

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL  
LABORAL**

**TEMA:**

**“Ciclo de vida laboral: promoción laboral de los colaboradores de una industria de  
alimentos en Guayaquil”**

**AUTORA:**

Zumba Ordóñez Sady Josselyn.

**Previo a la obtención del Grado Académico de:  
Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**

**TUTOR:**

**Muñoz Sánchez Christopher Fernando**

**Guayaquil, Ecuador**

**8 de septiembre del 2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL  
LABORAL**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Lic. Sady Josselyn Zumba Ordóñez**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Trabajo Social con mención en gestión social laboral**.

**DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

---

Lic. Christopher Muñoz Sanchez , Mgs.

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

---

Lcda. Paola Ximena Mejia Ospina, Mgs

**Guayaquil, a los 8 días del mes de septiembre del año 2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL  
LABORAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Zumba Ordóñez Sady Josselyn.

**DECLARO QUE:**

El Proyecto de Investigación **Ciclo de vida laboral: promoción laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil** previa a la obtención del **Grado Académico de Magister en Trabajo Social con mención en gestión social laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 8 días del mes de septiembre del año 2023**

**EL AUTOR:**

---

**Zumba Ordóñez Sady Josselyn**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION  
SOCIAL LABORAL**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, Zumba Ordóñez Sady Josselyn.

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación Magister en Trabajo Social con mención en gestión social laboral** titulada: **Ciclo de vida laboral: promoción laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 8 días del mes de septiembre del año 2023**

**EL AUTOR:**

**Zumba Ordóñez Sady Josselyn**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION  
SOCIAL LABORAL**

**REPORTE DE URKUND**

The screenshot displays the URKUND interface with the following components:

- Document Information:**
  - Documento: TESISD-1.DOC (D172031713)
  - Presentado: 2023-07-12 16:33 (-05:00)
  - Presentado por: maestria.trabajosocial@cu.ucsg.edu.ec
  - Recibido: lourdes.mendieta.ucsg@analysis.orkund.com
  - Mensaje: Sady Zumba -Urkund Maestría en Trabajo Social. [Mostrar el mensaje completo](#)
- Message Content:** 3% de estas 34 páginas, se componen de texto presente en 11 fuentes.
- Lista de fuentes (Sources List):**

Categoría	Enlace/número de archivo
	UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI / (null)
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / Avance del Trabajo de Titulación Ana Farias...
	<a href="https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/download/1100/1035Acurio">https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/download/1100/1035Acurio</a>
	Universidad Privada del Norte / (null)
	<a href="https://www.redalyc.org/journal/4835/483568602007/html?q=next:L4%20hermen%C3%A9u...">https://www.redalyc.org/journal/4835/483568602007/html?q=next:L4%20hermen%C3%A9u...</a>
	<a href="https://revistas.ufos.edu.co/index.php/profundidad/article/download/3162/3523Pineda-">https://revistas.ufos.edu.co/index.php/profundidad/article/download/3162/3523Pineda-</a>
	<a href="https://repositorio.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/196367/TFM_2021_Amigo%20Romer...">https://repositorio.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/196367/TFM_2021_Amigo%20Romer...</a>
- Search Results:**
  - 100% #1 Activo
  - Archivo de registro Urkund: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / Avance del Trabajo de ... 100%
  - Matched text: el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal
- Document Text:**

Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, Artículo 33). Es decir que una actividad laboral no solo debe compensar económicamente, sino también debe impulsar al colaborador a su desarrollo profesional.

En el capítulo tres se detalla la metodología utilizada, pues la investigación tiene un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, donde la principal herramienta utilizada es la entrevista semiestructurada y parcialmente la encuesta socioeconómica organizacional acorde a los objetivos de esta investigación, utilizada de forma complementaria. La información recopilada fue analizada mediante la codificación abierta, es decir mediante el análisis de fragmentos relevantes obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación. Con las cuales se describe los intereses, perspectivas profesionales de los colaboradores frente a su desarrollo laboral en la organización. Asimismo, los programas y proyectos que tiene la empresa de alimentos para capacitar y promover el desarrollo laboral de sus colaboradores. Y finalmente describe experiencias de colaboradores que han sido parte de un programa de capacitación y Procción Laboral en la empresa de alimentos.

La parte final del presente documento, el capítulo cuatro y cinco muestran los resultados de los colaboradores de la empresa de alimentos refieren gran interés en seguir desarrollándose profesionalmente. Asimismo, que la empresa de alimentos ha establecido programas de capacitación del personal enfocadas al

## **AGRADECIMIENTO**

Mis más sinceros agradecimientos:

A Jehová Dios, por darme la vida y las condiciones de vida para permitirme cursar una maestría acorde a mi profesión. Por brindarme las facultades físicas e intelectuales necesarias para mi desenvolviendo y cumplimiento de los estándares requeridos. Por la paz y fortaleza que me ha brindado a pesar de las duras situaciones que he atravesado con mi familia.

A la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil por haber ofertado una maestría en el área de Trabajo Social, que me he permitido adquirir nuevos conocimientos y herramientas de trabajo para la intervención en el área del Talento Humano. Con gran perspectiva de continuar escalando profesionalmente en el área laboral.

A los docentes de la UCSG, porque cada uno aportó significativamente con la asignatura abordada en conjunto con las experiencias compartidas, que incidieron en mi reflexión y análisis de los diferentes escenarios en el área del Talento Humano, me permitió examinar mi desempeño y estrategias de intervención, tomando como ejemplo a cada una de las lecciones adquiridas.

A mi tutor el Lic. Carlos Ramírez, Mgs. por el soporte brindado para la elaboración del presente documento investigativo. Por su dedicación, flexibilidad y comprensión en los horarios de tutorías, puesto que la diferencia de horario y coordinación de actividades por mis diferentes responsabilidades laborales fue compleja. A pesar de ello, logramos construir una constante de revisión y seguimiento. Agradezco su sinceridad y experiencia, su mensaje positivo frente a la construcción de esta investigación.

A los participantes de esta investigación, por su disponibilidad, disposición y aporte brindada, la cual esencial para el sustento y respuesta a las interrogantes del objeto de estudio.

A Sady Zumba (mi persona), por ser una mujer fuerte, valiente, inteligente y comprometida a sus metas personales y profesionales. Por no dejar de creer en sí misma, por no rendirse a pesar de las circunstancias e injusticias. A pesar de migrar y estar lejos de su familia, encontrar la fortaleza y la motivación de construir el futuro que anhela, pero disfruta del proceso, que es feliz con la mujer y profesional que es y que continúa construyendo en su día a día.

## DEDICATORIA

El presente documento está dedicado:

A Jehová Dios, por ser mi fortaleza y mi guía.

A mi padre, quien es un claro ejemplo de valentía y superación. Quien, si estuviese con vida a mi lado, celebraríamos juntos este gran logro. Su ejemplo me inspira y motiva día a día a seguir esforzándome por alcanzar mis metas profesionales.

A mi madre, porque con su amor y cuidado, aunque sea a la distancia me recuerda que no estoy sola. Porque ella es un ejemplo de superación y de que nunca es tarde, para seguir formándose profesionalmente.

A mi esposo Juan Javier Montalván Espinoza, quien es mi compañero de vida, equipo y complemento. Por su apoyo, comprensión y respeto a las decisiones que he tomado a fin de continuar fortaleciendo mi carrera profesional. Admiro su dedicación, nobleza y humildad en todo lo que hace. Le dedico mi trabajo porque es fruto del amor incondicional y trabajo en equipo, es nuestro logro.

A la profesional que soy y seguiré edificando, con nuevos conocimientos, experiencias en busca de la mejora continua, para la aplicación de herramientas y nuevas formas de intervenir en la carrera de Trabajo Social.

# Tabla de contenido

<b>RESUMEN</b> .....	XII
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I</b> .....	3
<b>1.1 Problema de investigación.</b> .....	3
1.1.2 Justificación.....	4
1.1.3 Preguntas investigativas:.....	5
1.1.3.1 Subpreguntas investigativas:.....	5
<b>1.2 Objetivos</b> .....	5
1.2.1 Objetivo General: .....	5
1.2.2 Objetivos Específicos:.....	5
<b>1.3 Antecedentes del Estudio</b> .....	6
<b>CAPITULO II</b> .....	9
<b>2.1 MARCO TEÓRICO</b> .....	9
2.1.2 Ciclo de vida laboral .....	9
2.1.3 Promoción laboral .....	10
2.1.4 Capacitación .....	11
2.1.5 Perspectivas de desarrollo de colaboradores.....	12
2.1.6 Factores limitantes .....	14

2.1.7 Gestión del talento humano.....	15
2.1.8 Referente normativo .....	16
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>18</b>
<b>3.1 Diseño Metodológico .....</b>	<b>18</b>
3.1.1 Paradigma .....	18
3.1.2 Enfoque.....	18
3.1.3 Tipo de investigación.....	19
3.1.4 Nivel del Estudio.....	19
3.1.5 Método .....	19
3.1.6 Técnicas.....	20
3.1.7 Población.....	21
3.1.8 Plan de Recolección y de análisis de datos .....	21
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>23</b>
<b>4.1 Intereses, perspectivas profesionales de los colaboradores frente a su desarrollo laboral en la organización. ....</b>	<b>23</b>
<b>4.2 Programas y proyectos para capacitar y promover el desarrollo laboral de los colaboradores .....</b>	<b>26</b>
<b>4.3 Experiencias de colaboradores que han sido parte de un programa de capacitación y promoción Laboral en la empresa de alimentos. ....</b>	<b>30</b>
<b>CAPITULO V .....</b>	<b>33</b>
<b>5.1 Conclusiones .....</b>	<b>33</b>

<b>5.2 Recomendaciones</b> .....	36
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	38
<b>ANEXOS</b> .....	45

## RESUMEN

La promoción laboral es un proceso de crecimiento profesional interno en las organizaciones, constituye una estrategia de desarrollo organizacional donde se benefician los colaboradores y la empresa. En este sentido, la presente investigación tiene como objetivo caracterizar el desarrollo laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil, como parte del ciclo de vida laboral.

Es una investigación aplicada, con un enfoque cualitativo, con un nivel de estudio descriptivo, donde la principal herramienta de investigación utilizada es la entrevista semiestructurada y parcialmente la encuesta socioeconómica organizacional acorde a los objetivos de esta investigación, utilizada de forma complementaria. La población considerada para efectos de las entrevistas se consideró de manera intencionada a personas relacionadas a los objetivos de la investigación, sin embargo, para la aplicación de la encuesta socioeconómica se consideró el 100% de la población estable de la empresa de alimentos.

Los principales hallazgos encontrados muestran que el 73% de los colaboradores de la empresa de alimentos están interesados en su desarrollo profesional, entre sus intereses y perspectivas más destacadas son la oportunidad de cursar estudios universitarios de tercer nivel, en realizar una maestría, o una carrera técnica o tecnológica o a sus equivalentes. Adicionalmente, el 100% está interesados en participar en programas de capacitación y promoción laboral que realice la organización.

La empresa de alimentos tiene establecido programas de capacitación del personal enfocadas al desarrollo de competencias y liderazgo, programas de cumplimiento legal y programas de profesionalización técnica, las cuales responden a necesidades específicas de la organización, en las cuales se selecciona minuciosamente al personal que será parte de ella, bajo criterios de evaluación previamente establecidos.

Como resultado de estos programas surge la promoción laboral, pues prepara al personal para asumir nuevas responsabilidades en la organización. El impacto en los colaboradores resulta en mayor motivación, compromiso y sentido de permanencia a la organización. Sin duda la promoción laboral incide en la empresa de alimentos de forma positiva, garantizando la continuidad de sus procesos, hace de ella más competitiva y de crecimiento constante.

**Palabras claves:** Promoción laboral, Talento Humano, Formación Laboral, Desarrollo Profesional.

# INTRODUCCIÓN

El estudio de la promoción laboral en las empresas es importante para analizar la gestión del Talento Humano y sus implicaciones. Este proceso parte de identificar los intereses y las perspectivas de los colaboradores, que estén relacionadas con las necesidades y metas organizacionales. En base a estas características, establecer programas de formación laboral para el desarrollo de los colaboradores y el fortalecimiento de la estructura organizacional.

El primer capítulo muestra el objetivo de la presente investigación es caracterizar el desarrollo laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil, como parte del ciclo de vida laboral. El interés de esta interrogante surge ante la problemática que la población objeto de análisis, no ha conseguido las metas profesionales deseadas, en la reciente encuesta socioeconómica aplicada a los colaboradores de la empresa refleja que muchos de ellos están interesados en continuar sus estudios académicos, que les permita escalar en la organización.

En el capítulo dos se abarca los referentes teóricos, se destaca que el ciclo laboral de un colaborador comprende desde el proceso de selección, el tiempo de servicio y las actividades de desarrollo que realice en tal periodo, y finalmente la salida de personal. En el lapso intermedio de desarrollo, se realiza la gestión de carrera mediante programas de formación laboral que finalmente resulte en un ascenso o promoción interna, denominado promoción laboral. Asimismo, los referentes normativos muestran “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, Artículo 33). Es decir que una actividad laboral no solo debe compensar económicamente, sino también debe impulsar al colaborador a su desarrollo profesional.

En el capítulo tres se detalla la metodología utilizada, pues la investigación tiene un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, donde la principal herramienta utilizada es la entrevista semiestructurada y parcialmente la encuesta socioeconómica organizacional acorde a los objetivos de esta investigación, utilizada de forma complementaria. La información recopilada fue analizada mediante la codificación abierta, es decir mediante el análisis de fragmentos relevantes obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación. Con las cuales se describe los intereses, perspectivas profesionales de los colaboradores frente a su desarrollo laboral en la organización.

Asimismo, los programas y proyectos que tiene la empresa de alimentos para capacitar y promover el desarrollo laboral de sus colaboradores. Y finalmente describe experiencias de colaboradores que han sido parte de un programa de capacitación y Procción Laboral en la empresa de alimentos.

La parte final del presente documento, el capítulo cuatro y cinco muestran los resultados de los colaboradores de la empresa de alimentos refieren gran interés en seguir desarrollándose profesionalmente. Asimismo, que la empresa de alimentos ha establecido programas de capacitación del personal enfocadas al desarrollo de sus colaboradores, con miras a promocionarlos laboralmente, con resultados positivos mencionados por los colaboradores promocionados internamente como producto de estos procesos.

# CAPÍTULO I

## 1.1 Problema de investigación.

La promoción laboral es fundamental en el ciclo de vida laboral de los colaboradores, implica generar oportunidades de promoción y desarrollo profesional, estos inician al generar espacios de capacitación y aprendizaje para que garantice el buen desenvolvimiento, el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, da como resultado mayor productividad y calidad en el trabajo dentro de los diferentes espacios en los que se desenvuelven, lo cual les permite avanzar en la organización, los prepara para asumir nuevos retos y responsabilidades en la misma.

En razón a ello, Rojas, (2022) refiere que la capacitación es una actividad sistemática y continua, para que los colaboradores puedan desenvolverse efectivamente en sus puestos de trabajo, cede al desarrollo, es decir, a asumir responsabilidades futuras junto al entrenamiento, el cual es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos.

Es por ello, que la presente investigación se realiza en una industria dedicada a la producción de alimentos masivos para consumo nacional y de exportación, la cual, se encuentra ubicada en la ciudad de Guayaquil. Cuenta con una población de colaboradores 313 colaboradores, 213 estables y 100 temporales, los cuales laboran en diferentes áreas operativas y administrativas. Es una población de diferentes edades, género, e instrucción educativa.

La problemática radica en que esta población objeto de análisis, no ha podido continuar con sus metas profesionales, en la reciente encuesta socioeconómica aplicada a los colaboradores de la empresa refleja que muchos de ellos están interesados en continuar sus estudios académicos. Sin embargo, es necesario conocer si la organización contempla la promoción laboral como parte fundamental de la organización, si hay la disposición de capacitarlos para potenciar el talento humano, si tiene programas o proyectos de capacitación y de promoción laboral.

El estudio de esta problemática es esencial para identificar las perspectivas y aspiraciones de los colaboradores, los cuales pueden estar alineados al cumplimiento de objetivos organizacionales o suplir necesidades emergentes de la misma. En base a ello, es esencial generar espacios para capacitar e impulsar la promoción laboral, y así gestionar adecuadamente el Talento

Humano. Este proceso es fundamental, pues incide de forma positiva en el desempeño laboral de los colaboradores, crea satisfacción por las metas cumplidas, genera mayor motivación y compromiso en sus actividades diarias.

### **1.1.2 Justificación**

La promoción laboral es un proceso positivo dentro de la organización que da lugar a generar mayor motivación y compromiso en los colaboradores, es una forma de reconocimiento positivo y garantiza la continuidad de las operaciones en la organización.

