y dificulta la búsqueda de maestría y propósito por parte de los colaboradores. En resumen, la motivación se ve afectada en Gourmet S.A debido a la falta de desarrollo de carrera y oportunidades de crecimiento para los colaboradores.

2.2.- Estructura

2.2.1.- Procesos

Los procesos administrativos son el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral. El mundo en que vivimos es una sociedad institucionalizada y compuesta de organizaciones (Muños, Napa, Pazmiño, & Posligua, 2020).

Todas las actividades relacionadas con la producción de bienes (productos) o con la prestación de servicios (actividades especializadas) las planean, coordinan, dirigen y controlan las organizaciones; a éstas las constituyen personas y recursos no humanos (físicos y materiales, financieros, tecnológicos, mercadológicos, etc.)

Estos procesos no solo implican la producción de productos envasados como pepinillos,

aceitunas y palmito, sino también la prestación de servicios especializados. La planificación, coordinación, dirección y control de estas actividades vitales para el funcionamiento de la organización están a cargo de su equipo humano y de los recursos no humanos disponibles, como los aspectos físicos, materiales, financieros, tecnológicos y mercadológicos.

Los procesos administrativos en Gourmet S.A. no solo se limitan a la producción en sí, sino que también abarcan la administración de recursos, la toma de decisiones estratégicas y la supervisión de las operaciones diarias. Cada fase está estrechamente interconectada, lo que crea un proceso integral que impulsa la eficiencia y la efectividad de la empresa.

En el contexto del caso de estudio, se evidencia que Gourmet S.A. ha estado enfocado en las operaciones y administración del negocio, dejando en un segundo plano el desarrollo del talento humano y la implementación de planes de carrera. Esto sugiere que sus procesos administrativos necesitan ser reevaluados y realineados para incorporar estrategias de desarrollo y crecimiento del personal. Al hacerlo, la organización podría lograr una gestión más efectiva de sus recursos humanos y una mayor satisfacción de los empleados, lo que, a su vez, podría impulsar su desempeño y competitividad en el mercado.

2.2.2.- Tecnología

Las organizaciones deben aprovechar las innovaciones tecnológicas para impulsar su crecimiento, mejorar la eficiencia y brindar experiencias excepcionales a sus clientes. Además, resalta la importancia de adoptar una mentalidad de aprendizaje constante y de colaboración entre humanos y máquinas. La tecnología no solo mejora los procesos y la productividad, sino que también desempeña un papel fundamental en la creación de nuevas oportunidades de negocio y en la capacidad de adaptación ante los cambios del entorno (Nadella, 2018). En el caso de El Gourmet S.A, la implementación de tecnologías adecuadas puede ser clave para optimizar sus operaciones, fortalecer la gestión del talento y fomentar la innovación en sus productos y servicios. Por lo tanto, es esencial que la empresa explore y adopte soluciones tecnológicas que se alineen con sus objetivos estratégicos y promuevan su crecimiento a largo plazo.

En el caso de Gourmet S.A, la tecnología desempeña un papel importante en la optimización de los procesos y la mejora de la eficiencia operativa. La implementación

adecuada de la tecnología puede ayudar a superar los desafíos organizacionales y aportar ventajas competitivas. Varios autores han abordado el tema de la tecnología en las empresas y su impacto en la gestión empresarial.

En el caso de Gourmet S.A, la falta de desarrollo de carrera y oportunidades de crecimiento puede ser abordada mediante la implementación de tecnología que facilite la gestión del talento y promueva la capacitación y el desarrollo profesional de los colaboradores.

En el caso de Gourmet S.A, la implementación de tecnología podría liberar tiempo y recursos para enfocarse en el desarrollo de carrera y el crecimiento de los colaboradores, al agilizar los procesos administrativos y mejorar la eficiencia operativa.

Además, la adopción de tecnología puede contribuir a la mejora de la comunicación y la colaboración dentro de la organización.

En resumen, la tecnología puede ser un habilitador clave en el caso de Gourmet S.A para abordar la falta de desarrollo de carrera y oportunidades de crecimiento. Autores han resaltado la importancia de alinear la tecnología con los objetivos estratégicos, mejorar la eficiencia operativa, y fomentar la comunicación y colaboración en las empresas. La implementación adecuada de la tecnología en Gourmet S.A puede impulsar el desarrollo profesional de los colaboradores y fortalecer la competitividad de la organización.

2.3.- Gestión del Talento

2.3.1- Atracción y Reclutamiento

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que propone atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de RH oportunidades de empleo que pretende llenar (Catalina & Castex, 2021).

