



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUACION**

CARRERA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

TEMA:

**Diseño de plan de desarrollo organizacional con el fin de
fortalecer el sentido de pertenencia en la empresa Plásticos del
Ecuador S.A.**

AUTOR:

Diaz Mendoza Eduardo Andrés

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

TUTOR

Chiquito Lazo Efrén Eduardo

Guayaquil, Ecuador

31 de agosto del 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
CARRERA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Diaz Mendoza, Eduardo Andrés**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional**.

TUTOR

f. _____

Chiquito Lazo Efrén Eduardo

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Psic. Galarza Colamarco Alexandra Patricia, Mgs.

**Guayaquil, a los treinta y un días del mes de agosto del año dos mil
veintiuno.**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Diaz Mendoza Eduardo Andrés**

DECLARO QUE:

El componente práctico del examen complejo, Diseño de plan de desarrollo organizacional con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia en la empresa Plásticos del Ecuador S.A. previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología Organizacional, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los treinta y un días del mes de agosto del año dos mil veintiuno.

EL AUTOR (A)

f. 

Diaz Mendoza, Eduardo Andrés



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

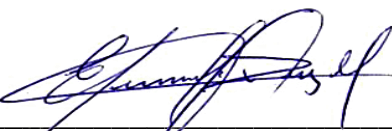
AUTORIZACIÓN

Yo, **Diaz Mendoza, Eduardo Andrés**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo Diseño de plan de desarrollo organizacional con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia en la empresa Plásticos del Ecuador S.A**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los treinta y un días del mes de agosto del año dos mil veintiuno.

EL AUTOR:

f. 

Diaz Mendoza, Eduardo Andrés

Guayaquil 31 de agosto del 2021

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
INFORME DE PLAGIO

URKUND	
Documento	Diseño de plan de desarrollo organizacional con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia en la empresa Plásticos del Ecuador S.A.docx (D111881552)
Presentado	2021-08-31 09:43 (-05:00)
Presentado por	eduardo.diaz02@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	efren.chiquito.ucsg@analysis.orkund.com
	3% de estas 10 páginas, se componen de texto presente en 2 fuentes.

Nombre del caso: Diseño de plan de desarrollo organizacional con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia en la empresa Plásticos del Ecuador S.A

Estudiante:

- Eduardo Andrés Díaz Mendoza

Docente Tutor: Chiquito Lazo Efrén Eduardo



FIRMA



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

(PSIC.SOFÍA CARRILLO SALDARREAGA)

DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

(PSIC. BELÉN CABEZAS CÓRDOVA)

COORDINACIÓN DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

(LCDO. LUIS BONILLA MORAN)

DOCENTE REVISOR

ÍNDICE

RESUMEN	1
1. INTRODUCCIÓN	2
2. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL	3
2.1 Selección de personal.....	3
2.2 Cultura organizacional.....	4
2.3 Capacitación	4
3. DISEÑO DE ESTRATEGIAS	5
3.1 Gestionar el conocimiento	5
3.2 Gestión Tecnológica	6
3.3 Gestión del cambio.....	6
4. IMPLEMENTACIONES DE ESTRATEGIAS	7
4.1 Responsables.....	7
4.2 Recursos	7
4.3 Metodología	8
4.3.1 Gestión del conocimiento	8
4.3.2 Gestión de cambios	9
4.3.3 Gestión Tecnológica	9
5. CONCLUSIONES	10
6. BIBLIOGRAFÍA O REFERENCIA.....	12

RESUMEN

El siguiente trabajo de intervención se realiza como complemento al componente práctico del examen complejo previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología Organizacional, para ello se realizó un análisis de caso sobre la situación de la empresa Plásticos del Ecuador S.A. fundada en 1953 por dos amigos, Álvaro González y Cristóbal Hablich, quienes comenzaron a trabajar en un elemento poco común en la época como el plástico, la industria se dedicaba a la comercialización y producción de artículos en ese material, actualmente la empresa cuenta con 4250 colaboradores, los cuales están repartidos entre matriz y varias localidades a nivel nacional, además, cuenta con una diversificación de género siendo homogénea la distribución con 2250 hombres y 2000 mujeres. La industria presenta ciertos puntos de mejora que afectan directamente en la gestión de la empresa, los cuales deben mejorar siendo intervenidos para su correcta dinámica y lograr tener un correcto desarrollo. Se mencionan puntos donde se focalizará la intervención como: la gestión del conocimiento, gestión del cambio, selección de personal, cultura organizacional, capacitación y desarrollo organizacional. La finalidad de las estrategias de intervención es superar la situación actual, como la falta de desarrollo del personal, lo cual brinda un abanico de posibilidades para la mejora de proceso y la productividad de la organización, con ello podemos decir que, si nos focalizamos en los puntos de desarrollo principal, se solventarán las necesidades de la empresa y tener un auge de productividad en comparación a las demás industrias en el mercado.

