



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

TEMA:

**Plan de acción en el área de talento humano para procesos de
inducción y desarrollo del personal de la empresa Image S.A**

AUTOR:

Erika Carolina Segovia Gutiérrez

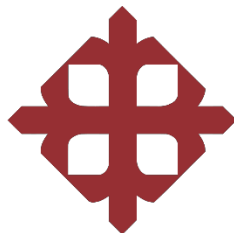
**Componente práctico del examen complejo previo a la obtención
del título de Licenciada en Psicología Organizacional**

TUTOR:

Lcdo. Bonilla Morán, Luis Antonio, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

26/02/2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Segovia Gutiérrez Erika Carolina**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**.

TUTOR

f. _____

Lcdo. Bonilla Morán Luis Antonio, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Psic. Galarza Colamarco Alexandra Patricia, Mgs.

Guayaquil, 26 de febrero del 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Erika Segovia Gutiérrez**

DECLARO QUE:

El **componente práctico del examen complejo: Plan de acción en el área de talento humano para procesos de inducción y desarrollo del personal de la empresa Image S.A**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

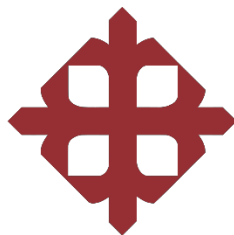
En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 26 de febrero del 2020

EL AUTOR

f. _____

ERIKA CAROLINA SEGOVIA GUTIÉRREZ



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIACIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **ERIKA CAROLINA SEGOVIA GUTIÉRREZ**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo, Plan de acción en el área de talento humano para procesos de inducción y desarrollo del personal de la empresa Image S.A,** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 26 de febrero del 2020

LA AUTORA:

f. _____

ERIKA CAROLINA SEGOVIA GUTIÉRREZ



Guayaquil, 10 de febrero del 2020

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
INFORME DE PLAGIO

URKUND	
Documento	PLAN DE ACCIÓN DEL AREA DE TALENTO HUMANO PARA PROCESOS DE INDUCCIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.docx (D63712015)
Presentado	2020-02-10 12:59 (-06:00)
Presentado por	erikasegovia0@gmail.com
Recibido	luis.bonilla.ucsg@analysis.orkund.com
	0% de estas 11 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Tema:

Plan de acción en el área de talento humano para procesos de inducción y desarrollo del personal de la empresa Image S.A

Estudiante: Erika Carolina Segovia Gutiérrez

Docente Tutor: Lcdo. Luis Antonio Bonilla Moran,Msg.

FIRMA



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

PSIC. BELÉN CABEZAS CORDOVA, MGS.

REPRESENTANTE DEL DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

PSIC. ALEX TÁPIA UBILLUS, PHD.

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

PSIC. EFREN CHIQUITO LAZO, MGS.

DOCENTE REVISOR

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
MARCO TEÓRICO	5
1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	5
1.1. CULTURA ORGANIZACIONAL.....	5
1.2. MODELOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL	6
2.1 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	7
2.2 RELACIÓN ENTRE EL CO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	8
3. INDUCCIÓN ORGANIZACIONAL	9
2 DETERMINACIÓN DE LA ESTRATEGIA.....	11
2.1 ESTRUCTURA.....	11
2.2 PERSONAL	11
2.3 PROCESOS.....	11
3. IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE INTERVENCION	13
3.1 RESPONSABLES DE LA INTERVENCIÓN	13
3.2 METODOLOGÍA	14
3.3 MODELO DE PLANEACIÓN	15
3.4 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	16
3.5 PRESUPUESTO	17
CONCLUSIONES	18
BIBLIOGRAFÍA.....	19

ÍNDICE DE FIGURAS

1.- Cultura Organizacional.....	12
2.- Diseño de la Cultura Organizacional.....	13
3.- Estilos de Comportamiento Organizacional	14
4.- Diferencia entre el CO y desarrollo organizacional.....	15
5.- Organización centralizada.....	16
6.- Fases de la inducción.....	17