En el caso de Gourmet S.A., el reclutamiento se convierte en un aspecto esencial para abordar la falta de desarrollo de carrera y oportunidades de crecimiento para los colaboradores. La empresa se encuentra en una etapa de transformación donde busca reenfocarse en el talento humano y revitalizar la motivación del personal. El reclutamiento estratégico podría ayudar a atraer nuevos profesionales con habilidades y perspectivas frescas, pero también ser una herramienta para identificar talento interno con potencial de crecimiento y que pueda contribuir a las metas de la organización.

Mediante un reclutamiento bien estructurado y comunicado, Gourmet S.A. podría atraer a individuos que compartan sus valores y visión, creando un ambiente de trabajo más comprometido y productivo. Además, al enfocarse en el desarrollo de carrera y oportunidades de crecimiento en el proceso de reclutamiento, la empresa podría superar la falta de interés en la formación y preparación profesional, asegurando que los candidatos vean a Gourmet S.A. como un lugar donde pueden no solo desempeñarse, sino también crecer y avanzar en sus trayectorias profesionales.

2.3.2- Selección

La empresa reconoce la importancia de alinear las habilidades y capacidades de los candidatos con los requisitos específicos de cada puesto. En este sentido, el proceso de selección en Gourmet S.A. involucra una evaluación cuidadosa de las habilidades técnicas, competencias y experiencia de los candidatos en relación con las demandas del puesto. Esto permite asegurar que los colaboradores seleccionados no solo cumplan con los requerimientos de sus roles, sino que también puedan contribuir eficazmente a la consecución de los objetivos de la empresa. (Pérez Roque, 2022)

La orientación hacia las especificaciones del puesto en el proceso de selección de personal en Gourmet S.A. también es coherente con su objetivo de abordar la falta de desarrollo de carrera y oportunidades de crecimiento. Al seleccionar cuidadosamente a los candidatos que mejor se ajustan a las demandas de cada posición, la empresa puede asegurarse de que los colaboradores contratados tengan el potencial para crecer y desarrollarse en sus roles a lo largo del tiempo. En última instancia, este enfoque ayuda a establecer las bases para un equipo comprometido, eficiente y capaz de enfrentar los desafíos en evolución del negocio de manera exitosa.

2.3.3- Desvinculación

Uno de los aspectos fundamentales que una organización toma en cuenta es el turnover o la rotación del personal, que es la fluctuación entre el personal que ingresa a la organización en comparación con el personal que deja la organización en relación a una organización con su ambiente y a cada separación casi siempre corresponde la contratación de un sustituto como reemplazo. (Lago, 2020).

La empresa comprende que la desvinculación de personal no debe verse simplemente como una medida negativa, sino como una acción necesaria en ciertos contextos. Gourmet S.A. aborda este proceso con la responsabilidad de buscar soluciones equitativas y humanas para los colaboradores afectados. Se enfoca en brindar apoyo a los empleados que se ven afectados por la desvinculación, ofreciendo recursos como asesoramiento para la búsqueda de empleo, capacitación en habilidades de búsqueda de trabajo y orientación profesional.

La consideración cuidadosa de la posible disminución del plantel en Gourmet S.A. está vinculada a su compromiso con el desarrollo del talento humano. La empresa se esfuerza por tomar decisiones informadas y éticas en relación con la desvinculación de personal, asegurando que esta medida sea coherente con su enfoque de proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo a su equipo. Aunque la desvinculación puede ser un paso difícil, Gourmet S.A. trabaja para abordarla de manera transparente, justa y con el objetivo de preservar la estabilidad y el bienestar tanto de los colaboradores como de la organización en su conjunto.

2.4.- Desarrollo Organizacional

2.4.1- Capacitación y Desarrollo

La capacitación de personal es un aspecto crucial para abordar la falta de desarrollo de carrera y oportunidades de crecimiento en Gourmet S.A. La capacitación del talento humano es parte de una cultura organizacional que permite que los empleados tengan las competencias necesarias para su desenvolverse eficientemente dentro de las organizaciones, de igual forma ayuda al clima laboral porque permite que el talento humano sienta que es parte importante de la empresa y que esta se preocupa por el desarrollo que tienen dentro de la organización (Obando, 2020).

En resumen, la capacitación de personal en Gourmet S.A debe seguir un enfoque de evaluación, alineación estratégica y aprendizaje continuo. Se han proporcionado enfoques valiosos en relación con la capacitación en las empresas. Al implementar programas de capacitación efectivos y personalizados, Gourmet S.A podrá fortalecer el desarrollo de carrera de sus colaboradores, mejorar sus habilidades y conocimientos, y fomentar un ambiente de aprendizaje continuo que impulse el crecimiento individual y organizacional.

2.4.2- Planes de Carrera

Los planes de carrera son una herramienta esencial para abordar la falta de desarrollo y

oportunidades de crecimiento en Gourmet S.A. Diversos autores y expertos han destacado la importancia y características de los planes de carrera en las empresas.