Palabras Claves: Cambio Organizacional, Gestión de Cambio, Gestión del Conocimiento, Selección de Personal, Capacitación, Cultura Organizacional.

1. INTRODUCCIÓN

Plásticos Ecuatorianos se dedica a la fabricación de productos para la venta al consumidor, son una empresa que tuvo sus inicios en los años 50, creándose gracias a la asociación de dos amigos visionarios en la ciudad de Guayaquil, Álvaro González y Cristóbal Hablich, quienes con ideas innovadoras en los años 50 tuvieron una gran acogida por los productos que comercializaban a nivel doméstico e industrial.

El trabajo de estudio se basa en el desarrollo del personal en la empresa Plásticos Ecuatorianos, que al momento presenta un alto nivel de insatisfacción por parte de los colaboradores, haciendo que de esta manera la mano de obra no sea de calidad en comparación a las demás empresas.

Partiendo de las problemáticas identificadas se evidencian que las instalaciones no se han mantenido de la forma correcta lo que causa incomodidad al momento de realizar las tareas por parte de los colaboradores, sumándole a esto, las tecnologías que tienen no son las adecuadas, ya que no presentan un mantenimiento correcto, porque no cuentan con un especialista en la organización.

De acuerdo a lo mencionado, la baja productividad se refleja al momento de evidenciar el producto terminado por la mala calidad que tienen al momento de usar las máquinas deterioradas.

En la Empresa Plásticos Ecuatorianos, se ha generado inconvenientes en relación a los empleados ya que sienten que no tienen un desarrollo como tal en los puestos de trabajo, ellos han solicitado un aumento de sueldo, pero, no se justifica según la empresa porque no se han generado logros como tal en la parte profesional que se justifique un aumento salarial, pero para ello la organización tampoco se encuentra invirtiendo en la mano de obra que tiene en la empresa, con un plan de desarrollo adecuado que se ajuste a cada una de las áreas.

La empresa ha solicitado la intervención de consultores externos con el fin de mejorar los procesos y que se propongan cambios que beneficien a la empresa, con el diagnóstico estricto de necesidades para la ejecución de nuevas metodologías que ayuden a la productividad de la empresa.

Plásticos Ecuatorianos tiene como finalidad seguir siendo la empresa líder en el mercado de plásticos y continuar con la innovación de cada uno de los productos que ofrecen para ser la primera opción del consumidor, para ello con la consultoría que se llevará a cabo será la parte esencial del desarrollo organizacional de la empresa, aprovechando de manera efectiva cada una de las recomendaciones que se ha realizado.

2. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

2.1 Selección de personal

Chiavenato (2017) establece que “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos”. El proceso de selección consiste en una serie de fases iniciales que deben ser claramente definidas y debe realizarse de la siguiente forma específica:

- Detección y análisis de necesidades de selección. Requerimiento
- Descripción y análisis de la posición a cubrir. Definición del perfil
- Definición del método de reclutamiento
- Concertación de entrevistas
- Entrevistas + técnicas de selección
- Elaboración de informes
- Entrevista final

La selección de personal como indica Chiavenatto es un proceso, el cual es complejo por las implicaciones que conlleva y el impacto que puede llegar a tener

en la organización, en el caso que no se escoja la persona correcta, se puede llegar a tener una serie de problemas por la no identificación de características o aspectos de la persona, para con su equipo.

En función del caso la selección de personal en la empresa Plásticos Ecuatorianos se debe de llevar a cabo con sumo cuidado por el tipo de funciones que las personas realizan en la organización, deben de tener en cuenta el tipo de personal que se incorporara y si la persona está comprometida con los lineamientos de la empresa.

2.2 Cultura organizacional

La cultura se concibe, como una variable independiente y externa que influye en las organizaciones y es llevada a la organización a través de la membrecía; es decir, al entrar a pertenecer a la organización, los empleados que han sido influidos por múltiples instituciones culturales como la familia, iglesia, comunidad, educación, traen estas influencias para nutrir la realidad organizacional. La cultura organizacional entonces está permeada por dichas instituciones a través de los miembros que la constituyen. Aguas, L. (2016).