RESUMEN

Image S.A. se encarga de la producción y comercialización de artículos de plástico para el uso doméstico e industrial. Las creaciones que se incorporaron en esta empresa, revolucionaron lo que hasta entonces se había utilizado en esa rama de la industria. La dirección general de la organización se ha mantenido con una adecuada estabilidad. Desde la fecha de su fundación ha contado con tres directores que contribuyeron a mantener a esta empresa entre las mejores del mercado local y nacional. Desde el 2015, se encuentra a cargo el Ing. Marcelo Prandi Villacís, quien tiene 15 años laborando en la empresa y que a sus 57 años es una persona muy proactiva, que se preocupa particularmente por la calidad del producto, los valores del negocio y el ambiente laboral. En la estructura organizacional, todas las gerencias tienen línea de reporte directa a la gerencia general, las decisiones deben pasar obligatoriamente por la Dirección, antes de ser ejecutadas, lo que evidencia que la organización es centralizada. Al interior de la organización no existe un plan que permita el desarrollo de carrera, lo que ha generado en los colaboradores poco interés en la formación y preparación profesional. La organización se ha desarrollado en un mercado estable y con poca competencia, lo que le ha permitido que su marca sea reconocida en todo el país, Sin embargo en los últimos tres años la organización ha tenido problemas para mantener su nivel de producción, teniendo en los últimos cuatro meses, un porcentaje menor al de los años anteriores. De acuerdo al estudio realizado, por parte de los consultores de la organización y directivos, se ha considerado que se debe incorporar cambios en tres procesos importantes, considerados claves para la Gerencia, estos son: selección de personal, evaluación de desempeño y desarrollo del personal.

Palabras clave: Directivos, plan de acción, negocio, mercado labor

INTRODUCCIÓN

El presente caso se refiere a la Empresa Image S.A, que, en 1953, se formó gracias a la sociedad de dos amigos muy visionarios: Alvaro González Martínez y Cristobal Hablich Nicci, quienes trabajaron sobre un elemento poco utilizado hasta entonces, el plástico y sus derivados. Los cuales entraron al campo doméstico e industrial con bastante facilidad. Image S.A. se encarga de la producción y comercialización de artículos de plástico para el uso doméstico e industrial. Las creaciones que se incorporaron en esta empresa, revolucionaron lo que hasta entonces se había utilizado en esa rama de la industria.

La dirección general de la organización se ha mantenido con una adecuada estabilidad. Desde la fecha de su fundación ha contado con tres directores que contribuyeron a mantener a esta empresa entre las mejores del mercado local y nacional. Desde el 2015, se encuentra a cargo el Ing. Marcelo Prandi Villacís, quien tiene 15 años laborando en la empresa y que a sus 57 años es una persona muy proactiva, que se preocupa particularmente por la calidad del producto, los valores del negocio y el ambiente laboral.

El directorio lo preside el Ing. Prandi y está conformado por el gerente de producción el Ing. Federico Adorhain Darín, el gerente financiero el Eco. Diego Bal Reginfo, el gerente de comercialización el Ing. Patricio Insua Brei, la gerente de Recursos Humanos la Psic. Victoria Fernández Castello y el gerente de ventas el Ing. Miguel De Brito Cruz Desde hace ya algunos meses, el presidente del directorio ha solicitado la presencia del Ab. Mario Jiménez Isaías y del Lcdo. Jorge Hoppe Lynch, quienes funcionan como consultores externos de la empresa en temas de interés para la organización.

En la estructura organizacional, todas las gerencias tienen línea de reporte directa a la gerencia general, las decisiones deben pasar obligatoriamente por la Dirección, antes de ser ejecutadas, lo que evidencia que la organización es centralizada.

También cuentan con cinco departamentos que tienen a su cargo entre 15 a 50 colaboradores, en ellos existen supervisores, asistentes, auxiliares y trabajadores especializados en el área.

Actualmente, cuenta con 4250 colaboradores, repartidos entre la matriz localizada en la ciudad de Quito y las varias sucursales a nivel nacional. La planta del personal está conformada por 2250 varones y 2000 mujeres. La organización cuenta con colaboradores que tienen hasta 20 años laborando y en la misma área. Al interior de la organización no existe un plan que permita el desarrollo de carrera, lo que ha generado en los colaboradores poco interés en la formación y preparación profesional.

El personal de la organización ha solicitado hace seis meses el incremento salarial y mejoras en los beneficios. Se labora en dos jornadas de trabajo, según un cronograma establecido por el área de Recursos Humanos.

Las instalaciones físicas de la empresa matriz particularmente son muy antiguas, en el área de producción se han incorporado al trabajo equipos con alta tecnología, pero muchas de las instalaciones carecen de las condiciones necesarias para el buen mantenimiento de los mismos. Por su lado, las sucursales presentan mejoras en su estructura, principalmente aquellas que son de reciente construcción. Algunas de ellas se encuentran en zonas apartadas, a gran distancia de las ciudades.