El plan carrera consiste en las posibilidades que tienen los empleados de la empresa de ascender y cambiar de cargo. Infortunadamente las pequeñas empresas presentan opciones muy limitadas de crecimiento profesional para sus trabajadores (Rojas & Del Pilar, 2021).

En resumen, los planes de carrera en Gourmet S.A deben ser estructurados, personalizados y flexibles. La empresa puede diseñar planes de carrera que brinden a los empleados una visión clara de las oportunidades de crecimiento, considerando su desarrollo personal, la movilidad interna y el apoyo necesario para alcanzar sus metas profesionales. Esto no solo ayudará a retener y motivar a los colaboradores, sino también a fortalecer la cultura de aprendizaje y desarrollo en la organización.

3.- Diseño de Estrategias

3.1 Plan de Sucesión

El desarrollo y retención del talento interno son prioridades clave para Gourmet S.A. En este sentido, se establecerá una estrategia de Plan de Sucesión que permita identificar, desarrollar y promover a líderes internos que puedan ocupar puestos clave en la organización. Esta estrategia se basará en los siguientes pilares:

- a) **Identificación y Evaluación de Potencial:** Se implementará un proceso estructurado para identificar a los empleados con alto potencial de liderazgo. Esto incluirá la evaluación de habilidades, competencias, desempeño y motivación. La dirección y los líderes de equipo serán capacitados para identificar y nominar a los posibles sucesores.
- b) **Desarrollo Personalizado:** Se diseñarán planes de desarrollo personalizados para los empleados identificados como posibles sucesores. Estos planes incluirán capacitación, mentoría, coaching y asignación de proyectos estratégicos. El objetivo es preparar a los empleados para asumir roles de liderazgo y enfrentar desafíos futuros.
- c) **Promociones Internas:** Se promoverán las promociones internas a diferentes áreas funcionales de la empresa. Esto permitirá a los empleados desarrollar una comprensión integral del negocio y adquirir habilidades multidisciplinarias, preparándolos para roles de mayor responsabilidad.

- d) **Planificación de Transición:** Se elaborarán planes de transición para los puestos clave de la organización. Esto asegurará que haya una suave transferencia de responsabilidades cuando los líderes actuales se retiren o cambien de roles. Los posibles sucesores estarán preparados para asumir estas posiciones con confianza.
- e) **Cultura de Apoyo:** Se fomentará una cultura organizacional que valore y apoye el desarrollo del talento interno. La dirección y los líderes serán ejemplos para seguir en términos de desarrollo y promoción interna. La comunicación transparente sobre las oportunidades de carrera y el Plan de Sucesión ayudará a crear un ambiente en el que los empleados se sientan valorados y motivados.

La estrategia de Plan de Sucesión de Gourmet S.A. se centrará en la identificación temprana, el desarrollo personalizado y la preparación de líderes internos para asumir roles clave en la organización. Esto garantizará la continuidad y el éxito a largo plazo de la empresa mientras se nutre y promueve el talento interno.

3.2 Programa de capacitación de desarrollo.

La implementación efectiva del Plan de Capacitación y Desarrollo en Gourmet S.A. requerirá un enfoque estructurado y gradual para maximizar los resultados. Aquí se presenta una estrategia enfocada en su implementación:

- a) **Diagnóstico de necesidades de capacitación:** Realizar una evaluación integral de las necesidades de capacitación. Identificar brechas de habilidades y conocimientos en los empleados a través de encuestas, evaluaciones y retroalimentación.
- b) **Definición de objetivos:** Establecer objetivos claros y medibles para el plan de capacitación. Estos objetivos deben alinearse con la visión y estrategia de la organización, así como con los objetivos individuales de los empleados.
- c) **Diseño del plan:** Desarrollar un plan de capacitación detallado que incluya temas, métodos de capacitación (talleres, cursos en línea, mentorías), duración y cronograma.
- d) **Selección de recursos:** Identificar y seleccionar proveedores de capacitación, materiales y herramientas necesarios para cada módulo de capacitación.
- e) **Desarrollo de contenido:** Crear o adaptar contenido de capacitación relevante y actualizado para cada área funcional. Asegurarse de que el contenido sea

interactivo y práctico.

- f) **Ejecución:** Llevar a cabo las capacitaciones según el cronograma establecido. Utilizar una estrategia para mantener el interés de los participantes, como estudios de casos, ejercicios prácticos y discusiones en grupo.
- g) **Evaluación de la efectividad:** Realizar evaluaciones posteriores a la capacitación para medir la efectividad de los programas. Obtener comentarios de los participantes sobre la calidad y relevancia de la capacitación.
- h) **Monitoreo Continuo:** Establecer un sistema de monitoreo continuo para evaluar el impacto a largo plazo del plan de capacitación en el desempeño y crecimiento de los empleados.