Aguas nos indica que la cultura es una variable externa que tiene injerencia en las organizaciones, se la califica como un conjunto de características que dan sentido a un sistema conformado por creencias, supuestos básicos etc.

En relación con el caso de análisis se puede identificar que la cultura que tiene Plásticos Ecuatorianos S.A. se ha vuelto tradicionalista, mas no esta orientada al desarrollo de los colaboradores potenciando las habilidades que adquieren los colaboradores en las funciones que desempeñan, esto conlleva a una falta de motivación de superación por parte de los empleados en la organización.

2.3 Capacitación

Para Alles (2016): La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Lo que nos plantea Martha Alles es que la capacitación es un recurso estratégico que tiene como finalidad el enriquecimiento educativo de las competencias y habilidades de cada persona para realizar una actividad, sea esta de manera intelectual como de trabajo de fuerza, lo que implica un alto grado de focalización para el desarrollo de la organización con miras a la superación y aumento de la productividad.

La capacitación con respecto al caso de análisis tiene una influencia directa, ya que, si podemos observar en las problemáticas principales, tenemos la falta de capacitación para el uso y mantenimiento de las maquinarias, sin la capacitación adecuada no hay una productividad adecuada y esto no solo implica en el trabajo operativo sino en general de la organización.

3. DISEÑO DE ESTRATEGIAS

3.1 Gestionar el conocimiento

Un uso compartido rápido de conocimiento es importante para concienciar a las partes interesadas. Las implementaciones de cambios pueden involucrar micro aprendizajes, como cursos en línea, sesiones de capacitación o aún hasta mentorías en la empresa. Cree una secuencia de contenidos para preparar a todos sobre las dificultades que están por venir.

De acuerdo con Mirabal (2015), en la actualidad las organizaciones buscan aumentar la competitividad, junto con respuestas e innovaciones que la ciencia proporciona, para ello, la gestión del conocimiento debe coincidir, estar alineada a la empresa y a sus necesidades, a partir de ello se busca fortalecer el proceso de docencia a la interna de cada organización, también, García y Gómez (2015) indica que, para el funcionamiento correcto de estos procesos y su generación de valor agregado pueda ser utilizado de manera eficiente, los conocimientos deben ser específicos, para que estos puedan ser cedidos y generar más conocimiento.

La idea de mejorar los procesos de los negocios será constantemente moldeada, cortada, eliminada y agregada. Más que resultados, los cambios precisan mantener una coherencia con los objetivos. Las transformaciones deben llevar el negocio en

la dirección correcta, de manera estratégica, táctica, financiera y ética. Rodríguez, J. (2019)

3.2 Gestión Tecnológica

Manene, L. M. (2011). la gestión tecnológica comprende las actividades de gestión relacionadas con: identificación, obtención, investigación, desarrollo y adaptación de las nuevas tecnologías en la empresa. Incluye tanto las tecnologías de producto y proceso como las utilizadas en las funciones de dirección. Promueve y controla el cambio tecnológico dentro de la empresa, relacionándola con su entorno. La gestión tecnológica juega un papel fundamental en la coordinación e integración de las diversas funciones directivas: estrategia empresarial, gestión de la investigación y el desarrollo, dirección de la producción, formación, control y marketing.

Actualmente la Gestión Tecnológica concibe su conceptualización desde varios puntos de vista o enfoques que le da cada miembro de la comunidad científica según la profundidad de conocimientos sobre el tema. Es por ello que encontramos enfoques que la definen como: Procesos, técnicas, estrategias, procedimientos, prácticas y otros.

3.3 Gestión del cambio

Según Lazzati, S (2015) partiendo del enfoque sistémico, cada proceso para el diseño e implementación de los cambios se requieren las intervenciones de la directiva con diferentes modificaciones en los recursos, procesos o las diferentes acciones, para con ello lograr modificaciones en el comportamiento de las personas, con ello quiere decir el autor que tiene correlación con la cultura organizacional y el cambio estratégico.

Desde lo expuesto por Lazzati, podemos tener en cuenta que no todas las personas pueden tener una resistencia al cambio, por que muchas de las personas desarrollan la parte racional más que otras y pueden sobrellevar los diferentes tipos de modificaciones en su entorno.