Este proceso debe estar estructurado mediante una planificación, evaluación de perfiles profesionales, la capacitación, y puesta en marcha de la promoción interna, impactando en la calidad de vida de los colaboradores.

El bienestar laboral del empleado implica muchos factores, no solo depende de los factores con los que cuenta dentro de la organización, también depende de diferentes aspectos que hacen parte de la vida privada de cada uno, como lo es la familia, amigos relaciones amorosas, condiciones en las que vive etc., las cuales de cierta forma afectan el bienestar de cada individuo, y terminan repercutiendo en su desempeño laboral (Castrillón, 2019).

El estudio de la promoción laboral en las empresas es fundamental para evaluar la gestión del área de Talento Humano, identificar las necesidades de las empresas, identificar los intereses y perspectivas de nuestros colaboradores referente a su desarrollo en la organización. Estos factores son fundamentales como puntos de partida para la implementación de proyectos de capacitación y promoción laboral.

Los programas que impulsan la trayectoria laboral de los colaboradores inciden en su desarrollo personal y calidad de vida, así como en los resultados operativos y financieros de las empresas. La gestión del talento humano permite cumplir con las exigencias del mercado laboral con el cuidado del personal (Acurio et al., 2020). Es por lo que como profesional en Trabajo Social, debemos gestionar espacios, recursos en las organizaciones para potencializar el capital humano.

En razón a ellos, la presente investigación está enfocada en caracterizar la promoción laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en la ciudad de Guayaquil, como parte del ciclo de vida laboral.

### **1.1.3 Preguntas investigativas:**

¿Cómo se desarrolla la promoción laboral de los colaboradores de la industria de alimentos en Guayaquil, como parte del ciclo de vida laboral?

#### **1.1.3.1 Subpreguntas investigativas:**

¿Cuáles son los intereses, perspectivas profesionales de los colaboradores frente a su desarrollo laboral en la organización?

¿Qué programas y proyectos tiene la empresa de alimentos para promover el desarrollo de sus colaboradores?

¿Existen experiencias de colaboradores que han sido parte de un programa de Promoción Laboral de la empresa de alimentos?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo General:**

Caracterizar el desarrollo laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil, como parte del ciclo de vida laboral.

### **1.2.2 Objetivos Específicos:**

- Conocer los intereses, perspectivas profesionales de los colaboradores frente a su desarrollo laboral en la organización.
- Describir programas y proyectos que tiene la empresa de alimentos para capacitar y promover el desarrollo laboral de sus colaboradores
- Describir experiencias de colaboradores que han sido parte de un programa de capacitación y Proción Laboral en la empresa de alimentos.

### 1.3 Antecedentes del Estudio

El ámbito laboral a lo largo de la historia ha tenido su evolución como consecuencia de los avances tecnológicos, exigencias políticas, cambios económicos y sociales, motivos por los cuales las organizaciones han tenido que enfocar su atención a las “principales necesidades biológicas, la seguridad de la población, la afiliación, el reconocimiento y la autorrealización de sus colaboradores” como factores esenciales en el ámbito laboral (Cabrera & Rodríguez , 2021)

Lo que en la actualidad es denominada la Responsabilidad Social Empresarial. Autores como Pineda, Erazo, Alvarez y Cárdenas, (2020) mencionan que tuvo sus inicios en Estados Unidos y Europa se enmarcaron en las donaciones a las localidades vulnerables pues se centralizaban en proyectos importantes.

Otros autores de forma sintetizada manifiesta que tuvo sus inicios en el siglo XVIII y principios del siglo XIX con un enfoque paternalista de parte del sector empresarial, luego para principios del siglo XX se realizaron acciones sociales por cumplimiento a regulaciones, seguido a ello en la década de los 30 a 40 refleja un interés mediante una nueva visión de directorios, desde los 50 toma un desarrollo conceptual implementado en las organizaciones, en los 80 toma una expansión junto con la investigación y la puesta en práctica, en los 90 y principios del siglo XI se identifica los diferentes grupos de interés para las organizaciones, nace la teoría de los stakeholders, entre otros (Araque y Montero, 2008, como se citó en Cañarte y Toala, 2022). La RSE está enfocada a atender tres dimensiones económica, social y ambiental, la cual se dará en miras a atender las necesidades de los diferentes grupos de interés de una empresa, los cuales pueden ser Internos (colaboradores, accionistas) y externos (proveedores, la comunidad) (Seguí Alcaraz, 2012).

En la actualidad los distintos programas y proyectos de responsabilidad social empresarial, están alineadas a los objetivos organizacionales, a su misión y su visión, potencializando las capacidades y habilidades de grupos a los cuales estén dirigidos, permitiendo el mejoramiento de su calidad de vida y como consecuencia de la organización. Puesto que el desarrollo humano mediante la RSE y el desarrollo económico, están estrechamente relacionadas. Esta se puede llevar a cabo en dos diferentes direcciones hacia adentro en beneficio de los colaboradores, y hacia afuera

en beneficio de la comunidad. En esta oportunidad el enfoque se centra desde lo interno en el capital humano de la organización.

En este sentido, el principal grupo de atención son los colaboradores, los cuales a lo largo del ciclo de vida laboral presentan necesidades que deben ser atendidas por las organizaciones. Una de ellas es la capacitación y promoción laboral, son fundamentales, puesto que inciden de forma positiva en la vida de los colaboradores. Autores como Niebles, Cabarcas y Hernandez, (2018) indican que “el conocimiento ha tenido siempre un papel fundamental en el crecimiento económico y el bienestar de la sociedad, en la contemporaneidad del conocimiento, su importancia es aún mayor”. Es por lo que como profesional en Trabajo Social y parte de Talento Humano es fundamental atender estas necesidades.

Parte del ciclo de la vida laboral de los colaboradores, es su promoción y capacitación a lo largo de su prestación de servicios en una organización, es esencial contar con empleados motivados y satisfechos, pues favorece el aumento de la productividad y desempeño tanto del empleado como de la empresa. Debido a ello autores como Castrillón, (2019) refiere que “es fundamental diseñar un programa de bienestar laboral en el que se realicen diferentes actividades en pro de mejorar la calidad de vida de los empleados, las relaciones interpersonales y las condiciones físicas en las que se encuentran”. Los programas de bienestar laboral, enfocados al desarrollo integral de los trabajadores, ceden a un impacto positivo al desarrollo organizacional. Generando mayor rendimiento y compromiso del trabajador.

La calidad de vida es la condición integral del ser humano, implica condición física, mental emocional, relaciones interpersonales, entre otros, que inciden en las actividades y desenvolvimiento de un individuo, es decir, a mejor calidad de vida, mejor desempeño, desarrollo personal y profesional, en ello radica su importancia.

Es por lo que, como organización enfocada en la mejora continua, debemos invertir en el capital humano. En razón a esto, Castro y Delgado (2020), mencionan que “es necesario pensar y destinar recursos, tiempos y espacios para generar procesos desde gestión humana, apostar por el bienestar de los colaboradores es apostar directamente al bienestar y al crecimiento de la organización”. Esta inversión no solo implica dinero, recursos, sino también crear espacios que permitan el entrenamiento de los colaboradores, para obtener resultados favorables.

Las organizaciones que se preocupan por el desarrollo personal de sus colaboradores cosechan buenos resultados para su organización. Un ejemplo de ello son los colaboradores de Pronaca donde se ha implementado en los centros de operación, el programa de terminación de estudios primarios y secundarios de adultos “Nunca es tarde para Aprender”, mediante un Acuerdo Ministerial del Ministerio de Educación que le faculta a la compañía a educar y graduar a sus trabajadores con el apoyo de una institución educativa. Logrando un crecimiento personal, familiar, laboral y aportando a un mejor ambiente de trabajo (Martínez, 2020). Adicional a ello, en el 2021 han desarrollado un sistema de mapeo de talento para identificar, capacitar y potenciar a los colaboradores sucesores para garantizar la continuidad de las operaciones, el plan es preparar a sus colaboradores, este proceso lo que han denominado como "posiciones de respaldo", en 53 líneas de carrera, esta metodología continuaría en los siguientes años (Pronaca , 2021).

Esta es una de las empresas ecuatorianas con mayor impacto en el mercado, y de mayor crecimiento organizacional, como resultado de la inversión en sus colaboradores, es por ello por lo que ha recibido algunos reconocimientos, uno fue el de “Empresa Socialmente Responsable (ESR) 2022, Reconocimiento otorgado por el Consorcio Ecuatoriano” (Pronaca, 2022).

Otro ejemplo claro es la empresa Helatonys la cual aplica la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial mediante un programa de capacitación a los proveedores de leche de la empresa ubicados en Cañarís y Incahuasi, con ello se busca reducir el nivel de pobreza y darle un valor agregado al producto que ellos venden incrementando la Competitividad de esta (Flores & Silva, 2018). En este caso se evidencia la inversión y capacitación a una población vulnerable en situación de pobreza, de la cual obtiene excelentes resultados, por una parte, contribuye a mitigar esta problemática social generando ingresos económicos a estas familias, por otra parte, se beneficia de obtener un producto de calidad junto con el compromiso y lealtad de esta población.

Como se puede evidenciar en ambos ejemplos, los programas de bienestar social pueden estar alineados a los objetivos de la empresa, y generar excelentes resultados, su importancia radica en el crecimiento del capital humano y de la organización como consecuencia de esta, por lo tanto, no deben ser considerados como un gasto, sino más bien como una inversión.

## CAPITULO II

### 2.1 MARCO TEÓRICO

#### 2.1.2 Ciclo de vida laboral

Autores como García , (2013) refiere que el ciclo de vida laboral de un colaborador corresponde a cinco etapas, partiendo desde el proceso de reclutamiento, selección, la gestión de la carrera profesional y finalmente la ruptura laboral. Resalta que en la tercera etapa “gestión de la carrera profesional” las empresas cumplen un rol importante, en función a sus políticas, programas, proyectos y estrategias para impulsar el desarrollo del trabajador y garantizar su bienestar.

HAYS, (2020) es una multinacional líder mundial en selección especializada, en su revista “ciclo de vida laboral” muestra los resultados de su investigación denominada “que buscan los trabajadores 2020” , la cual fue llevada a cabo mediante encuestas aplicadas a 1.200 empresarios y más de 6.400 trabajadores, es interesante que los resultados indican que el 55% de los profesionales rechazarían una propuesta de empleo si esta organización no ofrece un plan de desarrollo profesional, otro de sus resultados importantes es que dentro de los factores más valorados por los profesionales el 50% de los encuestados valoran el salario, 26% e de los encuestados valoran el desarrollo de carrera, el 16% valora la cultura y finalmente una 8% valora los beneficios, siendo el desarrollo de una carrera el segundo factor más atractivo para los profesionales.

Asimismo, autores como Crespo, Francesc Fondeliva, y Marquez , (2022) en su estudio de caso a diferentes empresas del sector financiero, el resultado de su investigación muestra que para que exista una verdadera “propuesta de valor al empleado”, presentada por parte de las empresas, y que esta sea atractiva para cautivar y mantener la fidelidad del talento humano, entre las categorías más importantes deben tener es la afiliación y el desarrollo profesional.

Es por lo que, las organizaciones deben dar la relevancia oportuna a integrar en la carta de beneficios algo más que el sueldo, enfocarse en establecer planes y proyectos de capacitación y promoción laboral. El talento humano hoy en día, busca oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Esto es cada vez más atrayente e incide en los deseos de proyección y permanencia en una organización.

Sin lugar a duda, las organizaciones que integren el desarrollo profesional como plan a futuro de los colaboradores, será un factor que añade valor y atractividad a una oferta laboral a nuevos talentos. Sin embargo, como profesionales de Talento Humano nuestra principal responsabilidad es identificar el potencial de los talentos ya existentes en la organización nuestros y potenciarlos mediante estrategias en miras de su promoción laboral, como reconocimiento a su buen desempeño y compromiso con la organización.

### **2.1.3 Promoción laboral**

Es el proceso en el cual un colaborador en base a su formación, capacidades, habilidades y experiencia ha ido considerado para una mejor posición en la organización, lo que implica en mucho de los casos un mayor sueldo y mejores beneficios organizacionales.

El autor Grueso , ( 2010) refiere que la promoción laboral parte de dos perspectivas, la primera por mérito, la cual es el resultado de un buen desempeño, habilidades, la experiencia que demuestra un colaborador; la segunda basada en la antigüedad, es decir al tiempo de la relación de dependencia con la empresa, como punto relevante es la estabilidad, sin embargo, es cuestionado puesto que la autora realiza la reflexión que no siempre el más antiguo es el más competente.

Sin embargo, independientemente de las perspectivas base para la promoción laboral, las organizaciones deben contar y asegurar los criterios evaluadores de forma pertinente y clara, para que la toma de decisiones funcione como punto de partida para entender el estatus del talento humano y su potencial para asumir nuevos retos y responsabilidades, es decir promocionarlos laboralmente.

En razón a esto, la autora Alba Amigo, (2021) refiere criterios para un plan de promoción interna que se utiliza una Industria de Conservas, como normas generales, indica que frente a una vacante es primordial revisar los perfiles de los colaboradores que estén en nómina, antes de recurrir a una contratación externa, seguido de esto, indica que se aplica una evaluación objetiva de formación académica, habilidades y aptitudes acorde al puesto requerido y que dicha evaluación debe estar debidamente justificada y libre de discriminación, adicional a esto, recalca que la antigüedad no sería motivo suficiente si la persona evaluada no cumple con el perfil del puesto; y finalmente resalta la importancia de capacitar al colaborador en dicha empresa ( mínimo siete

meses) para ser evaluado, comprobado los ajustes y nuevos conocimientos para ser seleccionado y promovido internamente. Sin embargo, si luego de haber sido parte de un programa de capacitación y no alcanzar el perfil requerido o la posición no es de interés del colaborador continuará con su puesto de trabajo original, salario y condiciones laborales.

Implica reconocer las habilidades y capacidades del personal y llevarlas al siguiente nivel. En este sentido, García (1999) resalta que “el acceso a la formación en el trabajo es muy importante para el logro de la estabilidad y el progreso laboral” (p. 196). En razón a ello, como área de Talento Humano asumimos una gran oportunidad y responsabilidad de identificar, construir y establecer programas y proyectos de formación en el trabajo, que estén alineados a los objetivos de la organización y que permita el desarrollo integral del colaborador.

Para llevar a cabo la promoción laboral en una organización es fundamental establecer procesos de desarrollo del talento, el cual inicia con la capacitación del personal, el desarrollo de habilidades y capacidades, y finalmente ejecutar la promoción interna del talento humano con nuevas responsabilidades y asimismo nuevos beneficios para el colaborador producto de su compromiso para con la organización.

#### **2.1.4 Capacitación**

Capacitar al personal es importante puesto que permite fortalecer las habilidades y destrezas de los colaboradores, esto incide en la calidad de servicio que prestan a la organización. Puesto que la capacitación del personal y productividad se relacionan de manera positiva.

El autor Obando, (2020) menciona que la capacitación es:

“Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno” (p.168).

Estas actividades permiten reforzar, actualizar conocimientos, evaluar procesos y cede a la implementación de mejoras continuas en la organización. Es por lo que estos espacios dirigidos al personal para desempeñar las actividades laborales deben ser acorde a las necesidades de la empresa con positivismo, en mira a cambios actitudinales conceptuales y habilidades dentro de sus

actividades diarias (Acurio Armas, Álvarez Gómez<sup>1</sup>, Manosalvas Gómez<sup>1</sup>, & Amores Burbano, 2020).

Un plan de capacitación anual de una empresa debe ir enfocado a las necesidades de esta, esta puede ser con miras en la gestión del cambio, por cumplimientos legales, para fortalecer el liderazgo organizacional, o establecer programas de capacitación por áreas específicas., entre otras. Sin duda esto beneficiará a la organización, pues cede a contar con capital humano motivado, comprometido y calificado para asumir nuevas responsabilidades, mejorar sus beneficios y su calidad de vida, asimismo, garantizar la continuidad de los procesos administrativos y operativos de las empresas, en ello radica la importancia de la promoción laboral interna.

### *Promoción interna*

La promoción interna, son oportunidades laborales de crecimiento y desarrollo profesional. El área de Talento humano es la principal responsable de la correcta gestión del capital humano e incide en el dinamismo de la estructura de las organizaciones, e incide en la escala de los colaboradores a nuevas posiciones en la organización.