La organización se ha desarrollado en un mercado estable y con poca competencia, lo que le ha permitido que su marca sea reconocida en todo el país. Desde su fundación, ha tenido un gran crecimiento, aunque también ha pasado por épocas duras, las cuales pudo superar gracias a la buena imagen de sus productos.

En relación, con los cambios del contexto de las organizaciones, la empresa ha tenido que revisar desde hace algunos meses atrás una serie de procedimientos implementados por administraciones anteriores, desde hace 30 años atrás. Por esta razón, el Ing. Pradi reunió a los miembros del directorio, quienes cuentan con varios años en el negocio y son de mucha confianza para revisar estas situaciones y establecer un plan de acción.

También, en los últimos tres años la organización ha tenido problemas para mantener su nivel de producción, teniendo en los últimos cuatro meses, un porcentaje menor al de los años anteriores.

Las ventas al cierre del año 2017, descendieron en 30000 mil dólares, Los costos y gastos operativos son de más de 1000000 dólares, distribuidos en materiales, nomina, indirectos y servicios generales con los porcentuales siguientes: 40, 30, 20 y 10 respectivamente. En el último semestre, se han presentado quejas sobre el desempeño de los trabajadores, por parte de los supervisores, lo que ha llevado a pensar en la necesidad de incorporar cambios importantes en varias áreas, especialmente en: producción, ventas y comercialización.

La preocupación de los Directivos es lograr que la organización se mantenga en posición destacada, en relación a sus competidores, los cuales actualmente han ido creciendo. Los miembros del Directorio, han pedido ayuda respecto a la situación actual de la organización para evitar que se presenten problemas graves que pueden interferir con el desarrollo de la misma.

El Directorio, ha decidido dar su aprobación para que se incorporen cambios en sus procedimientos y mantener así la imagen de eficiencia y calidad de sus productos, que ha tenido por muchos años. De acuerdo al estudio realizado, por parte de los consultores de la organización, se ha considerado que se debe incorporar cambios en tres procesos importantes, considerados claves para la Gerencia, estos son: selección de personal, evaluación de desempeño y desarrollo del personal.

MARCO TEÓRICO

1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

1.1. Cultura Organizacional

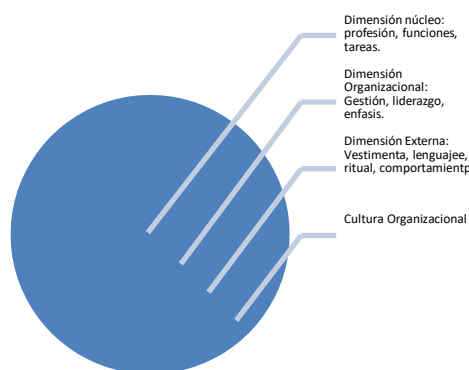
Nos referimos a cultura organizacional a todo lo que engloba a la organización como tal, la cultura recoge elementos tan cotidianos como la forma en que se toman las decisiones, el flujo de la comunicación, los estilos de liderazgo según la situación, los valores aceptados, el grado de definición de las normas y la flexibilidad en su aplicación en el momento necesario.

La cultura organizacional es la parte más importante de toda organización indistintamente del tamaño de la empresa, representa la agrupación de significados compartidos que poseen todos los integrantes de la organización en todos sus niveles jerárquicos.

La cultura organizacional es una temática que ha tenido gran relevancia e importancia aún desde los años 70 u 80; es necesario que la cultura organizacional esté presente en cada organización, ya que ésta es la encargada de medir el rendimiento tanto individual como colectivo de los trabajadores (Shein, 2015).

El autor Vesga (2013) expresa que la cultura es un “Conjunto de significados compartidos y como una construcción subjetiva de los miembros” (p.8). De acuerdo a la ideología manifestada en el presente artículo se puede argumentar que la cultura de la empresa suele manifestarse a través de las conductas, formas de pensar y actuar de las personas desde la gerencia hasta el área de servicio.