3.3 Evaluaciones y Feedback.

La implementación exitosa de un sistema de Evaluación de Desempeño y Feedback en Gourmet S.A. es esencial para mejorar el rendimiento de los empleados y promover un entorno de desarrollo continuo. Aquí se presenta una estrategia para su implementación:

- a) **Definición de Criterios:** Establecer criterios claros y específicos de evaluación que estén alineados con los objetivos y valores de Gourmet S.A. Estos criterios deben ser comprensibles y medibles.
- b) **Selección de Método:** Elegir el método de evaluación más apropiado para la organización, como evaluaciones 360, autoevaluaciones, evaluaciones de supervisor, entre otros.
- c) **Capacitación de Líderes:** Capacitar a los líderes y supervisores sobre el proceso de evaluación y la importancia del feedback efectivo. Dotarlos de las habilidades necesarias para llevar a cabo evaluaciones justas y constructivas.
- d) **Comunicación Transparente:** Comunicar a todos los empleados el propósito y el proceso de la evaluación de desempeño. Asegurarse de que comprendan cómo se llevará a cabo y qué esperar.
- e) **Sesiones de Feedback:** Facilitar sesiones de feedback constructivas entre los empleados y sus supervisores. Fomentar un diálogo abierto sobre fortalezas, áreas de mejora y objetivos de desarrollo.
- f) **Seguimiento Regular:** Realizar seguimientos periódicos para evaluar el progreso de los empleados en relación con sus planes de desarrollo. Ajustar los planes según sea necesario.

- g) **Análisis de Impacto:** Evaluar el impacto de la evaluación de desempeño y el feedback en el rendimiento general de los empleados y en la cultura organizacional.
- h) **Integración en la Cultura:** Integrar la evaluación de desempeño y el feedback en la cultura organizacional de Gourmet S.A. como un proceso continuo y valioso.
- i) **Retroalimentación y Mejoras:** Obtener retroalimentación de los empleados y supervisores sobre el proceso de evaluación y su efectividad. Utilizar esta retroalimentación para realizar mejoras y ajustes en el sistema.

La implementación efectiva de esta estrategia requerirá un enfoque cuidadoso en cada fase, así como la colaboración y el compromiso de líderes y empleados. La evaluación de desempeño y el feedback consistentes y constructivos contribuirán a un mayor compromiso, desarrollo y satisfacción de los empleados en Gourmet S.A., lo que a su vez impulsará el éxito a largo plazo de la organización.

4.- Implementación de Estrategias

4.1 Método

En este punto se dará a conocer las estrategias que se deben implementar en el Gourmet S.A., desde el ámbito organizacional, y en cuanto a los procesos necesarios para garantizar que los procesos actuales se fortalezcan y se implementen mejoras en beneficio de los colaboradores.

4.1.1 - Onboarding

La necesidad de determinar una serie de dimensiones en la socialización organizacional y la forma como es conceptualizada esta noción para Van Mannen la socialización organizacional no se puede dejar al azar (Jaime-Barón, Reyes-Vargas, & Paredes-Casas, 2022).

En el caso de El Gourmet S.A, implementar un programa de onboarding sólido permitirá que los nuevos empleados se sientan acogidos, comprendan sus responsabilidades y contribuyan de manera efectiva desde el inicio de su trayectoria en la empresa.

El onboarding, también conocido como integración o inducción de nuevos empleados, es un proceso clave en el caso de Gourmet S.A para garantizar una transición exitosa de los colaboradores a la organización.

Los beneficios de aplicar un programa de onboarding efectivo incluyen una mayor

retención de empleados, una reducción en el tiempo de adaptación y un aumento en la productividad. Además, se crea un sentido de pertenencia y compromiso desde el inicio, lo que contribuye a la construcción de una cultura organizacional sólida y alineada.

En resumen, el onboarding en Gourmet S.A debe ser un proceso estructurado y orientado a resultados. Siguiendo las recomendaciones, el programa de onboarding debe ofrecer una experiencia de bienvenida personalizada, asignar mentores o tutores, proporcionar oportunidades de aprendizaje y desarrollo continuo, y establecer metas claras para garantizar una transición exitosa de los nuevos empleados. Al implementar un programa de onboarding efectivo, la empresa podrá maximizar la integración de los empleados, acelerar su productividad y fomentar su compromiso desde el primer día.

4.1.2 - Liderazgo

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado (Rozo-Sánchez, Flórez-Garay, & Gutiérrez-Suárez, 2020).