El desarrollo profesional “se relaciona con códigos de formación, desarrollo, carrera, meritocracia, promoción justa, desarrollo del talento, desarrollo y evaluación ética, reconocimiento, planes de formación continua y oportunidades de desarrollo” (Crespo, Francesc Fondeliva, & Marquez , 2022) Es decir para impulsar el desarrollo profesional de debe tener establecido planes de formación continua, para potenciar y promocionar laboralmente el talento humano, en esencia ofrecer oportunidades de desarrollo en la organización. Estas no solo deben ir orientadas en base a las necesidades de la organización, sino también como Talento Humano debemos conocer los deseos y perspectivas de los colaboradores frente a su desarrollo profesional.

### **2.1.5 Perspectivas de desarrollo de colaboradores**

Son las metas y aspiraciones profesionales de los colaboradores, que por los diferentes factores limitantes no han podido ser posibles ser realizadas. Estas deben ser consideradas para los proyectos que se planteen para la capacitación técnica profesional de los colaboradores.

### *Desarrollo personal*

El colaborador como individuo tiene personalidad, cualidades, habilidades, capacidades, metas y aspiraciones. Además, tiene entornos en los que se desenvuelve familiar, laboral, comunitario. En razón a ello, el desarrollo de todos estos aspectos incide en la calidad de vida y en su desenvolvimiento en cada entorno incluido el área laboral, en ello radica su vinculación e importancia para el área del Talento Humano, ya que “el conocimiento es una fuente indiscutible de libertad y de desarrollo personal” (Ballenato).

### *Desarrollo educativo*

El desarrollo educativo “ha contribuido a combatir la pobreza, ya que la población económicamente activa que ha obtenido una escolaridad equivalente a la enseñanza media tiene más de 75% de probabilidades de percibir ingresos superiores” (Muñoz & Marquez, 2000) . En ello radica la importancia de impulsar la capacitación y educación del personal pues cede a conseguir mejores oportunidades, a estar capacitados para asumir nuevas responsabilidades y puestos en la organización. Esto es bueno para los colaboradores porque puede mejorar su educación y por ende su calidad de vida, es bueno para la empresa al contar con trabajadores capacitados y calificados para realizar el trabajo de forma efectiva. Estos pueden ser una educación técnica-profesional acorde a las necesidades de la organización e intereses personales y profesionales del colaborador.

### *Desarrollo profesional*

Una vez alcanzado la educación técnica-profesional y sus potencialidades cede a la transformación del trabajador no calificado en uno competente, esto requiere una reorganización interna, de la estructura y funcionamiento, posibilitando asumir competencias profesionales, esta cultura permitirá a los colaboradores adaptarse a la dinámica de la organización, asimismo asumir nuevos puestos de responsabilidad e integrarse plenamente a la sociedad (Porta Naranjo & Tarrió Martínez, 2019) . Por ello es necesario identificar las áreas de la organización donde se puede implementar la educación técnico-profesional y potencializar a los colaboradores, generar progreso y productividad en las diferentes áreas y generar valor para el personal, su familia y la empresa.

### **2.1.6 Factores limitantes**

Corresponden a todas las situaciones y condiciones que restringe la posibilidad de desarrollo del ser humano, estos pueden surgir de los diferentes entornos en los que se desenvuelve, es por ello por lo que requiere análisis de forma integral a cada uno de ellos. Una vez identificados los factores limitantes, para la implementación de un plan de acción eficaz.

#### *Limitaciones Personales*

Son todas las autodeterminaciones, creencias que limitan la mejora de las capacidades y habilidades que inciden en el desempeño de actividades con miras al logro de objetivos. Estas pueden ser producto de prejuicios relacionados a edad, condición social, psicológicas, falta de confianza, falta de organización, entre otras. En este sentido, Jimenez , (2015) menciona que estas auto determinaciones personales “se encuentra marcado por la cultura, clase social, género, etapa de vida, condición socioeconómica, entre otras variables importantes, (...) situaciones de aprendizaje constante y continuo que se experimenta durante la vida de cada persona”.

#### *Limitaciones Familiares*

Son todos los factores limitantes procedentes del tipo familia, conflictos, situación económica, falta de organización, cargas familiares numerosas, cantidad de miembros de familia en escolaridad, falta de apoyo, escasos recursos y equipos, maternidad o paternidad no compartida, entre otros.

#### *Limitaciones Económicas*

La situación económica en el país en general afecta y limita las oportunidades de desarrollo, suplir las necesidades básicas implica una inversión cada vez más elevada. Por tanto, esto ha llevado a las personas a doblar sus esfuerzos y laboral largas jornadas con la finalidad de generar mayores ingresos, esto limita el tiempo y energías para otras actividades de desarrollo personal, educativo y profesional.

#### *Limitaciones Laborales*

Los horarios rotativos de trabajo no permiten que los colaboradores tengan espacios fijos para sus estudios académicos. En ello radica la importancia de gestionar adecuadamente el tiempo,

generar conciencia en los fejes de área y establecer una programación de trabajo óptimos que permita establecer estos espacios necesarios para la capacitación y desarrollo del personal.

### **2.1.7 Gestión del talento humano**

“La gestión del talento humano posee un elemento estratégico en la empresa, trascendiendo en las actividades que realiza el colaborador, dando origen a procesos de cambio organizacional donde las personas son fundamentales” (Ramirez, Espindola, Ruiz , & Hugueth, 2019) Es la principal responsabilidad de esta área de la organización, gestionar, potenciar, brindar todas las herramientas necesarias para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores y esto tiene un impacto positivo en la empresa.

En razón a esto, Alejos, (2019) refiere que la inclusión de la gestión del talento es parte de la responsabilidad social empresarial y funciona como estrategia para generar compromiso dentro de los colaboradores y se pueda reducir los problemas de abandono y ausentismo, los cuales son una de las principales problemáticas organizacionales.

En definitiva, “A mejor gestión del talento humano mejor desempeño laboral, producto de las capacitaciones y estímulos de estímulos que realiza la institución” (Gómez & Moreno, 2020). Es por lo que dentro de la gestión de recursos humanos se debe considerar un programa de análisis de puestos en los niveles operativos para motivar a los colaboradores a incluirse en el desarrollo interno dentro de la organización (Alejos, 2019). Debido a ello desde la gestión empresarial se deben implementar programas que fortalezcan las capacidades de los colaboradores, para fomentar su desarrollo personal y profesional, el cual tiene un efecto positivo en el desempeño de este para con la empresa.

Es por ello, que todo programa o proyecto con fin de capacitar e impulsar el desarrollo de loa colaboradores deberá tener un objetivo claro, deberá ser planificada, con un cronograma de horarios acorde a la realidad del trabajador. Identificando las necesidades de las diferentes áreas de la organización para la implementación de un proyecto o programa de promoción laboral.

## *Trabajo Social*

Como área de Trabajo Social buscamos el bienestar de nuestros usuarios internos, los colaboradores y los directivos de la organización. En relación con el colaborador mediante el estudio socioeconómico identificamos la realidad social, económica y laboral del colaborador, cuyo resultado nos permite visualizar las necesidades de este. Asimismo, podemos identificar el desempeño, el compromiso de los diferentes colaboradores, los cuales pueden ser beneficiarios de los proyectos a implementar.

Para con la organización y sus directivos identificamos las necesidades de las diferentes áreas, lo cual cede a plantear diferentes propuestas que fortalezcan las mismas, y genere un ahorro a largo plazo y permita el desarrollo en la organización.

### **2.1.8 Referente normativo**

#### *Normativa Internacional*

La Organización Internacional del Trabajo [OIT], ( s.f.) en su sitio oficial refiere que “la inversión en educación y formación, constituyen la clave del desarrollo económico y social (...) aumenta la productividad e ingresos, y facilitan la participación de todos en la vida económica y social”

En su nota técnica Regional menciona que la “Formación profesional es la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva” (Organización Internacional del Trabajo, 2020) Por tanto, es esencial pues es la mejor decisión para hacer frente a la situación económica, y mejorar la calidad de vida de los colaboradores y su familia.

#### *Normativa Nacional*

La Constitución de la República del Ecuador establece que:

“el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, Artículo 33).

En este sentido deseo resaltar la parte que menciona que el trabajo es “fuente de realización personal”, es decir no solo debe compensar económicamente, sino que debe impulsar al colaborador a su desarrollo. Adicionalmente reconoce a los trabajadores como “actores sociales productivos”, a las cuales se debe garantizar su acceso laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, Artículo 325).

Y finalmente Sección tercera donde refiere a las Formas de trabajo y su retribución, menciona que “El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, Artículo 329, parr. 4). En este sentido debemos buscar mecanismos para impulsar la formación y la capacitación de los colaboradores, es una oportunidad de crecimiento tanto para la organización y de los trabajadores, asimismo cumplimos con lo establecido en la Carta Magna del país.

## CAPITULO III

### 3.1 Diseño Metodológico

#### 3.1.1 Paradigma

- *Constructivista*

“Significa la adquisición de conocimientos mediante un proceso dinámico e interactivo, donde las estructuras cognitivas interpreta la información que resulta de interés, obteniendo un aprendizaje significativo a partir de los puntos o ideas de anclaje” (Tamayo, Tinitana, Apolo, Martínez, & Zambrano, 2021) Este paradigma es adecuado para esta investigación, pues se plantea un proceso dinámico e interactivo, al tomar contacto directo y abierto con los diferentes actores sociales, sin embargo seleccionar los puntos de anclaje, es decir de interés para dar respuesta a las interrogantes de esta investigación.

#### 3.1.2 Enfoque

- *Cualitativo*

Tiene como finalidad “Entender los significados, las características, y símbolos de los fenómenos de estudio tratando de ver los porqués y los cómo de los fenómenos. En lugar de cuantificar, explora el objeto de investigación sin recurrir siempre a categorías de análisis previas” (Quintana & Hermida, 2019).

Es un enfoque muy flexible, tiene como finalidad describir la realidad social, el contexto de una situación o fenómeno social. En este sentido Sampieri, (2014) refiere que en este enfoque se “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (p. 7).

Este enfoque es pertinente para la presente investigación puesto que el objetivo es caracterizar el desarrollo de la promoción laboral de los colaboradores en la empresa de alimentos, identificar factores limitantes, describir programas de promoción laboral, entre otros aspectos que nos permitirá conocer la realidad social y su dinamismo en esta organización.

### **3.1.3 Tipo de investigación.**

- *Aplicada*

Es decir, enfocada a “resolver problemas” (Sampieri, 2014). En este sentido, no se desea culminar en conocer y describir, más bien, luego de conocer la realidad social, realizar propuestas viables como respuesta a las necesidades identificadas en el proceso de investigación. En razón a ella, se busca plantear nuevas formas de potenciar el talento humano, nuevos programas que estén alineados a los intereses de los colaboradores y los objetivos de la organización.

### **3.1.4 Nivel del Estudio**

- *Descriptivo*

Guevara, Verdesoto , & Castro , (2020) refieren que este nivel de estudio desea “describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes”, adicionalmente refiere que se complementará con una Encuesta de Investigación, como herramienta de retroalimentación mediante preguntas, equilibradas entre abiertas y cerradas.

### **3.1.5 Método**

- *Fenomenológico*

(Cuesta , 2006) La fenomenología eidética tiene por objetivo describir el significado de una experiencia a partir de la visión de quienes han tenido dicha experiencia. Puesto que será aplicado a quienes ya han sido parte de un programa de promoción laboral.

### 3.1.6 Técnicas

- *Entrevista semiestructurada:* A la Especialista de entrenamiento y desarrollo organizacional de la empresa de alimentos, parte del área de RRHH, quien evalúa los proveedores de capacitación, para los diferentes requerimientos en la empresa. Adicional a la HR Business Partner de operaciones, encargada de identificar los talentos de los colaboradores y potenciarlos. Y finalmente a 5 colaboradores parte de un programa de capacitación y promoción laboral de montacargas. En este sentido, esta herramienta de investigación es pertinente puesto que:

La entrevista semiestructurada tiene un mayor grado de flexibilidad a la hora de contestar las interrogantes, asimismo genera mayor participación de los entrevistados al momento de ofrecer su punto de vista, uniformidad de respuestas, y por tanto mayor facilidad de interpretación para los investigadores en el contexto de su estudio (...) Es una metodología cualitativa que permite recabar datos de forma detallada y profunda principalmente porque se adaptan al entrevistado desde aspectos muy variados como, su contexto, su conocimiento sobre el tema, sus creencias, etc. (Lopezosa, 2020).

- *Encuesta Socioeconómica:* es una herramienta que me permite conocer la realidad social y económica, de los colaboradores, cede a conocer sus intereses personales, educativos y profesionales, entre otros datos relevantes para la investigación. Esta herramienta permite “analizar la realidad de los colectivos con relación a los aspectos socioeconómicos y laborales, sin embargo, los resultados sugieren la necesidad de profundizar las investigaciones y de avanza hacia estudios cuantitativos para su complemento, que permitan obtener conocimientos más profundos” (Alvarado et al., 2019, p. 116). En razón a ello, de forma pertinente se han escogido estas herramientas investigativas de forma complementaria para mayor comprensión y objetividad en el objeto de estudio.

### **3.1.7 Población**

Las diferentes herramientas de investigación serán aplicadas de la siguiente manera:

Para efectos de la entrevista se ha considerado una muestra intencionada, relacionada a las características de personas con responsabilidades acorde a los objetivos a investigar. Adicionalmente se ha considerado a colaboradores que fueron parte del programa de promoción laboral.

*Entrevistas:*

- AS1 Especialista de entrenamiento y desarrollo organizacional.
- AS2 HR Business Partner de Operaciones.
- Colaboradores parte del programa de capacitación y promoción laboral de montacargas.

Para efectos de la encuesta se aplicó al 100% del personal estable de la empresa.

*Encuestas socioeconómicas:* todo el personal estable un total de 213 colaboradores.

### **3.1.8 Plan de Recolección y de análisis de datos**

En relación con la metodología establecida para la presente investigación el proceso de recolección y análisis de la información adecuado según Sampieri, (2014) se establece de la siguiente manera:

- Confirmar la muestra o modificarla.
- Recolectar los datos cualitativos pertinentes.
- Analizar los datos cualitativos: codificación abierta, axial y selectiva.
- Generar conceptos, categorías, temas, descripciones, hipótesis y teoría fundamentada en los datos, así como narrativas.

En este caso para analizar la información recopilada con las entrevistas semiestructuradas se llevará a cabo la codificación abierta, donde “se van analizando los fragmentos de los datos. Se identifican categorías emergentes (o códigos que revelan una significación mayor) y los conceptos que sintetizan similitudes y revelen abstracciones al respecto de lo que empieza a perfilarse como una categoría central” (Acuña, 2015). Para ello se ha realizado una matriz explicativa (Anexo 3) donde se realiza el análisis de datos mediante categorías emergentes, tomando los fragmentos más relevantes en función a los objetivos a investigar.

Sin embargo, en el caso de las encuestas permite obtener cifras relevantes referente a la población, las cuales están graficados para su mejor comprensión de la data obtenida. Esta herramienta es muy utilizada en las diferentes investigaciones que desean proyectar las preferencias de una comunidad mediante preguntas específicas. Para efectos de esta investigación se ha tomado los datos más relevantes de la ficha socioeconómica aplicada por la empresa de alimentos a su población de colaboradores estables. Las cuales responden las interrogantes de los objetivos de esta investigación.

## CAPÍTULO IV

### **4.1 Intereses, perspectivas profesionales de los colaboradores frente a su desarrollo laboral en la organización.**

Las perspectivas de desarrollo laboral representan las metas y objetivos deseados a alcanzar dentro de la organización, implica una planificación trazada, la cual conlleva muchas veces a realizar ajustes de actividades en la rutina diaria de un colaborador, representa sacrificios para el cumplimiento de los objetivos propuestos. En este sentido el desarrollo laboral es la recompensa a las implicaciones descritas, representan nuevas y mejores condiciones laborales, nuevos beneficios corporativos, el sentido de realización profesional, entre otros aspectos positivos.

En relación con ello, los hallazgos encontrados referente a las perspectivas profesionales de los colaboradores frente a su desarrollo laboral en la organización, revelan que “el 73% de los colaboradores que corresponde a 156 personas, desean continuar sus estudios. En detalle una persona de desea culminar la primaria o educación general básica, el 7%, que equivalen a 15 personas, desean culminar bachillerato general unificado. Un 12%, es decir, 25 personas quieren alcanzar un nivel de educación superior técnica tecnológico o sus equivalentes, un 31%, es decir, 66 personas desean tener un título de tercer nivel. Hubo un 16% desean realizar una maestría y un 7% desean realizar un posgrado” (encuesta socioeconómica organizacional, 2023). De acuerdo con lo anterior se evidencia, que existe un gran interés en su desarrollo profesional, puesto que existe el deseo y la disposición de darse la oportunidad de prepararse académicamente para contar con los conocimientos necesarios para adquirir nuevas responsabilidades en la organización.