1.1 figura 1 Cultura Organizacional



Tomando al caso de la organización Image S.A como ejemplo. la organización es encargada de definir sus propios valores. Sin embargo debe destacarse que los valores que tenga la organización deben tener concordancia con los valores de la justicia natural que los miembros y socios estratégicos tienen como característica inherente, la organización se ve más fortalecida si se mantiene los valores a nivel organizacional debido a que esto crea un ambiente ameno y puede impulsar de manera adecuada el rendimiento de la misma y a su vez prepararse para futuros sucesos.

1.2. Modelos de Cultura Organizacional.

Harrison (Harrison, 1972, p.120) define cuatro tipos de orientaciones culturales en función de los objetivos perseguidos por la empresa y los valores asociados a cada uno de ellos, que darán lugar a unas pautas culturales concretas. En este modelo se definen cuatro perfiles de organizaciones en función de su cultura:

Organizaciones orientadas al poder, cuyo objetivo es la competitividad en las que los valores asociados a esta orientación serán todos aquellos que refuercen las posiciones de poder en su seno, los que favorezcan la toma de decisiones centralizada y el control sobre las personas.

Organizaciones orientadas a la norma, cuyo objetivo es la seguridad y la estabilidad. Cumplir la norma estrictamente, asegurar responsabilidades y observar el orden estricto en los procedimientos, serán los valores asociados a este tipo de orientación.

Organizaciones orientadas a resultados, identificadas con los objetivos de eficacia y optimización de recursos. La estructura de la empresa, las funciones y actividades se valoran todas en términos de su contribución al objetivo.

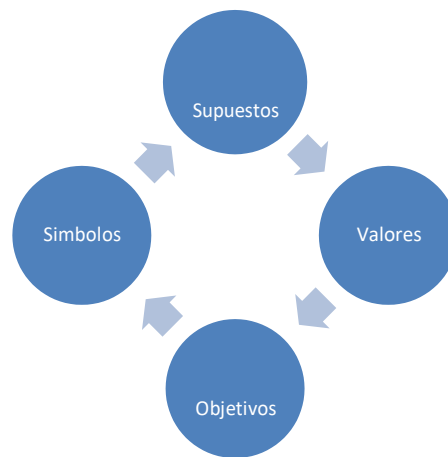
Organizaciones orientadas a las personas. Su objetivo es el desarrollo y satisfacción de sus miembros. Se asociará, por lo tanto, con valores relativos a la realización personal.

Los distintos modelos condicionan la cultura de una organización en el nivel de competitividad en distintos sectores, grado de complejidad técnica de los productos y servicios, niveles de saturación del mercado, pautas de consumo, el perfil de

competidores, la cobertura geográfica, etc. Todos estos puntos clave garantizan la estabilidad empresarial

La identificación de la organización en función de estos modelos es clave tanto para el diagnóstico de la misma como para el desarrollo de planes de acción o gestión de conflictos en función del tipo de cultura como es el caso de la organización Image S.A debido a que en base al desarrollo observado de cada una de estas áreas o según la cultura que manejen se puede reconocer u observar las falencias que existen en los mismos y así brindar opciones de ajuste o mejora organizacional.

1.2 Imagen 2 Diseño de la CO



2.1 Comportamiento Organizacional

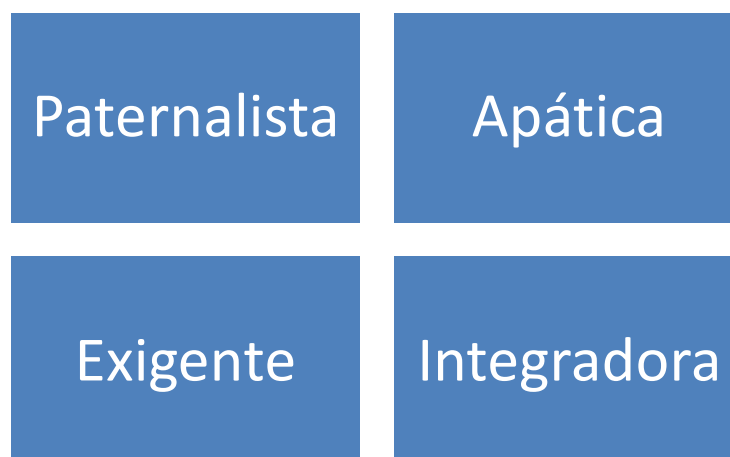
El comportamiento organizacional es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización. El campo comprende tres unidades de análisis: el individuo, el grupo y la organización (ventaja competitiva nuevamente).