En el caso de El Gourmet S.A, es crucial que los líderes adopten un enfoque de liderazgo basado en la empatía y el cuidado hacia su equipo, generando un ambiente de trabajo positivo que promueva la motivación y el compromiso de los colaboradores.

En el caso de Gourmet S.A, el liderazgo desempeña un papel crucial en el éxito y desarrollo de la organización. Varios autores han estudiado y destacado las características y beneficios de un liderazgo efectivo en las empresas.

Los beneficios de aplicar un liderazgo efectivo en Gourmet S.A son diversos. Un liderazgo inspirador y motivador puede aumentar la satisfacción y compromiso de los empleados, promover un clima laboral positivo, fomentar la innovación y la creatividad, así como mejorar el desempeño individual y colectivo. Además, un buen líder es capaz de desarrollar y retener talento, promover la colaboración y el trabajo en equipo, y establecer una visión compartida que guíe a la organización hacia el éxito.

Es importante destacar que el liderazgo no solo recae en los directivos de Gourmet S.A, sino que puede ser ejercido por líderes en todos los niveles de la organización. Cada colaborador tiene la capacidad de influir y motivar a otros a través de su liderazgo personal.

En resumen, el liderazgo en Gourmet S.A implica líderes transformacionales que inspiren y motiven a sus empleados, así como líderes situacionales que se adapten a las necesidades de cada situación. Siguiendo el enfoque la empresa podrá disfrutar de los

beneficios de un liderazgo inspirador, incluyendo un mayor compromiso de los empleados, un clima laboral positivo y un rendimiento mejorado.

4.1.3 - Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño ha sido objeto de interés de numerosos investigadores y profesionales (Sánchez Lima, 2021).

La evaluación de desempeño es un proceso fundamental en la gestión de recursos humanos de Gourmet S.A para medir y analizar el rendimiento de sus colaboradores. Diversos autores y estudios han destacado las características y beneficios de implementar un sistema de evaluación de desempeño efectivo en las empresas.

Entre los beneficios de aplicar un sistema de evaluación de desempeño adecuado se encuentran la identificación de fortalezas y áreas de mejora en los empleados, la alineación de los objetivos individuales con los objetivos organizacionales, el reconocimiento del desempeño sobresaliente y la identificación de necesidades de capacitación y desarrollo. Además, la evaluación de desempeño contribuye a la toma de decisiones relacionadas con la compensación, promoción y asignación de responsabilidades.

La evaluación de desempeño en Gourmet S.A debe ser un proceso basado en criterios claros y objetivos, con retroalimentación continua y enfocado en el desarrollo del empleado.

El sistema de evaluación debe permitir identificar fortalezas y áreas de mejora, alinear objetivos y reconocer el desempeño sobresaliente. Al implementar un sistema de evaluación de desempeño efectivo, la empresa podrá mejorar el rendimiento de sus colaboradores, promover su desarrollo profesional y fomentar un ambiente de trabajo motivador y participativo.

4.1.4 - Engagement

Los empleados comprometidos (engaged) desarrollan su trabajo lleno de energía y están dispuestos a poner en práctica sus sapiencias y emplear sus habilidades y capacidades (Agurto Ruiz, Mogollón García, & Castillo Chung, 2020).

Evidentemente se está frente a empleados que disfrutan la forma en que desarrollan su trabajo, demuestran y expresan emociones placenteras de plenitud y autorrealización, que conducen a mejorar su bienestar, desempeño en el trabajo, y así logran comprometerse

con la organización para así sentirse satisfechos laboralmente”

En el caso de El Gourmet S.A, fomentar el engagement entre los colaboradores a través de prácticas de liderazgo efectivas, comunicación abierta, reconocimiento y desarrollo profesional puede generar un ambiente de trabajo positivo y motivador, mejorando así el compromiso y la satisfacción de los empleados, y contribuyendo a mejores resultados empresariales.

En el caso de El Gourmet, el engagement o compromiso de los empleados juega un papel fundamental en el éxito y la productividad de la organización. Varios autores han estudiado y destacado las características y beneficios de fomentar el engagement en las empresas.

Los beneficios de fomentar el engagement en El Gourmet son diversos. Los empleados comprometidos se sienten más satisfechos y motivados en su trabajo, lo que se traduce en un mayor nivel de productividad y rendimiento. Además, el engagement está relacionado con una mayor retención del talento, reducción del ausentismo y la rotación de personal, así como una mayor colaboración y trabajo en equipo.

Al aplicar estrategias para fomentar el engagement, El Gourmet puede disfrutar de un clima laboral positivo, empleados más comprometidos y satisfechos, lo que a su vez conduce a una mejora en la calidad de los productos y servicios, mayor satisfacción del cliente y una ventaja competitiva en el mercado.