Adicionalmente “el 100% de los colaboradores manifiestan estar interesados en los programas de capacitación y promoción laboral que realice la empresa” (encuesta socioeconómica organizacional, 2023). Este dato es relevante puesto que, si una organización contara con programas de capacitación, pero el personal no estuviera deseoso de participar, estos serían en vano, su impacto no sería el deseado. En razón a ello, el área de Talento humano debe percibir esta información como una oportunidad de desarrollar programas de capacitación y promoción laboral de alto impacto para la organización. En este sentido los autores Ortiz, Galindo, Valvuela, Clavijo y Duarte, (2020) refieren que estos deben “ser implementadas por la empresa para una producción

competente y un desarrollo humanitario eficiente, siempre encaminados al cumplimiento de sus objetivos” (p.29). Es decir que el retorno de esta se verá reflejada en los resultados de producción y la calidad de trabajo del personal que ha recibido la oportunidad de una formación laboral.

Por ello es importante que los profesionales de Talento Humano identifiquen las áreas de educación de mayor interés de los colaboradores y alinearlos a los objetivos organizacionales, para implementar programas de capacitación y promoción laboral. Puesto que el personal de la empresa de alimentos muestra gran interés en primer lugar por una carrera de tercer nivel, en segundo lugar, por una maestría y en tercer lugar una carrera técnica o tecnológica o sus equivalentes.

En este sentido es importante examinar que carreras de tercer nivel que son más necesarias en la empresa, para de esta forma establecer convenios con universidades que permitan a sus colaboradores cursar una carrera de tercer nivel en horarios que no interrumpen su programación de trabajo. Esto significa gestión por parte de Talento Humano, una adecuada planificación y coordinación con los jefes de área para organizar y disponer de los horarios de los colaboradores. Asimismo, requiere seleccionar al personal que esté interesado en tal carrera y que demuestra ser compromiso con el desarrollo organizacional de la empresa.

Referente al personal que muestra interés por una maestría, se puede identificar las que estén alineadas a las necesidades de la organización, de igual forma, mediante convenios educativos que garanticen el aprendizaje y la puesta en práctica en la organización.

Finalmente, referente a las carreras técnicas, son fundamentales en una empresa de alimentos, por sus procesos de producción y referente a la maquinaria que debe ser operada, con su respectivo y periódico mantenimiento y restauración. Son líneas de formación laboral muy prácticas y necesarias para garantizar el buen uso y conservación de los equipos de la empresa. Que generalmente representan grandes costos cuando estos servicios vienen de prestadores externos, mientras que al contar con el personal cualificado permitirá generar ahorros significativos en dichos procesos.

En razón a esto, es fundamental que, una vez identificado los intereses y perspectivas de los colaboradores, los responsables del área de Talento Humano pueden considerarlas como el punto de partida en relación con las necesidades organizacionales, los deseos de formación de sus

colaboradores para establecer programas y proyectos que beneficie tanto a los colaboradores y la empresa. Los cuales no necesariamente deben ser asumidos en su totalidad por la empresa privada, sino más bien, coordinar una “formación dual, la cual implica la combinación de recursos públicos y privados. Cada uno de los sectores hace aportes en el área de su competencia: las empresas entrenando en el trabajo y el sistema de educación entregando la formación general y específica” (Cinterfor, 1999).

## **4.2 Programas y proyectos para capacitar y promover el desarrollo laboral de los colaboradores**

La promoción laboral es un proceso resultado de la formación, el desarrollo de habilidades y competencias del personal de una organización. Es considerado una inversión a largo plazo que tiene como objetivo garantizar la continuidad de los procesos y/o servicios propios de las empresas. Asimismo, mejora la eficiencia, productividad y sentido de pertenencia de los colaboradores. Un plan de carrera estratégico bien estructurado incide en el desarrollo de las organizaciones y sus integrantes.

En razón a ello, los hallazgos encontrados resultado de las entrevistas realizadas a Especialista de entrenamiento y Desarrollo organizacional, asimismo, a la HRBP refieren que la empresa de alimentos cuenta con un proceso en el cual la capacitación juega un papel importante, están estrechamente relacionadas, puesto que es parte del proceso de promoción laboral. En este sentido, demuestran que los procesos de formación son consecuentes para la promoción laboral, y su impacto es significativo.

En razón a ello, la empresa cuenta con “Programas de desarrollo, es decir están enfocadas al desarrollo de competencias, desarrollo del liderazgo. Competencias blandas, por ejemplo, la escuela de líderes, escuela para mandos medios, la escuela de ventas. Dentro de estas escuelas, se abarca temas como competencias, temas como feedback, coaching, manejo de emociones y liderazgo” (Especialista de entrenamiento y DO, 2023) Sin duda el desarrollo de competencias y liderazgo es fundamental para que la misión, los valores y la cultura organizacional se vea reflejada desde los líderes de la organización. Es fundamental que los que están a cargo del barco por así decirlo estén alineados entre sí y de las metas organizacionales a alcanzar. Asimismo, la importancia del manejo de emociones frente a la gestión del personal a cargo, formas de ejercer la autoridad y el liderazgo.

Así también cuentan con Programas de cumplimiento legal, las cuales toman como base las “Necesidades de cumplimiento legal o normativo: ejemplo capacitaciones por ejemplo de normas ISO, capacitaciones de certificaciones, programa de profesionalización de montacargas” (Especialista de entrenamiento y DO, 2023). En este sentido, los programas que surgen por un cumplimiento legal tienen mayor urgencia y relevancia en su implementación, puesto que al estar

en un incumplimiento significa que hay riesgos en los procesos de la empresa, y puede tener como consecuencia una fatalidad, adicionalmente, la amonestación mediante multas, o la clausura de este. Es por ello por lo que surge el compromiso de implementar estos programas, puesto que al tener el personal en sus puestos de trabajo con los conocimientos y con los permisos, credenciales, o certificaciones pertinentes acorde a lo que demanda los procesos de producción como empresa de alimentos, se previene un riesgo, contaminación cruzada, evita una no conformidad, una sanción o clausura de este.

Y finalmente, los programas de profesionalización técnica, los cuales responden a “temas técnicos que necesita conocer la planta, por ejemplo, mantenimiento industrial, temas de instrumentación, Rayos X, es decir, responde a una necesidad técnica como tal” (Especialista de entrenamiento y DO, 2023) Son fundamentales puesto que al tener el personal en sus puestos de trabajo con los conocimientos técnicos actualizados, están en la capacidad de operar adecuadamente los equipos técnicos en los procesos de producción de alimentos, evitando daños, mal manejo, riesgos de accidentes, entre otros.

Para llevar a cabo este proceso de capacitación, parte de la necesidad organizacional, luego se realiza la selección del personal adecuado, para ello la empresa de alimentos toma en “consideración criterios como desempeño del colaborador, compromiso, asistencia, el cumplimiento de tareas asignadas e interés por la capacitación o programa a desarrollar” (Especialista de entrenamiento y DO, 2023) Los criterios mencionados son relevantes, puesto que este proceso requiere una inversión, la cual se realiza a favor de un colaborador que demuestre responsabilidad, compromiso que cumpla con las actividades asignadas y su asistencia no sea interrumpida injustificadamente. Pues se apuesta por este personal y el objetivo es su permanencia en la organización. En razón de esto, referente a la inversión realizada en los programas de capacitación “anualmente se levanta un presupuesto de capacitación, el cual es levantado en el año anterior” (Especialista de entrenamiento y DO, 2023) Una estrategia práctica para gestionar el presupuesto de forma favorable es “utilizar las instalaciones de la empresa y participar de un ambiente real de trabajo permite realizar esta formación con un costo muy inferior al que supone recrear las condiciones de trabajo en un taller de escuela o instituto de formación” (Cinterfor, 1999). La cual puede ser utilizada en relación con el tipo de programa de formación laboral que se esté implementando.

Como consecuencia de los programas de capacitación, surge la promoción laboral, con los resultados de la evaluación de desempeño, como resulta de la experiencia, la capacitación recibida por parte de la empresa, entre otros, informe que facilita el jefe inmediato de la persona, para luego ir evaluando a través de pruebas aterrizadas al nuevo puesto de trabajo y en base a eso decidir si la persona está lista para promoverse (HR BP, 2023) En razón de ello, la promoción surge como resultado de una persona que ha desarrollado competencias en estos programas de capacitación, es una persona que va a poder estar en la facultad de hacer su trabajo de una mejor manera, de una mejor calidad (Especialista de entrenamiento y DO, 2023). La formación en la organización “interviene de forma positiva en los procesos de promoción en el interior de las empresas. Está muy relacionada con la existencia de mercados internos de trabajo, caracterizados por el establecimiento de carreras de promoción internas y una mayor estabilidad laboral” (Espejo, 1999).

Los criterios de evaluación considerados en este proceso son el desempeño, medido en base a una plataforma que fue implementada, la cual al inicio fue un reto, pues hubo bastante de resistencia por parte de los colaboradores, pero fue muy importante para poder evaluar las promociones bajo los criterios de cumplimiento de tenemos, el cumplimiento de actividades, asistencia puntual en la compañía, y la conducta alineada a los valores de la empresa (HR BP, 2023).

La inversión que realiza la empresa en el proceso de promoción laboral la presupuestan al inicio de cada año, en base al HeadCount, es decir al número de cargos que existe y las que consideran que puedan apuntarse para una promoción, o ascenso de cargo (HR BP, 2023). La responsabilidad del área de talento humano radica en mapear los cargos existentes y los nuevos a abrirse en conformidad con las necesidades del negocio, es allí, donde surge el proceso de evaluación y análisis del personal con el que se cuenta, su compromiso, preparación y experiencia para los cargos que emergen debido a las necesidades de la empresa.

La implementación de los programas de capacitación y de promoción laboral ha tenido resultados positivos, pues la empresa de alimentos ahora cuenta con colaboradores con un desarrollo profesional, lo cual les beneficia a ellos y a la compañía, esto les ha permitido ofrecer planes de carrera dentro de la empresa (HR BP, 2023).

Sin embargo, el impacto de la promoción laboral debe ser medida en un plazo de tiempo, para visualizar el retorno de inversión, en el caso de la empresa de alimentos lo miden en base a un indicador de cumplimiento de metas y objetivos, es decir, que cuando la persona cambia de cargo, evalúan la curva de aprendizaje y desenvolvimiento en este nuevo cargo, medir en base al tiempo y en base a sus indicadores de cumplimiento (HR BP, 2023). En Talento humano los indicadores de cumplimientos son fundamentales puesto que muestran el impacto de las acciones de gestión en el personal, sus resultados nos permiten tomar acciones de mejora continua, en ello reside su importancia.

La importancia del proceso de promoción laboral dentro de una organización radica en incentivar el desarrollo profesional de la gente, el compromiso, la retención del talento y potenciarlo (HR BP, 2023). “La adquisición de cualificaciones en el trabajo es el factor que ejerce en la consolidación de una carrera profesional, por encima de la mera acumulación de experiencia laboral o de credenciales educativas” (Espejo, 1999).

### **4.3 Experiencias de colaboradores que han sido parte de un programa de capacitación y promoción Laboral en la empresa de alimentos.**

Los programas de capacitación o formación laboral constituyen en actividades programadas para impartir nuevos conocimientos técnicos y desarrollar habilidades en áreas específicas de implementación. Las personas son seleccionadas minuciosamente para estos programas, puesto que representan una inversión significativa para las organizaciones. Los colaboradores que son parte de ellos tienen mayor motivación, sentido de compromiso y pertenencia a su empresa, en retorno a la inversión realizada por la misma.

En conformidad con ello, los hallazgos encontrados muestran experiencias de colaboradores que fueron parte del programa de profesionalización de montacarga, el cual surgió como cumplimiento legal y actualmente es un programa anual y de interés de los colaboradores auxiliares de bodega en ser profesionales de conducción de montacargas. Para ello, la empresa realizó una gran inversión de recursos para que sus colaboradores puedan realizar el curso en una escuela de conducción profesional, en este sentido se realiza una inversión anual aproximada de \$11200 dólares americanos, un valor de \$1400 por cada colaborador, puesto que es un programa para la formación profesional de 8 colaboradores por año, presupuesto asignado previo a cada año.

Sin embargo, esta inversión tiene un retorno significativo, en primera instancia cuenta con profesionales acreditados para operar montacargas, con conocimientos técnicos y prácticos, producto de las horas de estudio y prácticas profesionales realizadas, reforzando el conocimiento empírico con el que asumían el rol, por uno más técnico y profesional, esto representa una regulación que cede a evitar multas por incumplimiento legal por este requisito operativo obligatorio. Asimismo, previenen riesgos de accidentes laborales por un mal manejo de un vehículo de montacarga. Del mismo modo, genera satisfacción y compromiso de los colaboradores para con su empresa, que les ha permitido convertirse en un profesional.

Sin embargo, los colaboradores que están dispuestos a ser parte de un programa como este, requiere de ajustes en sus actividades, requiere mayor planificación de tiempo en relación con formación, trabajo y tiempo libre. En relación a esto, los colaboradores de la empresa de alimentos manifiestan que ser parte del programa de formación de montacargas “fue una experiencia muy sacrificada, donde tuvieron que realizar cambios significativos como dedicar su tiempo libre a

estudiar, realizar tareas, realizar prácticas, tiempo que utilizaban para descansar y compartir con su familia” (Montacarguista 1) Puesto que “estudiar y trabajar no es nada fácil” (Montacarguista 2) Sin duda, la administración del tiempo y el ajuste de actividades diarias es uno de los retos más significativos, sin embargo, tener presente la meta y las recompensas luego del sacrificio les impulsa a asumir la responsabilidad y esforzarse por el alcance de los mismos.

Adicionalmente refieren su agradecimiento por ser considerados en el programa de profesionalización de montacarga, pues lograron ser promovidos de cargo laboral de auxiliar de bodega a Montacargas titulares de líneas, asimismo, mejoraron su sueldo y cumplieron su meta de ser profesional (Montacarguista 5) Se evidencia que la promoción laboral viene acompañada de nuevos beneficios que inciden en la calidad de vida de un trabajador, partiendo de una nueva responsabilidad, un crecimiento de su desarrollo profesional, en su cv crece asimismo un mejor sueldo, que representan un incremento en sus ingresos, permitiendo cubrir con mayor satisfacción las necesidades generales del ser humano, alimentación, salud, educación, para el colaborador y su familia.

Puesto que, con este logro, su familia se siente orgullosa (Montacarga 2) Este efecto percibido como la satisfacción y admiración de los integrantes de la familia al colaborador, reforzando los lazos familiares, el trabajo en equipo, entre otros valores fundamentales. Puesto que los colaboradores refieren que sin el apoyo y la comprensión de su familia no hubiese sido más difícil cumplir su meta de formación laboral (Montacarga 2).

Adicionalmente, la perspectiva que tienen los colaboradores de la empresa de alimentos es positiva, pues, expresan el sentimiento de felicidad y demuestran el sentido de compromiso con su trabajo, en relación con la confianza y la inversión que la empresa ha depositado en ellos, refieren que tener presente aquello los motiva a dar lo mejor de sí en sus actividades diarias (Montacarguista 3). Puesto que manifiestan que su condición económica no les permitía profesionalizarse por su cuenta como montacarga, a pesar del conocimiento y experiencia empírica, sin embargo, la empresa invirtió en ellos y tomaron la oportunidad con gran entusiasmo y responsabilidad (Montacarguista 4). Estas experiencias reflejan el impacto que generan los programas de formación laboral en las motivaciones, el sentido de pertenencia de los colaboradores frente a las iniciativas de las organizaciones, de los cuales se obtiene como resultado contar con

personal, cualificado, y a la vez comprometido con los objetivos organizacionales. Es una de las estrategias más efectivas para potenciar y retener el talento humano.

Los colaboradores han tenido grandes beneficios al ser capacitados y promovidos en la organización. Sin duda es una inversión a largo plazo donde ambas partes salen ganando. Por una parte, el colaborador recibe mejores condiciones laborales, y la empresa no cae en un incumplimiento legal, evita sanciones y multas, adicionalmente, cuenta con colaboradores capacitados y calificados operando en sus procesos, pero más importante aún motivados, agradecidos, comprometidos y alineados a los objetivos de la empresa.

## CAPITULO V

### 5.1 Conclusiones

La promoción laboral es el resultado de los esfuerzos de un buen liderazgo comprometido a desarrollar al potencial de sus colaboradores, como estrategia de competitividad y crecimiento del negocio. Los directivos de las empresas están interesados en nuevas estrategias que fortalezcan su organización, es por ello por lo que el capital humano debe ser visto como una de la inversión más importante para el desarrollo de esta.