Para la empresa Plásticos del Ecuador, el cambio organizacional es una obligación para la existencia dentro de un mercado constantemente cambiante que tiene innovaciones de los procesos con resultados en la productividad, siendo una de las características esenciales para el continuo desarrollo organizacional, con la

implementación de cambios como se sugiere podrán obtener mejores resultados en tiempos favorables.

4. IMPLEMENTACIONES DE ESTRATEGIAS

4.1 Responsables

Todo cambio que se desee realizar en la empresa Plásticos Ecuatorianos S.A. estrictamente debe surgir desde la alta dirección como responsables directos del cambio que se realice, para ello también están incluidos los procesos que se generen en la empresa. Desde un liderazgo, están directamente involucrados para la participación, así los colaboradores podrán evidenciar la importancia que el cambio como son ellos parte de él.

De la misma manera, el departamento de Talento Humano tiene su responsabilidad de la gestión del cambio, verificando que los procesos se estén cumpliendo desde su inicio hasta su finalización, incluyendo la respectiva retroalimentación. La participación de Talento Humano será una guía para la empresa en general para el desarrollo que debe tener cada una de las áreas involucradas.

El involucramiento de la Directiva junto con los demás gerentes de las áreas será evidenciado de forma positiva por parte de cada uno de los colaboradores, dando así una fuerza impulsadora del cambio para el desarrollo organizacional de la empresa Plásticos Ecuatorianos S.A. mostrándose, así como parte del desarrollo y puedan entenderlo y explicarlo a su vez.

Definitivamente el cambio para el desarrollo organizacional debe ser encabezado por la Directiva, con una supervisión de Talento Humano, con el apoyo y sinergia de los Gerentes de cada área. Con la participación de los tres responsables se podrá reconocer por parte de los colaboradores la importancia que debe tener el cambio y así podrán estar alineados a este desarrollo.

4.2 Recursos

El recurso primordial para la generación de cambio y el desarrollo organizacional, son las personas, ese talento humano que es parte de la empresa, debido a que

cada una de las estrategias planteadas tienen como prioridad el desarrollo de los colaboradores y su talento que será desarrollado. El cambio tiene como prioridad solucionar las problemáticas y tener un resultado positivo en los procesos, sean estos de selección, gestión del conocimiento, Comunicación, Cultura, etc.

Las estrategias buscarán mejorar las condiciones organizacionales que los colaboradores tienen mediante capacitaciones, charlas, reforzamiento de habilidades y el alineamiento de los colaboradores a la cultura de la empresa, así mismo el compromiso de cada uno de los empleados aumentará y con ello los equipos de trabajo se sentirán en cohesión para desempeñar las funciones.

Tabla 1

Principales estrategias de intervención en Plásticos del Ecuador S.A.

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD/TAREA	COSTO
Gestión Tecnológica	Obtención de Plataforma WhatsApp Business	\$0
Gestión del Conocimiento	Capacitaciones: Uso correcto de Máquina.	\$700 por colaborador
Gestión de cambio	Plan estratégico de alianzas de Instituciones educativas.	Subsidio del 40% a la mensualidad.

Nota: Los valores tomados de plataformas oficiales

4.3 Metodología

4.3.1 Gestión del conocimiento

Realizar un programa de instructores que sean capacitados específicamente en las áreas de mayor impacto y en forma general en base al giro del negocio ahorrará tiempo y recursos económicos para la empresa, teniendo en consideración que el programa será de constante desarrollo.

Los instructores que formen parte de este programa serán los encargados que las personas que sean capacitadas por ellas tengan el aprovechamiento correcto para que el ejercicio de sus funciones

Al permitir que personal de la empresa tenga el mismo derecho de desarrollo que la alta gerencia, será una estrategia fundamental para que la productividad de las personas empiece a verse en pro de la organización.

Una implementación de políticas de desarrollo en base a las escalas jerárquicas ayudará a que las personas que estén inscritas en programas de continuo desarrollo sean las personas que más tengan consideración para el crecimiento interno.

4.3.2 Gestión de cambios

Una campaña de difusión por medio de medios digitales tanto a la interna como a la externa dará a conocer los objetivos y valores que la organización tiene, lo que tendrá un impacto positivo al momento de realizar las contrataciones o si bien es cierto al momento de realizar procesos internos que sean alineados a cada departamento.

