Maestría en
Gestión de Talento Humano

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de

Magíster en Gestiòn de Talento Humano

AUTORES:

ERIKA YADIRA RECALDE MENESES

JAIME DANILO MOSCOSO LINCANGO

EVELYN CRISTINA MORENO PABÒN

STEVEN DANIEL QUILLUPANGUI JUMBO

GISSELA XIMENA ZAMBRANO PONCE

“Rediseño del Programa de Beneficios Exclusivos para Jefaturas del Grupo Oriental – Ecuador”

Quito, (febrero 2026)

Nota sobre derechos de autor: Este trabajo y lo que a continuación se expone solo tiene una validez académica, quedando copia de éste en la biblioteca digital de UIDE y EIG. La distribución y uso de este trabajo por parte de alguno de sus autores con otros fines deberá ser informada a ambas Instituciones, a los directores del Máster y resto de autores, siendo responsable aquel que se atribuya dicha distribución.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar y rediseñar el programa de beneficios dirigido a las jefaturas del Grupo Oriental, con el fin de fortalecer la motivación, la retención y la competitividad del talento clave, la investigación surge de la necesidad de evaluar la percepción de los líderes respecto a la equidad interna y la competitividad externa de los beneficios actuales, así como de identificar expectativas de mejora que permitan alinear la gestión de talento humano con los objetivos estratégicos de la organización.

El estudio se desarrolló mediante entrevistas y análisis comparativos, lo que permitió identificar diferencias entre áreas técnicas y comerciales, las jefaturas técnicas manifestaron insatisfacción por beneficios limitados y poco ajustados a sus responsabilidades, mientras que las áreas comerciales y de calidad reportaron mayor satisfacción, sustentada en la estabilidad laboral y el apoyo familiar de manera integral, todas las jefaturas coincidieron en la importancia de beneficios no económicos, como la flexibilidad laboral, la capacitación continua y los planes de carrera, consolidándose como factores clave para la retención del talento.

Nota sobre derechos de autor: Este trabajo y lo que a continuación se expone solo tiene una validez académica, quedando copia de éste en la biblioteca digital de UIDE y EIG. La distribución y uso de este trabajo por parte de alguno de sus autores con otros fines deberá ser informada a ambas Instituciones, a los directores del Máster y resto de autores, siendo responsable aquel que se atribuya dicha distribución.

La validación del modelo propuesto reflejó un alto nivel de aceptación, confirmando su viabilidad y pertinencia, los beneficios más valorados fueron los bonos por desempeño, seguros médicos familiares, programas de desarrollo profesional y esquemas de flexibilidad laboral, estos hallazgos permiten proyectar un rediseño integral del programa, orientado a equilibrar las percepciones de satisfacción y equidad entre las distintas jefaturas.

Palabras Claves: Jefaturas, Talento Humano

Nota sobre derechos de autor: Este trabajo y lo que a continuación se expone solo tiene una validez académica, quedando copia de éste en la biblioteca digital de UIDE y EIG. La distribución y uso de este trabajo por parte de alguno de sus autores con otros fines deberá ser informada a ambas Instituciones, a los directores del Máster y resto de autores, siendo responsable aquel que se atribuya dicha distribución.

ABSTRACT

This study aims to analyze and redesign the benefits program for managers at Grupo Oriental, with the goal of strengthening the motivation, retention, and competitiveness of key talent. The research stems from the need to evaluate leaders' perceptions of the internal equity and external competitiveness of current benefits, as well as to identify areas for improvement that will align human talent management with the organization's strategic objectives.

The study was conducted through interviews and comparative analysis, revealing differences between technical and commercial areas. Technical managers expressed dissatisfaction with limited benefits that were poorly aligned with their responsibilities, while commercial and quality managers reported greater satisfaction, based on job stability and comprehensive family support. All managers agreed on the importance of non-monetary benefits, such as work flexibility, continuous training, and career development plans, which they identified as key factors for talent retention.

Nota sobre derechos de autor: Este trabajo y lo que a continuación se expone solo tiene una validez académica, quedando copia de éste en la biblioteca digital de UIDE y EIG. La distribución y uso de este trabajo por parte de alguno de sus autores con otros fines deberá ser informada a ambas Instituciones, a los directores del Máster y resto de autores, siendo responsable aquel que se atribuya dicha distribución.

The validation of the proposed model reflected a high level of acceptance, confirming its viability and relevance. The most valued benefits were performance bonuses, family health insurance, professional development programs, and flexible work arrangements. These findings allow for a comprehensive redesign of the program, aimed at balancing perceptions of satisfaction and equity among the different management levels.

Keywords: Management, Human Resources

Nota sobre derechos de autor: Este trabajo y lo que a continuación se expone solo tiene una validez académica, quedando copia de éste en la biblioteca digital de UIDE y EIG. La distribución y uso de este trabajo por parte de alguno de sus autores con otros fines deberá ser informada a ambas Instituciones, a los directores del Máster y resto de autores, siendo responsable aquel que se atribuya dicha distribución.