Es el resultado de una correcta gestión del talento humano, que va más allá de las actividades operativas, cede a realizar propuestas creativas, innovadores, que está en pro de la gestión de bienes, servicios y mejora de condiciones laborales, entornos de trabajo adecuados, promoviendo la formación laboral de los colaboradores de la empresa. Esto implica tener claro los criterios de evaluación de personal, identificar personal con potencial de crecimiento, identificar las necesidades de las áreas y tener claro las metas de la organización, para la implementación de programas y proyectos de formación laboral que dé como resultante exitosas promociones internas, que ceden a mantener el personal correcto y cualificado, en mejores condiciones laborales, motivados y comprometidos, alineados a los objetivos organizaciones, los cuales figuran como aliados y representantes de la misma.

Es el producto de los esfuerzos de los colaboradores que han demostrado ser responsables, comprometidos, que cumplen con las actividades asignadas y están dispuestas ajustar su tiempo con la finalidad de seguir formándose profesionalmente, como parte del ciclo laboral que están desarrollando. Que son dignos de la inversión y confianza que sus directivos depositan con el fin de otorgarles mayores responsabilidades. En definitiva, en un trabajo en conjunto, como un engranaje, complejo, pero si está posicionado oportunamente, funciona y da resultados positivos incrementando el crecimiento organizacional, como negocio y como marca. En razón a ello, frente al desarrollo de la promoción laboral de los colaboradores de la industria de alimentos en Guayaquil, como parte del ciclo de vida laboral, podemos indicar las siguientes características:

- Los colaboradores de la empresa de alimentos muestran gran interés en seguir desarrollándose profesionalmente, lo cual debe ser aprovechado, pues conocer las perspectivas profesionales que desean alcanzar los colaboradores, funciona como punto de partida para la implementación de un programa de formación laboral. Asimismo, expresan su interés en que la empresa realice capacitaciones y planes de carrera, que les permita desarrollarse profesionalmente en la organización. En este sentido, identificar los intereses planteados por los colaboradores que están en conexión con los objetivos y las necesidades de la organización, es fundamental para incorporar planes o proyectos de promoción laboral en las empresas.
- En la empresa de alimentos cuenta con programas de capacitación del personal enfocadas al desarrollo de competencias, cumplimiento legal y programas de profesionalización técnica, los cuales han sido implementados para atender necesidades específicas de la organización, y al mismo tiempo les permite formar laboralmente a su personal, dando como resultado promociones laborales estratégicas, pues cede a contar con un personal capacitado, calificado y alineado a los objetivos organizacionales, además, se evidencia la productividad y competitividad de su gente en los resultados del negocio. Sin duda, la promoción laboral es una estrategia de negocio empresarial positiva, donde los principales actores es el personal inmerso en el área de talento humano, como herramienta fundamental al potenciar al talento, garantizando la continuidad de la dirección y los procesos productivos en la empresa. En base a esto las organizaciones en miras al desarrollo piensa en el crecimiento laboral de su gente, con planes de carrera, logrando la retención del talento y promoviendo el desarrollo y la estructura organizacional.
- En la empresa de alimentos existen experiencias claras, con resultados positivos de los programas de capacitación y promoción laboral desarrollados por la empresa, por ejemplo, los colaboradores que son parte del programa de capacitación y profesionalización de montacarga, los cuales lograron mejorar de cargo laboral y adquirir nuevos beneficios, asimismo, la empresa se ha beneficiado de contar con personal calificado. Estas experiencias demuestran la importancia de incentivar el desarrollo profesional de los colaboradores pues esto impacta en la calidad de vida, en su sentido de pertenencia y compromiso, asimismo impacta en el desarrollo organizacional.

En razón a esto, la promoción laboral se constituye como una herramienta que forja el desarrollo organizacional, que prepara su gente, genera nuevos beneficios que incide en las motivaciones, sentido de pertenencia y su autorrealización, impactando en la vida de los colaboradores, puesto que detrás de cada uno de ellos hay una familia, con necesidades por cubrir, con sueños y aspiraciones. Por otro lado las empresas fortalecen su estructura organizacional, solventan necesidades específicas, se adhieren a las normativas legales, genera mayor competitividad y compromiso laboral, lo cual al final del día beneficia al negocio.

Asimismo el capital humano calificado, se adhiere más a los objetivos organizacionales, esto cede en fortalecer los valores, la cultura y el clima organizacional. Por ello la responsabilidad es mayor para el personal del talento humano, es un gran desafío y a la vez la oportunidad de ser estratégicos, innovadores y aportar significativamente al negocio con la excelente gestión del talento humano.

## 5.2 Recomendaciones

La gestión del Talento Humano es una gran responsabilidad y a la vez una gran oportunidad de potenciar los talentos de los colaboradores. Exige de las personas relacionadas al área de Talento Humano realizar propuestas creativas e innovadoras alineadas a las necesidades organizacionales que representen impacto significativo en el desarrollo de la organización. Del mismo modo, incide en la misión de sensibilizar y mostrar con datos a los directivos los beneficios a largo plazo de los procesos de promoción laboral en las empresas. En razón a ello se realizan las siguientes recomendaciones:

- Al personal de Talento Humano, frente a una necesidad de un cargo, la prioridad es de considerar el talento interno dentro de los procesos de selección, considerar sus capacidades, habilidades y desarrollarlas profesionalmente, con una propuesta de valor en base a un plan de carrera, lo cual es la mejor oportunidad para la retención del talento, porque el sentido de compromiso y la decisión de pertenencia es mayor. El potencial que tiene como capital humano que está entre la organización y que crezca en ella, no es el mismo sentir de alguien que llega de afuera. Entonces, en esa medida, quien se encuentra en la organización al ser reconocida por su potencial y se le permite ir avanzando en cada uno de los cargos en un sistema de promoción laboral estratégico va a tener un mayor nivel de compromiso y productividad por el sentido de pertenencia, situación que no experimenta quien recién llega a ver la dinámica organizacional, quien muchas veces están pensativos si le gusta, si se adaptan a la cultura organizacional, mientras que los que están dentro, conocen la cultura, las costumbres, las prácticas y permanecer en la organización que le permite vivir esos valores y avanzar en su proceso de desarrollo individual es de suma importancia.
- A los directivos de las empresas, brindar los recursos necesarios para capacitar y desarrollar el talento humano, lo cual representa una inversión a largo plazo, que cosechará excelentes resultados y garantizará la continuidad de los procesos, es clave para una organización que tiene procesos de responsabilidad, confiabilidad sobre todo para los cargos críticos de gestión. Sin dejar de lado el retorno a la inversión de forma significativa, puesto que las implicaciones cuando el personal estratégico es de casa resultan más rentables que contratar a prestadores externos, puesto que la respuesta es inmediata frente a dificultades

que se puedan presentar, al estar en pleno conocimiento de los procesos productivos y su funcionamiento, la respuesta resulta ágil y eficaz como resultado de haber sido capacitado y desarrollado profesionalmente en la organización. Así también, uno de los temas claves en la actualidad en las grandes corporaciones es la Responsabilidad Social Empresarial y no solamente con los clientes externos, sino también con los clientes internos, es decir los colaboradores. Esta inversión constituye una herramienta que le permite cumplir con este parámetro establecido a nivel mundial, el cual incide en el desarrollo organizacional, imagen de la marca, preferencia de clientes y consumidores, y al mismo tiempo, aporta al mejoramiento de la productividad empresarial.

- A las entidades gubernamentales, de carácter público encargada de la regulación laboral, es pertinente hacer la recomendación de que establezcan parámetros o elementos de contenidos relacionados con la promoción laboral y los procesos de formación para el trabajo como un derecho y como un deber de las organizaciones para el desarrollo integral de sus colaboradores en el Código de Trabajo para los mejoramientos de los niveles de productividad y competitividad. Al momento el código de Trabajo abarca los derechos básicos de legislación laboral para una organización, sin miras al futuro o proyección de una carrera profesional para sus integrantes, es pertinente y necesario incluir estos procesos para garantizar el acceso a un trabajo digno y prometedor.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuña, V. (2015). *La codificación en el método de investigación de la grounded theory o teoría fundamentada*. Obtenido de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/download/1100/1035>

Acurio Armas, J. A., Álvarez Gómez<sup>1</sup>, L., Manosalvas Gómez<sup>1</sup>, L., & Amores Burbano, J. (2020). *Modelo de gestión del talento humano para la empresa Contigo S. A del cantón Valencia, Ecuador*. Obtenido de Revista Universidad y Sociedad, : <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-93.pdf>

Alejos, Z. (2019). *La responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho – 2019*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53512>

Alvarado , S., Gil, F., & Pujadas, I. (2019). Heterogeneidad de la inmigración internacional reciente en Chile. Obtenido de <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/download/8643/10839>

Amigo, A. (2021). *Bases para la implantación de un Sistema de Promoción Interna para empresas de la Industria Conservera desde la perspectiva de Género*. Obtenido de Máster Universitario de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos: [https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/196367/TFM\\_2021\\_Amigo%20Romero\\_Alba.pdf?sequence=1](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/196367/TFM_2021_Amigo%20Romero_Alba.pdf?sequence=1)

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

Ballenato, G. (s.f.). *Apuntes para el desarrollo personal*.

Cabrera, A., & Rodríguez, M. (2021). *EL TRABAJO: PASADO, PRESENTE Y FUTURO*. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24772/El%20Trabajo%20Pasado%2C%20presente%20y%20futuro..pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20evoluci%C3%B3n%20del%20trabajo%20ha,el%20reconocimiento%20y%20la%20autorrealizaci%C3%B3n>.

Cañarte, A., & Toala, S. (2022). *Mirada a la evolución de la responsabilidad social empresarial*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2620>

Castrillón, L. (2019). *Proyecto de Grado “Diseño del programa de Bienestar Laboral de la Empresa El Rebaño”*. Obtenido de <https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/5771/Proyecto%20de%20Grado%20Final%20%2b.pdf?sequence=1&ishttps://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/5771/Proyecto%20de%20Grado%20Final%20%2b.pdf?sequence=1&isAllowed=yAllo>  
we

Castro, K., & Delgado, J. (Mayo de 2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020*. Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6936/1/DDMEGHO28.pdf>

Cinterfor. (1999). *Formación y empresa: el entrenamiento y la capacitación en el proceso de reestructuración productiva*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31369/S3312592L113.pdf?sequence=1>

Crespo, J., Francesc Fondeliva, J., & Marquez, J. (2022). *Employer branding y propuesta Employer branding y propuesta éticos: estudio de caso.*

doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v32n83.99886>

Cuesta, C. (2006). ESTRATEGIAS CUALITATIVAS MAS USADAS EN EL CAMPO DE LA SALUD . Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet->

<EstrategiasCualitativasMasUsadasEnElCampoDeLaSalud-7787959.pdf>

Espejo, I. (1999). *Formación en el trabajo y movilidad laboral.* Obtenido de

<https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n59/02102862n59p195.pdf>

Flores, J., & Silva, M. (2018). Obtenido de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4365/Flores%20Coronado%20-%20Silva%20Tarrillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, D. (2013). *EL CICLO DE VIDA DE UN TRABAJADOR EN LA EMPRESA "THE EMPLOYEE LIFE CYCLE"*. Obtenido de

<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/2866/proyecto%20final,%20Daniel.pdf;jsessionid=9C09F99B6BDFCC41B5EFA48A4CD812AB?sequence=1>

García Espejo, I. (1999). *Formación en el trabajo y movilidad laboral. Universidad de Oviedo.*

*Departamento de Economía Aplicada. Área de Sociología, 159'219.* Obtenido de

<https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n59/02102862n59p195.pdf>

Gómez, D., & Moreno, L. (27 de octubre de 2020). *Diseño de un plan de intervención orientado al*

*mantenimiento y promoción de la autoeficacia laboral en los colaboradores administrativos de*

*La Universidad Tecnológica de Pereira.* Obtenido de

<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6936/1/DDMEGHO28.pdf>

Gruoso , M. (2010). INNOVAR. Revista de Ciencias. (I. R. Sociales, Ed.) *Implementación de buenas prácticas de promoción de personal y su relación con la cultura y el compromiso con la organización*, 20(36), 79-90. Obtenido de <https://redalyc.org/pdf/818/81819028007.pdf>

Guevara, G., Verdesoto , A., & Castro , N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el conocimiento*( 2588-073X), 163-173. doi: 10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173

HAYS. (2020). *EL CICLO DE VIDA LABORAL*. Obtenido de <https://www.hays.es/documents/63345/4314146/ES-52654+Spain+What+Workers+Want+2020.pdf/>

Jimenez , E. (enero-abril de 2015). DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE MAESTRAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA: APORTES DE LA ORIENTACIÓN. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 15, 1-29. doi: [dx.doi.org/10.15517/aie.v15i1.17624](https://doi.org/10.15517/aie.v15i1.17624)

Juarado, M. (1987). *Ciclo de vida laboral de los trabajadores de alta escolaridad en la Zona Metropolitana de Monterrey*. (P. d. Población, Ed.) Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/112/11203908.pdf>

Lopezosa, C. (2020). Las entrevistas semies- tructuradas en el contexto. doi:DOI: 10.31009/metodos.2020.i01.08

Martínez, M. (2020). *La responsabilidad social empresarial y el programa educativo Netpa de la empresa Pronaca en el desarrollo integral de los obreros de los centros de operación, que culminaron el bachillerato entre los años 2010 a 2015 en las parroquias de Puembo y Pifo*. Obtenido de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7801/1/T3383-MGDE-Mart%c3%adnez-La%20responsabilidad.pdf>

Muñoz, C., & Marquez, A. (2000). Indicadores del desarrollo educativo en América Latina y de su impacto en los niveles de vida de la población. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 77-97. Obtenido de <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/26/53>

Niebles, W., Cabarcas, M., & Hernandez, H. (2018). *RESPONSABILIDAD SOCIAL: ELEMENTO DE FORMACIÓN EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS*. doi:<https://doi.org/10.17151/rlee.2018.14.1.6>

Obando, P. (2020). CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD: UNA REVISIÓN LITERARIA. *ECA SINERGIA*, 11(2), 166-173. doi:  
[https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_756090.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756090.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Capacitación y orientación profesional*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/training-and-vocational-guidance/lang--es/index.htm>

Ortiz, M., Galindo, A., Valvuela, P., Clavijo, A., & Duarte, J. (2020). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. Obtenido de <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/download/3162/3523>

Pineda-, J., Erazo, J., Alvarez, J., & Cárdenas, J. (octubre de 01 de 2020). *Impacto de la Responsabilidad Social Empresarial en el Sector Financiero*. doi:DOI 10.35381/cm.v7i12.447

Porta Naranjo, S., & Tarrió Martínez, C. (enero-marzo de 2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Pedagogía Profesional*, 17(1).

doi:<http://revista.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf>

Pronaca . (2021). *Memoria de sostenibilidad 2021-2022 Pronaca*. Obtenido de

<https://www.pronaca.com/memoria-sostenibilidad/2021/>

Pronaca. (2022). *Certificaciones y reconocimientos* . Obtenido de

<https://www.pronaca.com/certificaciones/>

Quintana, L., & Hermida, J. (2019). La hermenéutica como método de interpretación de textos en la

investigación psicoanalítica. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 16(2), 73-80. Obtenido de

[https://www.redalyc.org/journal/4835/483568603007/html/#:~:text=La%20hermen%C3%A9utica%20ofrece%20una%20alternativa,del%20mismo%20\(c%C3%ADrculo%20hermen%C3%A9utico\).](https://www.redalyc.org/journal/4835/483568603007/html/#:~:text=La%20hermen%C3%A9utica%20ofrece%20una%20alternativa,del%20mismo%20(c%C3%ADrculo%20hermen%C3%A9utico).)

Ramirez, R., Espindola, C., Ruiz , G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el

Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, Vol. 30(6), 167-176. Obtenido de

<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>

Rojas, M. (2022). *La capacitación del personal operativo y su relación con la productividad de una*

*empresa manufacturera*. tesis, Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Contaduría y Administración, México. Obtenido de <http://ri->

[ng.uaq.mx/jspui/bitstream/123456789/3532/1/CAMAN-258524-0322-422-](http://ri-ng.uaq.mx/jspui/bitstream/123456789/3532/1/CAMAN-258524-0322-422-Mario%20Rojas%20Nieves%20%20%20-A.pdf)

[Mario%20Rojas%20Nieves%20%20%20-A.pdf](http://ri-ng.uaq.mx/jspui/bitstream/123456789/3532/1/CAMAN-258524-0322-422-Mario%20Rojas%20Nieves%20%20%20-A.pdf)

Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA

EDITORES, S.A. DE C.V.