Actualmente existen diferentes tipos de medios de comunicación para poder llegar al colaborador, como los son activaciones a la interna de la empresa correspondientes a los productos de la empresa, adquiriendo aplicaciones de interacción directa como es el servicio de Whatsapp Business, de uso gratuito para las organizaciones tienen una gran posibilidad de mediciones para el control de la comunicación, además de un canal directo.

A través de publicaciones o activaciones por parte de Desarrollo Humano evidenciando su objetivo de comprometer al empleado con las buenas prácticas laborales, dando a conocer planes de carrera y como pueden beneficiarse de cada característica que la organización puede brindarles.

4.3.3 Gestión Tecnológica

Una renovación parcial de la tecnología ayudará a que los colaboradores sientan que la empresa desea que tengan la comodidad al momento de trabajar, que se

sientan capaces de realizar las actividades con la tecnología apta para sus labores y no sientan limitaciones.

Desde las buenas prácticas de Manufacturas como herramienta básica para el producto terminado y este sea apto para el consumo del cliente, hablando directamente de la venta de los productos que ofrece la empresa, centralizando siempre la higiene y manipulación de la materia prima.

De utilidad son el diseño y funcionamiento de cada establecimiento, desarrollando los procesos y productos en relación con el producto terminado, contribuyendo al aseguramiento de la calidad de cada uno de los productos de la organización o relacionado a ella, para ello la aplicación por medio de certificaciones de calidad para los productos como la ISO 9001, correspondiente a la calidad de productos o servicios sean los mas aptos posibles para el consumidor.

5. CONCLUSIONES

En conclusión, la problemática principal de la empresa Plásticos del Ecuador S.A. es la falta de desarrollo del personal dentro de la organización, debido a ello y la falta de gestión por parte de la directiva en conjunto con el departamento de talento humano, conllevan a un clima organizacional no apto para el desarrollo de la organización causando falta de compromiso por parte de los colaboradores.

Además, se presentan factores adicionales como son el deterioro de las instalaciones para el correcto aprovechamiento de los recursos que tiene actualmente la empresa, esto no solo afecta a la producción directamente y un factor adicional es la falta de capacitación por parte de lo colaboradores quienes no están aptos para el manejo de nuevas tecnologías.

Con la implementación de diferentes estrategias como la Gestión del Conocimiento, Gestión del Cambio y Gestión Tecnológica se evidenciaran que el desarrollo del personal siendo involucrado más a la empresa, se podrá obtener una mayor productividad organizacional, desde la Gestión del conocimiento para la capacitación constante y socialización de cada una de las implementaciones de la

empresa, logran generar un engagement mucho más fuerte desde la Gestión del Cambio con una nueva mirada hacia el desarrollo macro de la organización tendrán cambios específicos y con mayor impacto en sus metas y por último la Gestión Tecnológica será una de las más importantes para ser una de las industrias con mayor crecimiento, adquiriendo no solo tecnología de alto impacto sino aprovechando de manera eficiente cada una de ellas.

Dadas estas estrategias se pretende solventar el desarrollo del personal en la empresa Plásticos del Ecuador S.A con el fin de ser la industria líder en el mercado de plásticos en Ecuador.

6. BIBLIOGRAFÍA O REFERENCIA

- Aguas, L. (2016). Desempeño laboral en el clima laboral. Tungurahua.
- Alles, M. (2016). Selección por competencias: atracción y reclutamiento en las redes sociales (2da ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Byron, B. (2014). La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive. Tesis, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6696/1/132%20o.e..pdf>
- Carreño, Á. P. T. (2015). Caracterización de las metodologías ágiles de gestión de proyectos y su aplicación en las organizaciones matriciales.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9na ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato. (2017). El reclutamiento y selección de personal de las empresas
- Cruz, W. (2016). La estructura organizacional y el análisis de la capacidad institucional: un referente en la Universidad de los Llanos. Universidad Nacional de Colombia, 2- 239
- Cuesta, A. (2016). Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá: ECOE.
- Danae, T. (2013). Desarrollo de los recursos humanos a nivel internacional. Diario siglo XXI.
- Dailey, R. (2012). Comportamiento Organizacional (7 ed.). Edinburgh, Scotland: Edinburgh Business School.
- García, M. y Gómez, M. (2015). Prácticas de gestión del conocimiento en los grupos de investigación: Estudio de un caso. Revista Interamericana de Bibliotecología, 38(1), 13-25. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/RIB/article/view/21321>
- Gaynor, E. (2017). Cambio organizacional y desarrollo organizacional. ResearchGate, 93- 113.
- Guizar, M. R. (2013). Desarrollo Organizacional principios y aplicaciones. México
- Hintze, J. (2015). Administración de estructuras organizativas. Transformación, 65-106