4.1.5- Comunicación Interna

La comunicación es un proceso duradero y activo, constituido por un grupo de diversos acontecimientos y continuos en interacción, con la finalidad de conseguir las metas planteadas (Fernandini Zarate, 2022).

Una comunicación interna sólida promueve la colaboración, mejora la productividad y fortalece el compromiso de los empleados. Para resolver los problemas de comunicación en el caso de El Gourmet S.A, se requiere establecer canales de comunicación efectivos, tanto formales como informales, que fomenten la transparencia, el diálogo y el intercambio de información entre los distintos niveles jerárquicos y áreas de la organización.

Asimismo, se debe alentar la retroalimentación constructiva y promover una cultura de escucha activa, donde los empleados se sientan valorados y sus opiniones sean tomadas

en cuenta. De esta manera, se podrán superar las barreras de comunicación existentes y se fomentará un ambiente de trabajo colaborativo y motivador.

La comunicación interna juega un papel fundamental en el caso de El Gourmet S.A y en cualquier organización, ya que permite establecer canales efectivos de interacción y flujo de información entre los diferentes miembros de la empresa. En este caso, la falta de comunicación interna ha generado problemas como la desmotivación, la falta de desarrollo de carrera y la falta de conocimiento de las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa.

La comunicación interna efectiva se caracteriza por ser clara, transparente y oportuna. Implica compartir información relevante sobre los objetivos, estrategias y decisiones de la empresa, así como promover el diálogo abierto entre los colaboradores. Además, debe ser bidireccional, permitiendo que los empleados puedan expresar sus ideas, inquietudes y sugerencias, y que estas sean escuchadas y consideradas por la dirección.

Cuando se implementa una comunicación interna sólida, se generan diversos beneficios para la empresa. En primer lugar, promueve la cohesión y el trabajo en equipo, al facilitar la colaboración y el intercambio de ideas entre los miembros de la organización. También contribuye a la alineación de objetivos y a mantener a todos los colaboradores informados y comprometidos con la misión y visión de la empresa.

En resumen, la comunicación interna efectiva es fundamental para resolver los problemas identificados en El Gourmet S.A y en cualquier empresa. A través de una comunicación clara, transparente y bidireccional, se pueden fortalecer las relaciones entre los colaboradores, promover un ambiente de trabajo positivo y estimulante, y alcanzar los objetivos organizacionales de manera más eficiente.

4.2 Responsables

En este proyecto la participación de los responsables se distribuirá de esta manera:

Departamento de Recursos Humanos:

- Liderará la planificación y ejecución del proyecto en todas las fases y su estrategia.
- Identificará las necesidades de capacitación y desarrollo de los empleados.

- Organizará y coordinará la implementación de las herramientas de evaluación de desempeño y su posterior retroalimentación.
- Supervisará la identificación y evaluación de potencial de los empleados.
- Coordinará la comunicación interna sobre las oportunidades de desarrollo.

Líderes de Equipo y Supervisores:

- Participarán activamente en la identificación y evaluación de potencial de los empleados de su equipo.
- Proporcionarán retroalimentación constante sobre el desempeño de sus subordinados.
- Definirán metas y objetivos claros para sus equipos, alineados con los objetivos del proyecto.
- Liderarán las reuniones de seguimiento y las revisiones de desempeño.
- Identificarán oportunidades de capacitación específicas para sus equipos.
- Asesorarán a los empleados sobre el desarrollo de su carrera y las oportunidades de promoción.
- Ayudarán en la transición y planificación de sucesión de roles clave.

Consultor:

- Participarán en la planificación y desarrollo personalizado de los empleados asignados.
- Proporcionarán orientación y apoyo individualizado en el desarrollo de habilidades y competencias.
- Ayudarán a los empleados a establecer metas de desarrollo y diseñar planes de acción.
- Proporcionarán retroalimentación constructiva sobre el desempeño y el progreso.
- Guiarán a los empleados a través de la transición y planificación de sucesión en sus roles actuales.

Equipo de Desarrollo y Capacitación:

- Diseñará e implementará planes de capacitación personalizados para los empleados.
- Seleccionará y coordinará cursos y talleres relevantes para el desarrollo profesional.
- Proporcionará acceso a plataformas de capacitación en línea y recursos educativos.
- Colaborará con consultores para garantizar un enfoque integral en el desarrollo.
- Evaluará el impacto de la capacitación en el desempeño y las competencias.

Comité Empresarial:

- Establecerá criterios claros para la evaluación del potencial de los empleados.
- Analizará los resultados de las pruebas de evaluación y las entrevistas de desempeño.
- Identificará empleados con alto potencial y habilidades emergentes para roles clave.
- Ayudará a determinar las oportunidades de desarrollo y los planes de sucesión.
- Colaborará con los líderes de equipo para alinear las estrategias con las necesidades de la organización.