Seguí Alcaraz, A. (2012). Obtenido de Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa:  
<https://www.redalyc.org/pdf/2741/274122831002.pdf>

Tamayo, L., Tinitana, A., Apolo, J., Martínez, E., & Zambrano, V. (2021). Implicaciones del modelo constructivista en la visión educativa del siglo XXI. *Revista del Instituto Tecnológico Superior de Jubones*, 364-367. Obtenido de  
<http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/157>

## ANEXOS

### Anexo 1.- Análisis de objetivos vs Instrumentos de investigación cualitativa.

Caracterizar el desarrollo laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil, como parte del ciclo de vida laboral.

PREGUNTA	OBJETIVO	INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
¿Cuáles son los intereses, perspectivas personales y profesionales de los colaboradores?	Conocer los intereses, perspectivas personales y profesionales de los colaboradores frente a su desarrollo laboral en la organización	Encuesta socioeconómica como fuente de información
¿Qué programas y proyectos tiene la empresa de alimentos para promover el desarrollo de sus colaboradores?	Describir programas y proyectos que tiene la empresa de alimentos para promover el desarrollo de sus colaboradores	Entrevista semiestructurada dirigido a la coordinadora de entrenamiento y capacitación organizacional.
¿Qué experiencias hay en la empresa de alimentos de promoción laboral?	Describir experiencias de colaboradores que han sido parte de un programa de Procción Laboral de la empresa de alimentos.	Entrevista Semiestructurada  (Entrevista a 8 colaboradores que fueron parte del programa de montacarga.)

## Anexo 2.- Análisis e interpretación de resultados de Encuestas Socioeconómicas.

Esta herramienta de investigación fue aplicada a 213 colaboradores de la empresa de alimentos de Guayaquil, la cual abarca información económica, social y laboral de los colaboradores. Para fines de esta investigación se ha seleccionado los resultados pertinentes para conocer los intereses, perspectivas personales y profesionales de los colaboradores frente a su desarrollo laboral en la organización.

**Tabla1.**

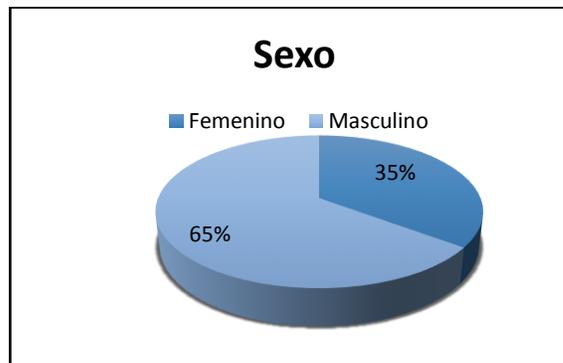
*Sexo*

Etiquetas de fila	Sexo	%
Femenino	75	35%
Masculino	138	65%
<b>Total</b>	<b>213</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de la encuesta socioeconómica organizacional (2022).

**Figura Ni 1**

*Sexo*



*Nota:* Datos tomados de la encuesta socioeconómica organizacional (2022).

### Análisis de resultados

Del total de personas encuestadas el 35% de los colaboradores son de sexo femenino correspondiendo a 75 personas, mientras que el 65% son de sexo masculino correspondiendo a 138 personas. Por el giro del negocio la tendencia es tener más colaboradores de sexo masculino.

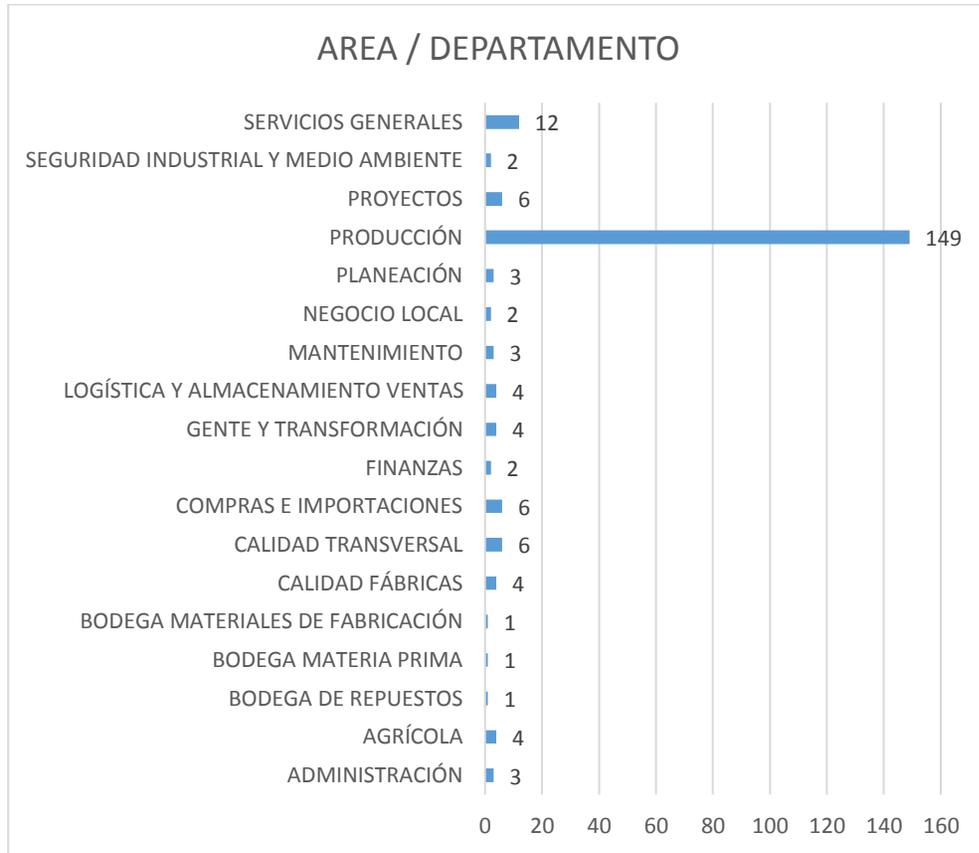
**Tabla2.***Área/Departamento*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Cuenta de</b>	<b>%</b>
	<b>ÁREA/DEPARTAMENTOS</b>	
<b>ADMINISTRACIÓN</b>	3	1%
<b>AGRÍCOLA</b>	4	2%
<b>BODEGA DE REPUESTOS</b>	1	0%
<b>BODEGA MATERIA PRIMA</b>	1	0%
<b>BODEGA MATERIALES DE</b>	1	0%
<b>FABRICACIÓN</b>		
<b>CALIDAD FÁBRICAS</b>	4	2%
<b>CALIDAD TRANSVERSAL</b>	6	3%
<b>COMPRAS E IMPORTACIONES</b>	6	3%
<b>FINANZAS</b>	2	1%
<b>GENTE Y TRANSFORMACIÓN</b>	4	2%
<b>LOGÍSTICA Y ALMACENAMIENTO</b>	4	2%
<b>VENTAS</b>		
<b>MANTENIMIENTO</b>	3	1%
<b>NEGOCIO LOCAL</b>	2	1%
<b>PLANEACIÓN</b>	3	1%
<b>PRODUCCIÓN</b>	149	70%
<b>PROYECTOS</b>	6	3%
<b>SEGURIDAD INDUSTRIAL Y MEDIO</b>	2	1%
<b>AMBIENTE</b>		
<b>SERVICIOS GENERALES</b>	12	6%
<b>Total general</b>	<b>213</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de la encuesta socioeconómica organizacional (2022)

**Figura N° 2**

*Área/Departamento*



*Nota:* Datos tomados de la encuesta socioeconómica organizacional (2022).

### **Análisis de resultados**

Existe un total de 213 colaboradores estables, 3 del área de administración que corresponde al 1%, 4 del área agrícola que corresponde al 2%, bodega de repuestos 1 persona que corresponde al 0,9 % , Bodega materia prima 1 que corresponde al 0,9 %, Bodega materiales de fabricación 1 que corresponde al 0,9 %, Calidad fábricas 4 que corresponde al 2 %, Calidad transversal 6 que corresponde al 3 %, Compras e importaciones 6 que corresponde al 3%, Finanzas 2 que corresponde al 1%, Gente y transformación 4 que corresponde al 2 %, Logística y almacenamiento ventas 4 que corresponde al 2 %, Mantenimiento 3 que corresponde al 1%, Negocio local 2 que corresponde al 1 %, Planeación 3 que corresponde al 1 %, Producción 149 que corresponde al 70 %, Proyectos 6 que corresponde al 3%, Seguridad industrial y medio ambiente 2 que

corresponde al 1%, Servicios generales 12 que corresponde al 6%. En definitiva, el grupo más grande de colaboradores se encuentra en el área de producción con un total de 149 colaboradores.

**Tabla3.**

*Discapacidad*

Etiquetas de fila	¿Posee algún tipo de discapacidad?	%
NO	201	94%
SI	12	6%
<b>Total general</b>	<b>213</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de la encuesta socioeconómica organizacional (2022).

**Figura N° 3**

*Discapacidad*



*Nota:* Datos tomados de la encuesta socioeconómica organizacional (2022).

**Análisis de resultados:** Del total de colaboradores encuestados, el 94% no tiene discapacidad lo que corresponde a 201 personas y el 6% si tiene algún tipo de discapacidad corresponde a 12 colaboradores.

**Tabla4.***Nivel de estudios alcanzados*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Nivel de estudios alcanzados</b>	<b>%</b>
<b>Primaria incompleta</b>	2	1%
<b>Primaria completa</b>	26	12%
<b>Secundaria incompleta</b>	12	6%
<b>Secundaria completa/ Bachiller</b>	111	52%
<b>Superior egresado/incompleto</b>	14	7%
<b>Superior completo/ titulado</b>	31	15%
<b>Tecnología incompleta</b>	3	1%
<b>Tecnología completa</b>	2	1%
<b>Posgrado: Doctorado/Masterado/ Diplomado</b>	12	6%
<b>Total general</b>	<b>213</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de la encuesta socioeconómica organizacional (2022).

**Figura N° 4***Nivel de estudios alcanzados*

*Nota:* Datos tomados de la encuesta socioeconómica organizacional (2022).

## Análisis de resultados

Los niveles de estudios alcanzados tenemos de que 1% Tiene la primaria incompleta un 12%. Ha culminado la primaria un 6%, la secundaria incompleta un 52%, las ha culminado era secundaria, un 7%. Está realizando estudios superiores. Un 15%. Ha culminado los sus estudios superiores, un 1% tiene una tecnología incompleta y 1% tiene una tecnología completa. Un 6% de los colaboradores tiene realizado un posgrado. Este cuadro refleja que la mayor parte de los colaboradores se encuentran Con un nivel de estudio. De bachillerato completo Un total de 111 colaboradores.

**Tabla5.**

*Desea continuar estudiando*

Etiquetas de fila	Cuenta de ¿Ha pensado en continuar estudiando?	%
No	57	27%
Sí	156	73%
<b>Total general</b>	<b>213</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de la encuesta socioeconómica organizacional (2022).

**Figura N° 5**

*Desea continuar sus estudios*



*Nota:* Datos tomados de la encuesta socioeconómica organizacional (2022).

### **Análisis de resultados**

Se consultó a los colaboradores si desean continuar estudiando. El 27%, que representa 57 personas refiere que es que no desea. A continuar estudiando, mientras que. El 73% que corresponde a 156 personas. Refiere que sí desea continuar estudiar. Cómo se evidencia en la gráfica, existe un interés gran en su desarrollo profesional por la gran mayoría de los colaboradores de la empresa.

**Tabla6.**

*Nivel de estudio que desea alcanzar*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Cuenta de nivel de educación desea alcanzar</b>	<b>%</b>
<b>N/A</b>	57	27%
<b>Educación General Básica</b>	1	0%
<b>Bachillerado General Unificado</b>	15	7%
<b>Educación superior no universitaria</b> (Técnico, Tecnológico o sus equivalentes)	25	12%
<b>Educación superior universitaria</b> (3er nivel)	66	31%
<b>Educación superior universitaria</b> (Maestría)	35	16%
<b>Educación superior universitaria</b> (Posgrado)	14	7%
<b>Total general</b>	<b>213</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de la encuesta socioeconómica organizacional (2022).

## Figura N° 6

### Nivel de estudio que desea alcanzar



*Nota:* Datos tomados de la encuesta socioeconómica organizacional (2022).

### Análisis de resultados

Referente al nivel de estudios que desean alcanzar los colaboradores encuestados, ha manifestado una persona que desea culminar la primaria o educación general básica. El 7%, que equivalen a 15 personas, desean culminar el Colegio o bachillerato general unificado. Un 12%, es decir, 25 personas quieren alcanzar un nivel de educación superior técnica tecnológica y sus equivalentes. Un 31%, es decir, 66 personas decían tener un título de tercer nivel. Hubo un 16% desean realizar una maestría y un 7% desean realizar un posgrado.

**Tabla 7.**

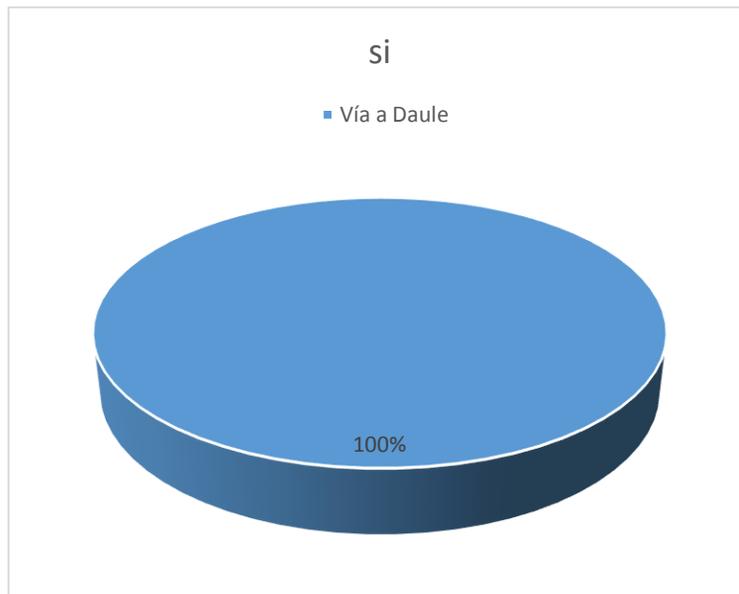
*Interés en recibir capacitación y promoción laboral.*

¿Está interesado en que la empresa realice capacitaciones y programas de promoción laboral?	Etiquetas de columna	%
	si	%
Vía a Daule	213	100%
<b>Total general</b>	<b>213</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de la encuesta socioeconómica organizacional (2022).

**Figura N° 7**

*Interés en recibir capacitación y promoción laboral.*



*Nota:* Datos tomados de la encuesta socioeconómica organizacional (2022).

**Análisis de resultados:** El 100% de los colaboradores están interesados en ser capacitados por la empresa y se realicen programas de promoción laboral.