Las dos primeras unidades de análisis se centran en un micro aspecto (al nivel individual del empleado) sobre este campo y resaltan temas como los rasgos de personalidad (diferencias entre las personas), las actitudes de los empleados y su motivación para el trabajo y liderazgo, la formación de grupos y la toma de decisiones en grupo.

La perspectiva “macro” o global parte de la organización como unidad de análisis primaria. Esto se denomina teoría organizacional, la cual se focaliza en temas de diseño de la organización y estructura organizacional (Champoux, 2011, p.10)

El comportamiento organizacional no deja de ser una clave fundamental para el buen manejo de la empresa como tal, pues el mal estudio del mismo puede generar interrogantes a la hora de buscar la solución de un conflicto que muestre la organización. El estilo de comportamiento que maneja esta organización a estudiar es exigente, debido a que se centran en su producción y no en la integración de producción-individuo, esto es uno de los motivos que desencadena problemas dentro de Image S.A.

1.3 Estilos del Comportamiento Organizacional



2.2 Relación entre el CO y desarrollo organizacional

Guizar (2009) define que el desarrollo organizacional es una mezcla de ciencia y arte, lo cual lo convierte en una disciplina apasionante. Es un área de acción social a la vez que de investigación científica. Junto con el estudio del desarrollo organizacional, se estudia una amplia temática que incluye los efectos del cambio, los métodos del cambio organizacional y los factores que influyen sobre el éxito del desarrollo organizacional (p. 5).

1.4 Etapas del Desarrollo organizacional



Por lo tanto, Comportamiento y Desarrollo Organizacional brindan una retroalimentación mutua, quiere decir que sin el comportamiento que se estandariza, jamás puede lograrse el Desarrollo organizacional proyectado, el Comportamiento aplica Desarrollo y si el comportamiento tiende a fallar, probablemente la organización no logre el desarrollo deseado.

El Comportamiento Organizacional equivale o es igual a Cultura Organizacional, que implica coincidencia total para con los fines de la organización. Mismo fin que se engloba en el llamado Desarrollo Organizacional, que debe darse en forma lineal y directa cuando las inconformidades desaparecen.

3. Inducción Organizacional

La inducción es una estrategia comunicacional que tiene como finalidad enseñar y orientar a los nuevos colaboradores responsabilidades, darle a conocer las políticas, métodos, procedimientos y la información más representativa de la empresa, los beneficios que ellos obtienen al formar parte de la organización, todos estos aspectos, el colaborador los debe conocer para ejercer de forma eficiente su nuevo cargo.

Chiavenato (2000) afirma que el “programa de inducción constituye el principal método de socialización de los nuevos empleados en las prácticas corrientes de la organización” (p. 155). Además, lo establece como punto de partida para la inserción del colaborador en la empresa.

Para poder entender lo que la inducción representa, debemos comprender el planteamiento de Chiavenato (2000) cuando afirma que “Un programa de inducción ayuda a la reducción de la rotación interna de los colaboradores, y genera una positiva relación con los empleadores, además de mejorar la comunicación con los mismos” (p.151).

A partir de los conceptos presentados anteriormente, se deduce que la inducción es un proceso de vital importancia, pues se da a conocer datos fundamentales de la organización, por ello es necesario que desde el ingreso del personal se realice una adecuada socialización laboral, de esta manera el colaborador va a conocer los aspectos relevantes de la compañía o institución lo que va a favorecer su inclusión laboral.

Es importante definir el ciclo de inducción cuyos componentes según Chiavenato (2000) son los siguientes:

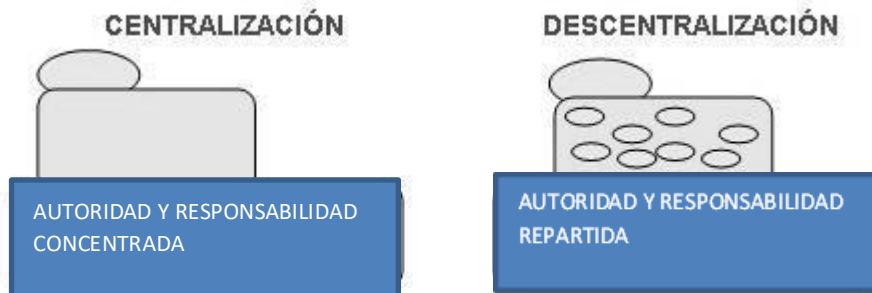
- Inputs o entradas: son los individuos de entrenamiento, recursos empresariales, información y habilidades.
- Procesamiento u operación: se refiere al proceso de aprendizaje individual en el programa de entrenamiento.
- Outputs o salidas: se refiere al personal capacitado; al éxito o eficacia organizacional. Retroalimentación: es la evaluación de procedimientos y resultados del entrenamiento a través de medios informales o investigaciones sistemáticas.