La participación comprometida de estos responsables asegurará la efectividad y el éxito del proyecto de Plan de Sucesión, Capacitación y Evaluación de Desempeño en Gourmet S.A. Cada uno de ellos desempeña un papel clave en la implementación de las estrategias y en la creación de un ambiente propicio para el desarrollo y crecimiento de los empleados.

4.3 Recursos

La inversión en el modelo propuesto es de \$7.600 anuales, lo que planteara enormes beneficios.

Tabla 1: Detalle del presupuesto que se va a presentar al comité como inversión.

Recursos	Presupuesto
Encuestas / Evaluaciones de Desempeño / Kudert	\$ 3,500.00
Viaje de la experiencia del colaborador. / Campus Virtual.	\$ 3,000.00
Anuncios / Entrevistas / Assessment Center	\$ 100.00
Evaluación 360 / KPIS / Entrevista Personales	\$ 1,000.00

5. Conclusiones

En conclusión, el caso de Gourmet S.A. refleja una problemática recurrente en muchas organizaciones: la falta de desarrollo de carrera y oportunidades de crecimiento para los colaboradores. Esta situación puede llevar a la desmotivación, la pérdida de talento y la disminución del compromiso por parte de los empleados. La empresa ha identificado este desafío y ha diseñado estrategias integrales que abarcan desde la identificación de potencial y el desarrollo personalizado hasta la implementación de promociones internas y la evaluación continua del desempeño.

Las estrategias propuestas buscan no solo abordar el problema principal, sino también transformarlo en una oportunidad para el crecimiento tanto de los empleados como de la organización en su conjunto. La identificación y evaluación de potencial permitirá una selección más acertada de los futuros líderes, mientras que el desarrollo personalizado garantizará que cada empleado reciba las herramientas y oportunidades necesarias para su crecimiento. Las promociones internas no solo impulsarán la motivación, sino también fortalecerán el compromiso y la lealtad de los empleados hacia la empresa.

La implementación de estas estrategias requerirá una coordinación cuidadosa entre los departamentos de Recursos Humanos, líderes de equipo y supervisores, mentores y coaches, y el compromiso activo de los empleados. Los planes de capacitación, la evaluación continua del desempeño y la creación de una cultura de apoyo formarán parte integral de este proceso. En última instancia, la empresa está encaminada a crear un entorno en el que cada empleado se sienta valorado, motivado y empoderado para alcanzar su máximo potencial, lo que no solo beneficiará a los individuos, sino que también contribuirá al éxito sostenible de Gourmet S.A. en el mercado.

Bibliografía

- Agurto Ruiz, K., Mogollón García, F., & Castillo Chung, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *12(4)*, 112-119.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, *12(3)*, 385-390.
- Fernandini Zarate, M. (2022). *Comunicación interna y la gestión Comunicación interna y la gestión organizacional en una institución educativa de Chorrillos, 2021*.
- Gilchrist, C. y Castex, M. (2021). Marca empleadora y su propuesta de valor desde el área de reclutamiento y selección para la atracción de jóvenes profesionales.
- Jaime-Barón, L.-E., Reyes-Vargas, L.-I., & Paredes-Casas, A.-F. (2022). Diagnóstico del proceso de incorporación (Onboarding) de personal en la E.S.E Santiago de Tunja. *32*, 2-19.
- Lago, J. (2020). La reducción de personal en la gestión de los recursos humanos. *FACES*, *26(55)*, 87-104.
- Muños, L., Napa, Y., Pazmiño, W., & Posligua, M. (2020). Procesos administrativos: Un Estudio al Desarrollo Empresarial de las Pymes. Jipijapa: Revista Científica Multidisciplinaria.
- Nadella, S. (2018). *Hit Refresh Intl: The Quest to Rediscover Microsoft's Soul and Imagine a Better Future for Everyone*. Washington D. C: Editorial Almadén.
- Obando, M. (2020). *Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria*. México: Ed. Alcantilado.
- Pérez Roque, I. (2022). *El Modelo del Proceso de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos Aplicado en las Organizaciones*.
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). *La Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional*. Ciudad de México: Prentice Hall.
- Rojas, M., & Del Pilar, M. (2021). *Plan de Carrera*.

Rozo-Sánchez, A., Flórez-Garay, A., & Gutiérrez-Suárez, C. (2020). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-67.

Sánchez Lima, C. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de investigación psicológica*, 25, 71-82.