**Anexo 3.- Matriz explicativa de entrevistas semiestructuradas**

<p>¿Cuáles son los intereses, perspectivas profesionales de los colaboradores frente a su desarrollo laboral en la organización?</p>	<p>PERSPECTIVAS PROFESIONALES</p>	
<p>DESARROLLO LABORAL</p>	<p>X</p>	<p>INTERESES EDUCATIVAS PROFESIONALIZACIÓN TÉCNICA</p>
	<p>CAPACITAR Obando, (2020) menciona que la capacitación es: “Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega</p>	<p>Se consultó a los colaboradores si desean continuar estudiando. El 27%, que representa 57 personas refiere que es que no desea continuar estudiando, mientras que. El 73% que corresponde a 156 personas. Refiere que sí desea continuar estudiar. Cómo se evidencia en la gráfica, existe un interés gran en su desarrollo profesional por la gran mayoría de los colaboradores de la empresa (Encuesta socioeconómica, 2022)</p> <p>Referente al nivel de estudios que desean alcanzar los colaboradores encuestados, ha manifestado Una persona de desea culminar la primaria o educación general básica El 7%, que equivalen a 15 personas, desean culminar el. Colegio o bachillerato general unificado. Un 12%, es decir, 25 personas quieren alcanzar un nivel de educación superior técnica tecnológico vasos equivalentes. Un 31%, es decir, 66 personas decían tener un título de tercer nivel. Hubo un 16% desean realizar una maestría y un 7% desean realizar un posgrado (Encuesta socioeconómica, 2022)</p>

	de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno” (p.168).	El 100% de los colaboradores están de acuerdo que la empresa realice programas de capacitación y promoción laboral para el desarrollo profesional de sus colaboradores (Encuesta socioeconómica, 2022)
¿Qué programas y proyectos tiene la empresa de alimentos para promover el desarrollo de sus colaboradores?	PROGRAMAS Y PROYECTOS	
DESARROLLO DE COLABORADORES	X	PROGRAMAS Y PROYECTOS
	GESTIÓN DEL TALENTO “A mejor gestión del talento humano mejor desempeño laboral, producto de las	Programas de desarrollo Temas de desarrollo, ejemplo desarrollo de competencias, desarrollo del liderazgo. Competencias blandas, por ejemplo, la escuela de líderes, escuela para mandos medios, la escuela de ventas. Dentro de estas escuelas, ves temas como competencias, ves temas como feedback, coaching, manejo de emociones y liderazgo (Especialista de entrenamiento y DO, 2023)

	<p>capacitaciones y estímulos de estímulos que realiza la institución” (Gómez &amp; Moreno, 2020)</p>	<p>Programas de cumplimiento legal</p> <p>Necesidades de cumplimiento legal o normativo: ejemplo capacitaciones por ejemplo de normas ISO, capacitaciones de certificaciones, programa de profesionalización de montacargas (Especialista de entrenamiento y DO, 2023)</p> <p>Programas de profesionalización técnica</p> <p>Temas técnicos que necesita conocer la planta, por ejemplo, mantenimiento industrial, temas de instrumentación, Rayos X, es decir, responde a una necesidad técnica como tal (Especialista de entrenamiento y DO, 2023)</p> <p>El proceso de promoción laboral inicia con los resultados de desempeño, como resultado de la experiencia, capacitación, entre otros, que indica el jefe inmediato de la persona, para luego ir evaluando a través de pruebas aterrizadas al nuevo puesto de trabajo y en base a eso decidir si la persona está lista para promoverse (HR BP, 2023)</p> <p>Los criterios de evaluación considerados en este proceso son el desempeño, medido en base a una plataforma que tenemos, el cumplimiento de actividades, asistencia puntual en la compañía, y la conducta alineada a los valores de la empresa (HR BP, 2023).</p>
	<p><b>INVERSIÓN</b></p> <p>Castro y Delgado (2020), mencionan que “es necesario pensar y destinar recursos,</p>	<p>Anualmente se levanta un presupuesto de capacitación, este presupuesto es levantado en el año anterior (Especialista de entrenamiento y DO, 2023)</p>

	<p>tiempos y espacios para generar procesos desde gestión humana, apostar por el bienestar de los colaboradores es apostar directamente al bienestar y al crecimiento de la organización”.</p>	<p>La promoción laboral la tenemos presupuestado al inicio de año, en base al HeadCount, es decir al número de cargos que existe y cuales consideramos que puedan apuntarse para una promoción, o ascenso de cargo (HR BP, 2023).</p>
	<p><b>PROMOCIÓN INTERNA</b></p> <p>Grueso , ( 2010) refiere que la promoción laboral parte de dos perspectivas, la primera por mérito, la cual es el resultado de un buen desempeño, habilidades, la experiencia que demuestra un colaborador.</p>	<p>La promoción surge como resultado de una persona que ha desarrollado competencias en estos programas de capacitación, es una persona que va a poder estar en la facultad de hacer su trabajo de una mejor manera, de una mejor calidad (Especialista de entrenamiento y DO, 2023)</p> <p>Entre los retos para realizar este proceso, fue haber implementado una plataforma de evaluación de desempeño que antes no existía, y al inicio hubo bastante de resistencia por parte de los colaboradores, pero fue muy importante para poder evaluar las promociones (HR BP, 2023).</p> <p>Los resultados han sido positivos, ahora tenemos colaboradores con un desarrollo profesional, ambas partes se benefician como compañía y los colaboradores, es bueno poder vender estos planes de carrera dentro de la empresa (HR BP, 2023).</p> <p>El impacto de la promoción laboral se mide en base a un indicador de cumplimiento de metas y objetivos, cuando la persona cambia de cargo se evalúa la curva de aprendizaje y desenvolvimiento en este nuevo cargo, medir en base al tiempo que esta en este nuevo puesto en base a sus indicadores de cumplimiento (HR BP, 2023).</p>

		La promoción laboral es importante para incentivar el desarrollo profesional de la gente, el compromiso, la retención del talento y potenciarlo (HR BP, 2023).		
¿Existen experiencias de colaboradores que han sido parte de un programa de Proci3n Laboral de la empresa de alimentos?	<h2>Experiencias</h2>			
programa de promoci3n laboral	X	Ajustes de actividades	Impacto	Perspectiva hacia la empresa
	PROGRAMA DE PROMOCI3N LABORAL	Fue una experiencia muy sacrificada, tuve que dedicar mi tiempo libre a estudiar, realizar tareas, realizar pr3cticas.	Yo deseaba realizar la escuela de conducci3n, pero no contaba con los recursos suficientes, gracias a la empresa pude lograr esta meta (Montacarguista 1)	Estoy muy agradecido a la empresa, por haber invertido en m3 y darme la oportunidad que me dio de profesionalizarme (Montacarga 1)

	<p>Programa de Profesionalización de Licencia tipo G, para los colaboradores que aspiran al cargo de montacarga.</p>	<p>Sacrifique tiempo para descansar y tiempo que dedicaba a mi familia (Montacarguista 1)</p> <p>Fue duro para mí porque estudiar y trabajar no es nada fácil (Montacarguista2)</p> <p>Tuve que ajustar mi horario, después de trabajar hacer deberes y lo más difícil para mí madrugar los únicos días que despertaba un poco más tarde (Montacarguista 4)</p>	<p>Gracias a este programa de profesionalización de montacarga, pude mejorar mi cargo laboral de auxiliar de bodega a Montacarga, tener un mejor sueldo y ser profesional (Montacarguista 5)</p> <p>Gracias a este programa de montacarga pude ser profesional y ser el orgullo de mi familia (Montacarga 2)</p> <p>Estoy muy feliz, me siento más comprometido con mi trabajo por haber confiado en mí, doy lo mejor de mi día con día (Montacarguista 3)</p>	<p>Considero que la empresa está realizando un buen trabajo con sus colaboradores, espero que continúe para que la misma oportunidad que tuve, también la tenga el resto de mis compañeros (Montacarguista 5)</p> <p>Mi admiración y respeto por la empresa porque se preocupa por sus colaboradores a que se desarrollen en la organización (Montacarguista 3)</p> <p>Apreciación por la empresa y los proyectos que están realizando con nosotros (Montacarguista 4)</p>
--	--	---	--	--

## Anexo 4.- Instrumentos de investigación

### Anexo 4.1 Encuesta Socioeconómica

El instrumento original, fue realizado con un diseño exclusivo de la marca mediante la herramienta de Google forms, para reservar los datos de la empresa se ha realizado este formato estándar con las preguntas consideradas para esta investigación.

## Encuesta socioeconómica

**Objetivo: Determinar la realidad social, familiar y económica de los colaboradores con el fin de que, conociendo mejor sus realidades particulares, podamos enfocar esfuerzos en pro de la mejora de su bienestar integral.**

\* Indica que la pregunta es obligatoria

### 1. Correo \*

---

### 2. ÁREA/DEPARTAMENTOS \*

Marca solo un óvalo.

- ADMINISTRACIÓN
- GENTE Y TRANSFORMACIÓN
- PRODUCCIÓN
- COMERCIO EXTERIOR
- COMPRAS E IMPORTACIONES
- MANTENIMIENTO
- CALIDAD TRANSVERSAL
- CALIDAD FÁBRICAS
- DESARROLLO DE PRODUCTOS
- FINANZAS
- INNOVACIÓN
- LOGÍSTICA Y ALMACENAMIENTO VENTAS
- PROYECTOS
- BODEGA MATERIA PRIMA
- BODEGA MATERIALES DE FABRICACIÓN
- BODEGA DE REPUESTOS
- SEGURIDAD INDUSTRIAL Y MEDIO AMBIENTE
- SERVICIOS GENERALES
- PLANEACIÓN
- AGRÍCOLA
- COMITÉ DE LIDERAZGO
- NEGOCIO LOCAL

**Numero de cédula de identidad (sin guión) \***

---

**Nombres y Apellidos (solo mayúsculas) \***

---

**Edad \***

- 18 a 34
- 35 a 48
- 49 a 57
- > 58 años

**Correo electrónico personal \***

---

**Numero de Teléfono celular \***

---

**Nacionalidad \***

- Ecuatoriana
- Venezolana
- Colombiana
- Peruana
- Otros: \_\_\_\_\_

**Sexo \***

- Femenino
- Masculino

**¿Posee algún tipo de discapacidad? \***

- SI
- NO

**Nivel de estudios alcanzados \***

- Primaria completa
- Primaria incompleta
- Secundaria completa/ Bachiller
- Secundaria incompleta
- Tecnología completa
- Tecnología incompleta
- Superior egresado/incompleto
- Superior completo/ titulado
- Posgrado: Doctorado/Masterado/ Diplomado

**Especialización (bachillerato)\***

\_\_\_\_\_

**Título profesional**

\_\_\_\_\_

**Especialidad Maestría**

\_\_\_\_\_

**¿Ha pensado en continuar estudiando? \***

- Sí
- No

**¿Qué nivel de estudios desea alcanzar y en qué especialidad? \***

- Educación General Básica
- Bachillerado General Unificado
- Educación superior no universitaria (Técnico, Tecnológico o sus equivalentes)
- Educación superior universitaria (3er nivel)
- Educación superior universitaria (Maestría )
- Educación superior universitaria (Posgrado )
- N/A

**¿Está interesado en que la empresa realice programas de capacitaciones y promoción laboral?\***

- Sí
- No

## Anexo 4.2. Entrevista semiestructurada para la Especialista de Entrenamiento y Desarrollo Organizacional.



### GUÍA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

#### “Ciclo de vida laboral: promoción laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil”

**Objetivo:** Caracterizar el desarrollo laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil, como parte del ciclo de vida laboral.

**Entrevistado/a:** Claudia Alexandra Gómez Garrido

**Fecha:** 22/05/2023

**Lugar:** Oficina Administrativa

**Duración Estimada:** 30 min.

#### Requerimientos:

- Presentación de entrevistadores.
- Consentimiento informado verbal por parte del entrevistado, realizar la aclaración y el objetivo de la entrevista. (Fines académicos)

1. ¿Cuál es su nombre? Presentación

2. ¿Cuál es su perfil profesional en término de formación académica?

#### Programas de capacitación para la Promoción Laboral

- ¿Qué programas y proyectos tiene la organización para la capacitación y promoción laboral de los colaboradores?
- ¿Describa cómo se llevan a cabo los programas de capacitación y la promoción laboral en la organización?
- ¿Cómo es el proceso de selección de personal para capacitarlos y promocionarlos laboralmente?

#### Presupuesto

- ¿Cómo se asigna el presupuesto para los procesos de capacitación y promoción laboral al interior de la empresa?

#### Retos

- ¿Cuáles han sido los retos al implementar la promoción y capacitación laboral en la Organización?

#### Resultados

- ¿Cómo se mide el impacto de las acciones de promoción y capacitación laboral en la Organización?

- ¿Cuáles han sido los resultados al implementar la promoción y capacitación laboral en la Organización?

**Importancia**

- Desde su experiencia profesional como especialista en entrenamiento y desarrollo Organizacional, ¿Por qué considera que es importante que una organización tenga programas de capacitación para fomentar la promoción laboral?

¿Desea agregar o comentar algo más?

Agradecimiento.

***Las preguntas deben dar cuenta de las subcategorías, su objetivo es ahondar en los conceptos, descriptores y observables definidos previamente en la investigación.***

### Anexo 4.3. Entrevista semiestructurada para la HR Business Partner.

#### GUÍA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

##### “Ciclo de vida laboral: promoción laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil”

**Objetivo:** Caracterizar el desarrollo laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil, como parte del ciclo de vida laboral.

**Entrevistado/a:** Michelle Rivadeneira Ruiz

**Fecha:** 22/05/2023

**Lugar:** Oficina Administrativa

**Duración Estimada:** 30 min.

##### Requerimientos:

- Presentación de entrevistadores.
- Consentimiento informado verbal por parte del entrevistado, realizar la aclaración y el objetivo de la entrevista. (Fines académicos)

1. ¿Cuál es su nombre? Presentación

2. ¿Cuál es su perfil profesional en término de formación académica?

##### Programas de capacitación para la Promoción Laboral

- La empresa de alimentos ¿cuenta con un programa, o proceso de promoción laboral interna?
- ¿Describe cómo se llevan a cabo los procesos de promoción laboral en la organización?
- ¿Cuáles son los criterios de evaluación y selección de personal para promocionarlos laboralmente?

##### Presupuesto

- ¿Cómo se asigna el presupuesto para los procesos de promoción laboral al interior de la empresa?

##### Retos

- ¿Cuáles han sido los retos para realizar el proceso de promoción laboral en la Organización?

##### Resultados

- ¿Cuáles han sido los resultados al llevar a cabo la promoción laboral en la Organización?
- ¿Cómo se mide el impacto de las acciones de promoción laboral en la Organización?

### **Importancia**

- Desde su experiencia profesional como HR BUSINESS PARTNER, ¿Por qué considera que es importante que una organización cuente con un proceso de promoción laboral?

¿Desea agregar o comentar algo más?

Agradecimiento.

***Las preguntas deben dar cuenta de las subcategorías, su objetivo es ahondar en los conceptos, descriptores y observables definidos previamente en la investigación.***

## Anexo 4.4. Entrevista semiestructurada para los colaboradores considerados para el programa de promoción laboral de montacargas.



### GUÍA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

#### “Ciclo de vida laboral: promoción laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil”

**Objetivo:** Caracterizar el desarrollo laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil, como parte del ciclo de vida laboral.

**Entrevistado/a:** Colaborador montacarguista.

**Fecha:** 23/05/2023

**Lugar:** Oficina Administrativa

**Duración Estimada:** 30 min.

#### Requerimientos:

- Presentación de entrevistadores.
- Consentimiento informado verbal por parte del entrevistado, realizar la aclaración y el objetivo de la entrevista. (Fines académicos)

1. ¿Cuál es su nombre? Presentación

2. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en esta empresa (detallar el tiempo)?

#### Programa de capacitación y promoción laboral de profesional de montacargas.

1. ¿Cómo fue su experiencia en el programa de montacargas?
2. ¿Qué ajustes en sus actividades tuvo que realizar para cumplir con la planificación del programa de montacargas?
3. ¿Qué impacto ha tenido en usted el programa de montacargas a nivel personal y laboral?
4. ¿Cómo se sintió al ser considerado por la empresa para este programa?
5. En la actualidad que cuenta con licencia profesional para operar un montacarga, ¿Cuál es su perspectiva de la empresa luego de haber sido parte de este programa?
6. ¿Qué reflexión hace usted acerca de estos programas de capacitación y promoción laboral?

¿Desea agregar o comentar algo más?

Agradecimiento.

***Las preguntas deben dar cuenta de las subcategorías, su objetivo es ahondar en los conceptos, descriptores y observables definidos previamente en la investigación.***

## Anexo 5.-Consentimientos Informados

### Anexo 5.1.-Consentimiento informado de Especialista de entrenamiento y desarrollo organizacional.



#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACION

Departamento de Trabajo Social

Como estudiante de la Maestría de Trabajo Social con mención en Gestión Social Laboral de la Universidad de Católica Santiago de Guayaquil, dentro de la investigación “Ciclo de vida laboral: promoción laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil”, me encuentro realizando un ejercicio investigativo orientado a la Intervención del Trabajo Social para el bienestar laboral.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes, una clara información de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes.

Título de la Investigación:

#### **“Ciclo de vida laboral: promoción laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil”**

La investigación es conducida por la Maestrante, Lcda. Sady Josselyn Zumba Ordóñez, con orientación del docente Mgs. Carlos Ramírez.

El objetivo de la investigación es caracterizar el desarrollo laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil, como parte del ciclo de vida laboral.

La participación en esta investigación es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. El proceso se desarrollará mediante la técnica de la entrevista semiestructurada.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique de ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Agradecemos su participación y la veracidad de la información que nos confíe.