2 Determinación de la estrategia

2.1 Estructura

Con respecto al caso de análisis la organización maneja una estructura centralizada, debido a que cada decisión o cambio debe pasar por gerencia obligatoriamente, es decir la organización no considera la opinión general de sus colaboradores

1.5 Organización centralizada



Este tipo de estructura ocasiona que los colaboradores no se sientan comprometidos con la organización y las decisiones que se toman, como parte del problema la organización presenta una disminución de la producción por lo tanto Image S.A sufre cambios negativos

Para esto se debe realizar un plan de acción en el cual la organización integre a los colaboradores en su toma de decisiones y así encontrar el problema real, a su vez se busca que la empresa como tal mantenga su porcentaje en ventas y se pueda desarrollar

2.2 Personal

La organización cuenta con un número amplio de colaboradores, los mismos que en los últimos 4 meses han demostrado que la organización necesecita un cambio a nivel del personal, debido a que los colaboradores han bajado su rendimiento afectando directamente a la producción de la organización. Es por esto que se recomienda crear un ambiente ameno en base a procesos de inducción y así los colaboradores se comprometan con la empresa y se desarrollen profesionalmente con mayor facilidad

2.3 Procesos

Image S:A es una organización que maneja procesos estandarizados y necesita una actualización inmediata, se pretende hacer un levantamiento de funciones para crear

procesos actualizados y funcionales. También se busca que tanto colaboradores como gerencia se encuentre totalmente informado con los sucesos de la empresa y así exista una sinergia completa

Debido a esto realizar un plan estratégico de inducción, es la forma más idónea para contribuir al logro de los resultados. Todas las personas que conforman la organización necesitan canales y procesos de ingreso que les facilite conocer información respecto a cambios que surjan en el día a día y el manejo en si de la organización. Dentro de toda empresa debe mantenerse una línea de comunicación formal y estar informados totalmente del manejo de la empresa, respetando los niveles gerenciales y jerárquicos.

3. IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE INTERVENCION

Esta intervención se lleva a cabo para generar sentido de pertenencia de los colaboradores de Image S.A, de esta manera aumentar el porcentaje de producción y evitar el posible quiebre de la compañía. Esto se logrará identificando y modificando los procesos de inducción del personal necesarios para fortalecer el desarrollo organizacional.

Se tiene como propósito poner en acción el plan estratégico que va definir el futuro dentro de la empresa y su desarrollo, también va a marcar el camino que deben seguir todos los miembros de la empresa para alcanzar los objetivos previamente establecidos y a su vez mejorar productivamente

3.1 Responsables de la Intervención

Como primer responsable, el área de talento humano es una pieza clave para la realización de este plan de acción, debido a que los encargados de esta área son los que manejan los procesos de inducción y desarrollo de la empresa Image S.A y por es por esto que la organización necesita un punto de equilibrio para realizar el cambio.

Como segundo responsable, la gerencia cumple un papel importante en la intervención de este plan para desarrollar de inducción y desarrollo del personal dentro de la organización, pues ellos no solo tendrán que colaborar proporcionando todos los datos o documentación necesaria para el levantamiento de información; también deberán socializar, informarse, incentivar e incluso persuadir a sus colaboradores para evitar el choque a los cambios por los que va a pasar la organización. Este cambio será para beneficio de todos, cubriendo tanto sus expectativas económicas como sus expectativas de crecimiento y desarrollo profesional.

3.2 Metodología

Como se expone anteriormente, el estudio y aplicación comenzará con un levantamiento de información completa que permita identificar los distintos aspectos de mejoras según el área y programas de inducción del personal. Esto servirá principalmente para darle una estructura mejor definida y más informada a la empresa, teniendo conocimiento absoluto de los cargos que existen y sus respectivas funciones y procesos.

Así mismo se realizará mediante un cronograma los debidos procesos de inducción y desarrollo profesional. Se tiene como prioridad que estas capacitaciones fomenten mayor compromiso por parte de los colaboradores porque sentirán que son importantes para la empresa Image S.A, al sentir el compromiso con la organización podrán realizar su visión a futuro y establecer metas según su desempeño, esto beneficia a la organización a nivel económico y competitivo.