Anexos

Tarea	Sub-Tarea	Recursos	Responsable	Presupuesto
Identificación y Evaluación de Potencial	Implementar pruebas de evaluación de habilidades y competencias.	Encuestas / Evaluaciones de Desempeño / Kudert	Desarrollo Humano	\$ 3,500.00
	Realizar entrevistas de desempeño regulares para identificar habilidades emergentes.			
	Crear un comité de evaluación de potencial que incluya a líderes de diferentes departamentos.			
	Crear un comité de evaluación de potencial que incluya a líderes de diferentes departamentos.			
	Realizar análisis de brecha de habilidades para identificar áreas de desarrollo necesarias.			
	Organizar sesiones de retroalimentación 360° para obtener diferentes perspectivas sobre el potencial de los empleados.			
Plan de desarrollo personalizado	Diseñar planes de desarrollo individual basados en las fortalezas y debilidades de cada empleado.	Viaje de la experiencia del colaborador. / Campus Virtual.	Consultor / Desarrollo Humano	\$ 3,000.00
	Proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo en áreas específicas de interés.			
	Facilitar la participación en cursos en línea, talleres y conferencias para el crecimiento profesional.			
	Asignar mentores o coaches para brindar orientación personalizada y apoyo.			
	Fomentar la rotación de puestos para diversificar las experiencias y habilidades de los empleados.			

Procesos de Selección Interno	Identificar puestos claves para promocionar a los candidatos a más aptos.	Anuncios / Entrevistas / Assessment Center	Desarrollo Humano	\$ 100.00
	Fomentar la postulación activa de empleados interesados en oportunidades de promoción.			
	Reconocer y celebrar públicamente las promociones internas para motivar a otros empleados.			
Evaluaciones y Feedback.	Realizar revisiones de desempeño regulares y formales para evaluar el progreso y las metas.	Evaluación 360 / KPIS / Entrevista Personales	Consultor / Desarrollo Humano	\$ 1,000.00
	Establecer indicadores clave de rendimiento (KPIs) para medir el desempeño y el potencial.			
	Utilizar herramientas de evaluación 360° para obtener múltiples perspectivas sobre el desempeño.			
	Implementar una plataforma de retroalimentación continua para compartir comentarios en tiempo real.			
	Realizar reuniones periódicas de desarrollo de carrera para discutir avances y ajustar objetivos.			



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Espinoza Arechua, Henry David**, con C.C: # **0926868621** autor/a del **componente práctico del examen complejo: Mejoramiento del compromiso y desarrollo del plan de carrera: una estrategia para impulsar el éxito en El Gourmet S.A.** previo a la obtención del título de **Licenciado 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, **30 de Agosto** de **2023**

EL AUTOR (A)

f. _____
Espinoza Arechua, Henry David

C.C: # **0926868621**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Mejoramiento del compromiso y desarrollo del plan de carrera: una estrategia para impulsar el éxito en El Gourmet S.A.		
AUTOR(ES)	Espinoza Arechua, Henry David		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Chiquito Lazo, Efren Eduardo		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación		
CARRERA:	Carrera de Psicología Organizacional		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciado en Psicología Organizacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	30 de agosto de 2023	No. DE PÁGINAS:	23
ÁREAS TEMÁTICAS:	Desarrollo Organizacional; Cultura; Motivación.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Motivación; Engagement; Comunicación Interna; Atracción y Reclutamiento; Planes de Carrera; Liderazgo; Onboarding		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>Gourmet S.A., una exitosa empresa de productos envasados con 25 años en el mercado, se enfrenta a un problema central: la falta de desarrollo de carrera y oportunidades de crecimiento para sus colaboradores. A pesar de haber sido considerada una de las mejores empresas para trabajar en sus primeros años, la organización se ha enfocado predominantemente en la operación y administración del negocio, dejando en segundo plano el desarrollo del talento humano. La dirección, consciente de esta situación, ha decidido implementar una estrategia integral de plan de sucesión. Esta estrategia incluye la identificación y evaluación del potencial de los empleados, el desarrollo personalizado, la promoción interna, la evaluación continua del desempeño, la planificación de transición y la creación de una cultura de apoyo. El objetivo es proporcionar a los colaboradores las herramientas, oportunidades y reconocimiento necesarios para su crecimiento profesional y personal. La implementación de estas estrategias requiere una colaboración estrecha entre los departamentos de Recursos Humanos, líderes de equipo, mentores y empleados, así como la adopción de una mentalidad de aprendizaje continuo en toda la organización. Al transformar el problema en una oportunidad, Gourmet S.A. busca no solo retener y motivar a su talento humano, sino también fortalecer su posición en el mercado y asegurar un futuro sostenible basado en el crecimiento y el desarrollo de su equipo.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-985158521	E-mail: henry.espinoza@cu.ucsg.edu.ec hdea89@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Chiquito Lazo, Efren Eduardo, Mgs.		
	Teléfono: +593-4- 2209210 ext. 1413 - 1419		
	E-mail: efren.chiquito@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):			