Yo, Gómez Garrido Claudia Alexandra, de profesión Lic. Recursos Humanos, perteneciente a la empresa de alimentos con el cargo de Especialista de entrenamiento y desarrollo organizacional, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por el maestrante/investigador y docente del curso de Línea de profundización Intervención del Trabajo Social para el bienestar laboral, de Departamento de Trabajo Social de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil y autorizo a que mi testimonio impartido de forma individual sea recopilado de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Ser entrevistado(a) por el investigador(a) y/o maestrante de la U. Católica Santiago de Guayaquil	• Si x	• No
2. Permitir que la entrevista sea grabada: Audio •	• Si x	• No
3. Permitir que la entrevista sea transcrita	• Si x	• No

**Si respondí si al punto 1,**

¿Estoy de acuerdo en permitir que partes de la entrevista sean usadas por este proyecto para la elaboración de informes escritos, exposiciones, piezas comunicativas y pedagógicas?	• Si x	• No
---	-----------	------

Observaciones:

---



---

**En caso de toma de fotografías,**

**No Aplica •**

¿Estoy de acuerdo en ser fotografiado(a) por el maestrante de la U. Católica Santiago de Guayaquil	• Si x	• No
¿Estoy de acuerdo en que mi rostro aparezca en las fotografías?	• Si	• No x
¿Estoy de acuerdo en que mi nombre sea asociado a las fotografías?	• Si	• No x

Favor indique si tiene alguna solicitud adicional frente a la toma de fotografías o videos:

---



---

### Acuerdos de acceso y protección de datos personales

Si usted considera que el testimonio o entrevista pone en riesgo su derecho a la vida, a la seguridad, a la intimidad o la privacidad de su estado de salud, puede solicitar a quienes integran este proyecto de investigación que algunos de sus datos personales sean ocultados bajo las siguientes consideraciones:

#### Condiciones de ocultamiento de datos personales (anonimato)

El anonimato permite que no sean identificadas las personas que aparecen en el contenido de los testimonios o documentos. De esta manera, cuando sea publicada esta información, los datos que usted señale serán protegidos mediante su ocultamiento.

A continuación, por favor indique todos aquellos datos personales que usted considera que deben ser ocultados:

Nombres y apodos.	• Si <input checked="" type="checkbox"/>	• No <input type="checkbox"/>
Lugares geográficos	• Si <input checked="" type="checkbox"/>	• No <input type="checkbox"/>
Especificaciones respecto a sus actividades laborales	• Si <input type="checkbox"/>	• No <input checked="" type="checkbox"/>

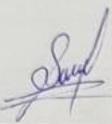
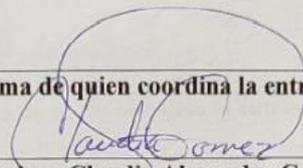
#### Observaciones adicionales

Mi participación es voluntaria, gratuita, y puedo tomar la decisión de no tomar parte del proyecto y retirarme tranquilamente si así lo deseo.

Declaro que:

- He leído y/o me ha sido explicada la información contenida-propósito del presente proyecto de investigación y me han sido aclaradas las dudas que he expresado al equipo de investigación.
- De tener preguntas sobre la participación en este estudio, puedo contactar al docente tutor Mgs. Carlos Ramírez al correo electrónico [camarr73@gmail.com](mailto:camarr73@gmail.com) o al número 57(350)6176453.
- Una copia de este consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora en el número de teléfono y/o correo electrónico anteriormente mencionados.

Suscribo la presente autorización de participación, a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año 2023.

	
<b>Firma de la persona testimoniante o entrevistado/a</b>	<b>Firma de quien coordina la entrevista</b>
<b>Nombre: Sady Josselyn Zumba Ordóñez</b>	<b>Nombre: Claudia Alexandra Gómez Garrido</b>
<b>C.C.: 0704553890</b>	<b>C.C.: C-12277615</b>

## Anexo 5.2.- Consentimiento informado de HR Business Partner.



### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACION

Departamento de Trabajo Social

Como estudiante de la Maestría de Trabajo Social con mención en Gestión Social Laboral de la Universidad de Católica Santiago de Guayaquil, dentro de la investigación "Ciclo de vida laboral: promoción laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil", me encuentro realizando un ejercicio investigativo orientado a la Intervención del Trabajo Social para el bienestar laboral.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes, una clara información de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes.

Título de la Investigación:

#### **"Ciclo de vida laboral: promoción laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil"**

La investigación es conducida por la Maestrante, Lcda. Sady Josselyn Zumba Ordóñez, con orientación del docente Mgs. Carlos Ramírez.

El objetivo de la investigación es caracterizar el desarrollo laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil, como parte del ciclo de vida laboral.

La participación en esta investigación es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. El proceso se desarrollará mediante la técnica de la entrevista semiestructurada.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique de ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Agradecemos su participación y la veracidad de la información que nos confie.

Yo, Rivadeneira Ruiz Michelle Teresa, de profesión Psicóloga Organizacional, perteneciente a la empresa de alimentos con el cargo de HR Business Partner, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por el maestrante/investigador y docente del curso de Línea de profundización Intervención del Trabajo Social para el bienestar laboral, de Departamento de Trabajo Social de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil y autorizo a que mi testimonio impartido de forma individual sea recopilado de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Ser entrevistado(a) por el investigador(a) y/o maestrante de la U. Católica Santiago de Guayaquil	• Si x	• No
2. Permitir que la entrevista sea grabada: Audio •	• Si x	• No
3. Permitir que la entrevista sea transcrita	• Si x	• No

**Si respondí si al punto 1,**

¿Estoy de acuerdo en permitir que partes de la entrevista sean usadas por este proyecto para la elaboración de informes escritos, exposiciones, piezas comunicativas y pedagógicas?	• Si x	• No
---	-----------	------

Observaciones:

---



---

**En caso de toma de fotografías,**

**No Aplica •**

¿Estoy de acuerdo en ser fotografiado(a) por el maestrante de la U. Católica Santiago de Guayaquil	• Si x	• No
¿Estoy de acuerdo en que mi rostro aparezca en las fotografías?	• Si x	• No
¿Estoy de acuerdo en que mi nombre sea asociado a las fotografías?	• Si x	• No

Favor indique si tiene alguna solicitud adicional frente a la toma de fotografías o videos:

---



---

### Acuerdos de acceso y protección de datos personales

Si usted considera que el testimonio o entrevista pone en riesgo su derecho a la vida, a la seguridad, a la intimidad o la privacidad de su estado de salud, puede solicitar a quienes integran este proyecto de investigación que algunos de sus datos personales sean ocultados bajo las siguientes consideraciones:

#### Condiciones de ocultamiento de datos personales (anonimato)

El anonimato permite que no sean identificadas las personas que aparecen en el contenido de los testimonios o documentos. De esta manera, cuando sea publicada esta información, los datos que usted señale serán protegidos mediante su ocultamiento.

A continuación, por favor indique todos aquellos datos personales que usted considera que deben ser ocultados:

Nombres y apodos.	• Si x	• No
Lugares geográficos	• Si x	• No
Especificaciones respecto a sus actividades laborales	• Si	• No x

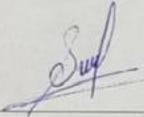
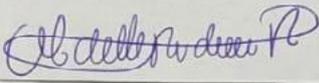
#### Observaciones adicionales

Mi participación es voluntaria, gratuita, y puedo tomar la decisión de no tomar parte del proyecto y retirarme tranquilamente si así lo deseo.

Declaro que:

- He leído y/o me ha sido explicada la información contenida-propósito del presente proyecto de investigación y me han sido aclaradas las dudas que he expresado al equipo de investigación.
- De tener preguntas sobre la participación en este estudio, puedo contactar al docente tutor Mgs. Carlos Ramírez al correo electrónico [camarr73@gmail.com](mailto:camarr73@gmail.com) o al número 57(350)6176453.
- Una copia de este consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora en el número de teléfono y/o correo electrónico anteriormente mencionados.

Suscribo la presente autorización de participación, a los 22 días del mes de mayo del año 2023.

	
Firma de la persona testimoniante o entrevistado/a	Firma de quien coordina la entrevista
Nombre: Sady Josselyn Zumba Ordóñez	Nombre: Michelle Teresa Rivadeneira Ruiz
C.C.:0704553890	C.C.: 0927185496

### Anexo 5.3.- Consentimiento informado de colaboradores.



#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACION

Departamento de Trabajo Social

Como estudiante de la Maestría de Trabajo Social con mención en Gestión Social Laboral de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, dentro de la investigación "Ciclo de vida laboral: promoción laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil", me encuentro realizando un ejercicio investigativo orientado a la Intervención del Trabajo Social para el bienestar laboral.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes, una clara información de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes.

Título de la Investigación:

#### **"Ciclo de vida laboral: promoción laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil"**

La investigación es conducida por la Maestrante, Lcda. Sady Josselyn Zumba Ordóñez, con orientación del docente Mgs. Carlos Ramírez.

El objetivo de la investigación es caracterizar el desarrollo laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil, como parte del ciclo de vida laboral.

La participación en esta investigación es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. El proceso se desarrollará mediante la técnica de la entrevista semiestructurada.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique de ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Agradecemos su participación y la veracidad de la información que nos confie.

Nosotros, colaboradores de la empresa de alimentos con el cargo de Montacarguista, aceptamos participar voluntariamente en esta investigación conducida por el maestrante/investigador y docente del curso de Línea de profundización Intervención del Trabajo Social para el bienestar laboral, de Departamento de Trabajo Social de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil y autorizamos a que nuestros testimonios impartidos de forma individual sean recopilados de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Ser entrevistado(a) por el investigador(a) y/o maestrante de la U. Católica Santiago de Guayaquil	• Si x	• No
2. Permitir que la entrevista sea grabada: Audio •	• Si x	• No
3. Permitir que la entrevista sea transcrita	• Si x	• No

**Si respondí si al punto 1,**

¿Estoy de acuerdo en permitir que partes de la entrevista sean usadas por este proyecto para la elaboración de informes escritos, exposiciones, piezas comunicativas y pedagógicas?	• Si x	• No
---	-----------	------

Observaciones:

---



---

**En caso de toma de fotografías,**

**No Aplica •**

¿Estoy de acuerdo en ser fotografiado(a) por el maestrante de la U. Católica Santiago de Guayaquil	• Si x	• No
¿Estoy de acuerdo en que mi rostro aparezca en las fotografías?	• Si x	• No
¿Estoy de acuerdo en que mi nombre sea asociado a las fotografías?	• Si	• No x

Favor indique si tiene alguna solicitud adicional frente a la toma de fotografías o videos:

---



---

### Acuerdos de acceso y protección de datos personales

Si usted considera que el testimonio o entrevista pone en riesgo su derecho a la vida, a la seguridad, a la intimidad o la privacidad de su estado de salud, puede solicitar a quienes integran este proyecto de investigación que algunos de sus datos personales sean ocultados bajo las siguientes consideraciones:

#### Condiciones de ocultamiento de datos personales (anonimato)

El anonimato permite que no sean identificadas las personas que aparecen en el contenido de los testimonios o documentos. De esta manera, cuando sea publicada esta información, los datos que usted señale serán protegidos mediante su ocultamiento.

A continuación, por favor indique todos aquellos datos personales que usted considera que deben ser ocultados:

Nombres y apodos.	• Si x	• No
Lugares geográficos	• Si x	• No
Especificaciones respecto a sus actividades laborales	• Si	• No x

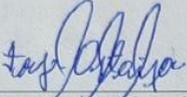
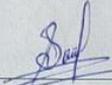
#### Observaciones adicionales

Mi participación es voluntaria, gratuita, y puedo tomar la decisión de no tomar parte del proyecto y retirarme tranquilamente si así lo deseo.

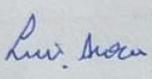
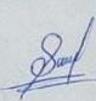
Declaro que:

- He leído y/o me ha sido explicada la información contenida-propósito del presente proyecto de investigación y me han sido aclaradas las dudas que he expresado al equipo de investigación.
- De tener preguntas sobre la participación en este estudio, puedo contactar al docente tutor Mgs. Carlos Ramírez al correo electrónico [camarr73@gmail.com](mailto:camarr73@gmail.com) o al número 57(350)6176453.
- Una copia de este consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora en el número de teléfono y/o correo electrónico anteriormente mencionados.

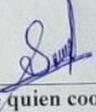
Suscribo la presente autorización de participación, a los 22 días del mes de mayo del año 2023.

	
Firma de la persona testificante o entrevistado/a	Firma de quien coordina la entrevista
Nombre: Ostaiza Rosado Jorge Luis	Nombre: Sady Josselyn Zumba Ordóñez
C.C.: 0927040147	C.C.: 0704553890

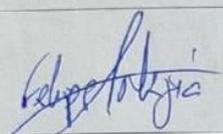
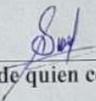
Suscribo la presente autorización de participación, a los 22 días del mes de mayo del año 2023.

	
Firma de la persona testimoniante o entrevistado/a	Firma de quien coordina la entrevista
Nombre: Aroca Méndez Luis Alejandro	Nombre: Sady Josselyn Zumba Ordóñez
C.C.: 0929043388	C.C.: 0704553890

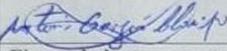
Suscribo la presente autorización de participación, a los 22 días del mes de mayo del año 2023.

<i>Jose Chamba R.</i>	
Firma de la persona testimoniante o entrevistado/a	Firma de quien coordina la entrevista
Nombre: Chamba Rivas José Arturo	Nombre: Sady Josselyn Zumba Ordóñez
C.C.: 0920504180	C.C.: 0704553890

Suscribo la presente autorización de participación, a los 22 días del mes de mayo del año 2023.

	
Firma de la persona testificante o entrevistado/a	Firma de quien coordina la entrevista
Nombre: Mejía Castro José Felipe	Nombre: Sady Josselyn Zumba Ordóñez
C.C.: 0924048697	C.C.: 0704553890

Suscribo la presente autorización de participación, a los 22 días del mes de mayo del año 2023.

	
Firma de la persona testimoniante o entrevistado/a	Firma de quien coordina la entrevista
Nombre: Garzón Clavijo Antonio Benito	Nombre: Sady Josselyn Zumba Ordóñez
C.C.: 0919341545	C.C.: 0704553890

## **Anexo6.- Memoria fotográfica.**

### **Fotografía 1.**

*Aplicación de entrevista semiestructurada a la Especialista de entrenamiento y desarrollo organizacional.*



*Nota: Elaboración propia (2023).*

### **Fotografía 2.**

*Aplicación de entrevista semiestructurada a la HR Business Partner de Operaciones.*



*Nota: Elaboración propia (2023).*

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Sady Josselyn Zumba Ordóñez**, con C.C: # **0704553890** autor(a) del trabajo de titulación: **Ciclo de vida laboral: promoción laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil**, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** 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 graduación 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 8 de septiembre del 2023

f. 

Nombre: **Sady Josselyn Zumba Ordóñez**  
C.C: # **0704553890**

## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Ciclo de vida laboral: promoción laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Zumba Ordóñez Sady Josselyn		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Lic. Muñoz Sánchez Christopher Fernando, Mgs Lcda. Mejía Ospina Paola Ximena, Mgs Lic. Ramírez Rave Carlos Mario, Mgs		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	8 de septiembre del 2023	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	84
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Gestión del personal, Recursos humanos		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Promoción laboral, Talento Humano, Formación Laboral, Desarrollo Profesional		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b> La promoción laboral es un proceso de crecimiento profesional interno en las organizaciones, constituye una estrategia de desarrollo organizacional donde se benefician los colaboradores y la empresa. En este sentido, la presente investigación tiene como objetivo caracterizar el desarrollo laboral de los colaboradores de una industria de alimentos en Guayaquil, como parte del ciclo de vida laboral. Es una investigación aplicada, con un enfoque cualitativo, con un nivel de estudio descriptivo, donde la principal herramienta de investigación utilizada es la entrevista semiestructurada y parcialmente la encuesta socioeconómica organizacional acorde a los objetivos de esta investigación, utilizada de forma complementaria. La población considerada para efectos de las entrevistas se consideró de manera intencionada a personas relacionadas a los objetivos de la investigación, sin embargo, para la aplicación de la encuesta socioeconómica se consideró el 100% de la población estable de la empresa de alimentos. Los principales hallazgos encontrados muestran que el 73% de los colaboradores de la empresa de alimentos están interesados en su desarrollo profesional, entre sus intereses y perspectivas más destacadas son la oportunidad de cursar estudios universitarios de tercer nivel, en realizar una maestría, o una carrera técnica o tecnológica o a sus equivalentes. Adicionalmente, el 100% está interesados en participar en programas de capacitación y promoción laboral que realice la organización. La empresa de alimentos tiene establecido programas de capacitación del personal enfocadas al desarrollo de competencias y liderazgo, programas de cumplimiento legal y programas de profesionalización técnica, las cuales responden a necesidades específicas de la organización, en las cuales se selecciona minuciosamente al personal que será parte de ella, bajo criterios de evaluación previamente establecidos. Como resultado de estos programas surge la promoción laboral, pues prepara al personal para asumir nuevas responsabilidades			



en la organización. El impacto en los colaboradores resulta en mayor motivación, compromiso y sentido de permanencia a la organización. Sin duda la promoción laboral incide en la empresa de alimentos de forma positiva, garantizando la continuidad de sus procesos, hace de ella más competitiva y de crecimiento constante.

<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-962221997	E-mail: sadyjosselyn@hotmail.com
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> Paola Ximena Mejía Ospina	
	<b>Teléfono:</b> +593-4-3804600	
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec">paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec</a>	

**SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA**

<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>	
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>	