El plan de acción interviene como plan de mejora, en el cual toda la organización tiene que formar parte, pues los altos mandos deben dar su apoyo y ejemplo para que pueda funcionar en un cien por ciento y los cambios no se sientan de manera agresiva. Los colaboradores tienen el papel fundamental completar los cambios que brinde la organización, esto se demuestra a lo largo de su desempeño y así se podrá observar si el proceso de inducción fue correcto o se tendrá que realizar ajustes para que sea totalmente funcional.

3.3 MODELO DE PLANEACIÓN

Exploración	En esta etapa se refiere al levantamiento de información y/o recolección de datos, que debe estar a cargo de los consultores, para poder identificar la problemática y poder plantear la solución.
Entrada	En esta instancia se debe generar un acuerdo entre el representante de la org y la consultora, en el cual se debe pactar los lineamientos y lo que se espera generar con el cambio planeado. En esta etapa es importante que la organización le brinde toda la información y apoyo para poder llegar al cambio deseado.
Diagnóstico	Luego de haber realizado el levantamiento de información se logró detectar las variables en las cuales se va a proceder a trabajar, las cuales son la comunicación, cultura y comportamiento organizacional.
Planeación	Una vez identificado la problemática en la organización, se procede a elaborar estrategias a nivel de personas, estructura y procesos. Es importante recalcar que dichas propuestas de estrategias deben ser aprobadas por el representante de la org.
Acción	Esta etapa se refiere a la ejecución de las estrategias que se van a implementar en la organización. Es importante comunicar a todos los colaboradores los cambios que se van a realizar.
Evaluación	Se debe medir el impacto que ha causado el cambio en los colaboradores y que tan efectiva han sido las estrategias. Por esto es necesario que se realicen entrevistas periódicas con los colaboradores para poder evaluar el cambio.
Terminación	Con los resultados de la evaluación se logrará determinar si se cumplió con las expectativas del cambio.

3.4 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	Actividades	Objetivos	Responsables	Duración
1	Socialización	Dar a conocer toda la información referente a la organización	Área de Talento Humano	1 semana
2	Manual de Funciones	Especificar las funciones y responsabilidades de cada cargo en la organización.	Consultor externo y Área de Talento Humano	5 semanas
3	Rediseño del Organigrama	Reestructurar el organigrama de la organización	Consultor externo, Área de Talento Humano y Directorio	2 semanas
4	Elaboración de un programa de inducción	Evaluar el rendimiento de los colaboradores para mejorar los índices de eficiencia con un programa de inducción	Consultor externo y Área de Talento Humano	1 semana
5	Elaboración de Plan de Comunicación	Mejorar la comunicación interna entre los colaboradores de la organización	Consultor externo y Área de Talento Humano	3 semanas
6	Plan de Sucesión	Elaborar planes de sucesión para los colaboradores	Consultor externo y Área de Talento Humano	3 semanas

3.5 PRESUPUESTO

Los honorarios profesionales establecidos por el área enfocada en la Gestión del Talento Humano, en función a las horas de trabajo que estipulan los profesionales, la gestión a realizar y las tarifas que se relacionan con su nivel de experiencia. Considerando la formación del área de talento humano y nuevos procesos ingresados; se estableció el valor de los honorarios en US \$16.800 más el IVA correspondiente.

Subtotal	\$15,000
IVA	\$ 1,800
Valor total	\$16,800

CONCLUSIONES

El Desarrollo organizacional en una empresa debe ser uno de los temas más importantes para manejar dentro de la misma y poder lograr una gestión efectiva ya que en el mismo no solo interviene el área de Talento Humano sino los jefes de área y todos quienes conforman la organización. Los integrantes son quienes brindan soporte y se comprometen e involucran para cumplir las estrategias establecidas.

Un cambio repentino es una situación que puede llegar a afectar de manera negativa a una empresa si es que no cuentan con los recursos necesarios o no están preparados para las consecuencias de no actuar inmediatamente. En el caso de Image S.A se vio obligada a llevar a cabo un plan de acción al no mantener colaboradores comprometidos con su trabajo y mantener un ambiente positivo y ameno.