- Latorre F. (2012). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Universidad de Valencia España.
- Lazzati S. (2015). El Gerente, Estratega y líder del cambio: Más allá de la gestión operativa. Ediciones Granica S.A. Argentina.
- Lopez, M., Marulanda, C., Isaza G. (2011). Cultura Organizacional y gestión del cambio y de conocimiento en organizaciones de Caldas. Revista virtual Universidad Católica del Norte No.33. Colombia.
- Manene, L. M. (2011). METODOLOGÍA M.P.I. del PLAN de INCORPORACIÓN de TICs en las PYMES.
- Mirabal, J. (2015). Gestión dinámica de conocimiento organizacional. Enlace. Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento, 12(2), 55-78.
- McGraw-Hill. Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Palmar, R., & Valero, J. (2017). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía. Espacios públicos, 159-188.
- Pozo, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa. Quito, Pichincha, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional (15° ed.). (P. d. Vega, Trad.) México D.F., México: Pearson.
- Rodríguez, J. (2019). Métodos ágiles. Generalidades.
- Sales, M. (2015). El desempeño laboral. México: Pearson
- Tarantino, S. (2012). Modelos de gestión del cambio [en línea]. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/modelos-de-gestion-del-cambio/>
- Torrez, Rosa."Innovación y cambio organizacional" ([http://innovaciones y cambios.blogspot.com](http://innovacionesycambios.blogspot.com) 07-11-2011)
- Wayne, M. (2013). Administración de recursos Humanos. Madrid: Pearson.



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, **Díaz Mendoza, Eduardo Andrés**, con C.C: # 0931069033 autor/a del **componente práctico del examen complejo: Diseño de plan de desarrollo organizacional con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia en la empresa Plásticos del Ecuador 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, 31 de agosto de 2021

f. 

Nombre: **Díaz Mendoza, Eduardo Andrés**

C.C: **0931069033**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Diseño de plan de desarrollo organizacional con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia en la empresa Plásticos del Ecuador S.A.		
AUTOR(ES)	Eduardo Andrés, Díaz Mendoza		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Chiquito Lazo Efrén Eduardo		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación		
CARRERA:	Psicología Organizacional		
TITULO OBTENIDO:	Licenciado en Psicología Organizacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	31 de Agosto de 2021	No. DE PÁGINAS:	22
ÁREAS TEMÁTICAS:	Desarrollo Organizacional, Cultura Organizacional, Selección de Personal		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Cambio Organizacional, Gestión de Cambio, Gestión del Conocimiento, Selección de Personal, Capacitación, Cultura Organizacional.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El siguiente trabajo de intervención se realiza como complemento al componente práctico del examen complejo previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología Organiza, para ello se realizó un análisis de caso sobre la situación de la empresa Plásticos del Ecuador S.A. fundada en 1953 por dos amigos, Álvaro González y Cristóbal Hablich, quienes comenzaron a trabajar en un elemento poco común en la época como el plástico, la industria se dedicaba a la comercialización y producción de artículos en ese material, actualmente la empresa cuenta con 4250 colaboradores, los cuales están repartidos entre matriz y varias localidades a nivel nacional, además, cuenta con una diversificación de género siendo homogénea la distribución con 2250 hombres y 2000 mujeres. La industria presenta ciertos puntos de mejora que afectan directamente en la gestión de la empresa, los cuales deben mejorar siendo intervenidos para su correcta dinámica y lograr tener un correcto desarrollo. Se mencionan puntos donde se focalizará la intervención como: la gestión del conocimiento, gestión del cambio, selección de personal, cultura organizacional, capacitación y desarrollo organizacional. La finalidad de las estrategias de intervención es superar la situación actual, como la falta de desarrollo del personal, lo cual brinda un abanico de posibilidades para la mejora de proceso y la productividad de la organización, con ello podemos decir que, si nos focalizamos en los puntos de desarrollo principal, se solventarán las necesidades de la empresa y tener un auge de productividad en comparación a las demás industrias en el mercado.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-9-96779749	E-mail: andresdiazmendoza@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Carrillo Saldarreaga Sofía Viviana, Mgs.		
	Teléfono: +593-4- 2209210 ext. 1413 - 1419		
	E-mail: sofia.carrillo @cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			