Debido a esto se definieron varias estrategias para mejorar y crear un compromiso laboral y de interés por parte de todo el grupo de trabajo, este plan de acción traerá muchos cambios positivos en toda el área organizacional. Es importante reconocer que mientras las personas se encuentren en un ambiente adecuado de trabajo, se encontrarán motivadas y procurarán siempre cumplir con las metas establecidas por la organización y sobretodo trabajar en equipo para mantener la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Shein, E. (2015). *Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Shein: Estudio Fenomológico*. Dialnet, 18.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/7866/1/ECUACE-2016-AE-CD00043.pdf>

Vesga R, J. (2013). *Cultura organizacional y sistemas de gestión de la calidad: Una relación clave en la gestión de instituciones de educación superior*. Dialnet, 94

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/7866/1/ECUACE-2016-AE-CD00043.pdf>

Harrison, R. (1972). Understanding your organization's character. *Harvard Business Review*, 119-128.

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/TESIS.pdf?sequence=1>

Champoux, J. (2011). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations*. New York, NY: Routledge.

<https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>

Guízar, R. (2008). *Desarrollo Organizacional*. México D.F.: Interamericana Editores S.A.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a8a68a7be0b68ac529abc11ad7d2e85f.pdf>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Mc Graw-Hill.

http://nulan.mdp.edu.ar/2443/1/FACES_n45_7-24.pdf

D5masio, A. (2000). *Sentir lo que sucede: cuerpo y emoción en la fábrica de la consciencia*. Santiago de Chile: Editorial Andrés Bello.



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



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



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Erika Carolina Segovia Gutiérrez** con C.C: **1719524231** autora del **componente práctico del examen complejo: Plan de acción en el área de talento humano para procesos de inducción y desarrollo del personal de la empresa Image S.A**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **26 de febrero del 2020**

f. _____

Nombre: **Erika Carolina Segovia Gutiérrez**

C.C: **1719524231**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Plan de acción en el área de talento humano para procesos de inducción y desarrollo del personal de la empresa Image S.A.		
AUTOR(ES)	Erika Carolina Segovia Gutiérrez		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Luis Antonio Bonilla Morán, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Filosofía, letras y ciencias de la educación		
CARRERA:	Psicología Organizacional		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Psicología Organizacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	26 de febrero del 2020	No. DE PÁGINAS:	20
ÁREAS TEMÁTICAS:	Psicología Organizacional, Filosofía, Emprendimiento		
PALABRAS CLAVES:	Directivos, plan de acción, negocio, mercado labor		
RESUMEN:	<p>Image S.A. se encarga de la producción y comercialización de artículos de plástico para el uso doméstico e industrial. Las creaciones que se incorporaron en esta empresa, revolucionaron lo que hasta entonces se había utilizado en esa rama de la industria. La dirección general de la organización se ha mantenido con una adecuada estabilidad. Desde la fecha de su fundación ha contado con tres directores que contribuyeron a mantener a esta empresa entre las mejores del mercado local y nacional. Desde el 2015, se encuentra a cargo el Ing. Marcelo Prandi Villacís, quien tiene 15 años laborando en la empresa y que a sus 57 años es una persona muy proactiva, que se preocupa particularmente por la calidad del producto, los valores del negocio y el ambiente laboral. En la estructura organizacional, todas las gerencias tienen línea de reporte directa a la gerencia general, las decisiones deben pasar obligatoriamente por la Dirección, antes de ser ejecutadas, lo que evidencia que la organización es centralizada. Al interior de la organización no existe un plan que permita el desarrollo de carrera, lo que ha generado en los colaboradores poco interés en la formación y preparación profesional. La organización se ha desarrollado en un mercado estable y con poca competencia, lo que le ha permitido que su marca sea reconocida en todo el país, Sin embargo, en los últimos tres años la organización ha tenido problemas para mantener su nivel de producción, teniendo en los últimos cuatro meses, un porcentaje menor al de los años anteriores. De acuerdo al estudio realizado, por parte de los consultores de la organización y directivos, se ha considerado que se debe incorporar cambios en tres procesos importantes, considerados claves para la Gerencia, estos son: selección de personal, evaluación de desempeño y desarrollo del personal.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-6018742	E-mail: erikasegovia0@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN	Nombre: Carrillo Saldarreaga Sofía Viviana, Mgs.		
	Teléfono: +593-4- 2209210 ext. 1413 - 1419		
COORDINADOR DEL PROCESO:	E-mail: sofia.carrillo @cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			