



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

TEMA:

**El comportamiento organizacional como resultado del
programa de reducción de costos en la empresa Plásticos
Reciclados del Sur**

AUTORA:

González Delgado, Katherine Paola

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

TUTOR

Lcdo. Bonilla Morán, Luis Antonio, Mgs.

**Guayaquil, Ecuador
27 de Agosto del 2018**



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 **González Delgado, Katherine Paola**, 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 Colomarco Alexandra Patricia, Mgs.

Guayaquil, a los 27 del mes de Agosto del año 2018



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **González Delgado, Katherine Paola**

DECLARO QUE:

El componente práctico del examen complejo, El comportamiento organizacional como resultado del programa de reducción de costos en la empresa Plásticos Reciclados del Sur 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, a los 27 del mes de Agosto del año 2018

LA AUTORA

f. _____
González Delgado Katherine Paola



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

AUTORIZACIÓN

Yo, **González Delgado, Katherine Paola**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo El comportamiento organizacional como resultado del programa de reducción de costos en la empresa Plásticos Reciclados del Sur**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 27 del mes de Agosto del año 2018

LA AUTORA:

f. _____
González Delgado Katherine Paola



Guayaquil 22 de agosto del 2018

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

INFORME DE PLAGIO

URKUND	
Documento	El comportamiento organizacional como resultado del programa de reducción de costos en la empresa Plásticos Reciclados del Sur.doc (D40908889)
Presentado	2018-08-21 22:48 (-05:00)
Presentado por	Kpgonzalezd@hotmail.com
Recibido	luis.bonilla.ucsg@analysis.urkund.com
	0% de estas 10 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Tema:

"El comportamiento organizacional como resultado del programa de reducción de costos en la empresa Plásticos Reciclados del Sur"

Estudiante:

- GONZÁLEZ DELGADO KATHERINE PAOLA

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

FIRMA





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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

PSIC. EFRÉN EDUARDO CHIQUITO LAZO.
DOCENTE REVISOR

f. _____

PSIC. ALEXANDRA PATRICIA GALARZA COLOMARCO, MGS.
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

PSIC. BELÉN ELIZABETH CABEZAS CORDOVA.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

ÍNDICE

RESUMEN (ABSTRACT)	VIII
INTRODUCCIÓN	2
1 DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL	3
1.1 Cultura Organizacional	3
1.2 Comportamiento Organizacional	3
1.3 Comunicación Organizacional	5
2 DETERMINACIÓN DE ESTRATEGIAS	8
2.1 Estructura	8
2.2 Procesos.....	8
2.3 Personal.....	9
3 IMPLEMENTACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN	10
CONCLUSIONES	13
REFERENCIAS	14

RESUMEN (ABSTRACT)

El presente análisis de caso se desarrolló con base a la problemática encontrada en la organización Plásticos reciclados del Sur, en la cual se pudo identificar una agresiva competitividad interdepartamental y rumores entre los gerentes debido a la implementación del programa de reducción de costos y gastos innecesarios. También se ha generado temor hacia el departamento de informática, ya que son ellos los responsables de procesar y vigilar los informes que se emiten sobre cada departamento. Por tal razón, la idea principal del trabajo se enfocó en la implementación de estrategias como plan de intervención, en el cual se identificó el tipo de cultura existente en la organización con el fin de conocer la manera en que desarrollan sus procesos y proponer mejoras para las problemáticas. Se propuso mantener la comunicación interna mediante la implementación de una plataforma virtual interna para optimizar recursos debido a que de esta manera se logra mantener informados a los colaboradores y a su vez economizar papel.

Palabras Claves: *Comunicación interna, cultura organizacional, liderazgo, clima organizacional, comportamiento organizacional, competitividad.*

INTRODUCCIÓN

Plásticos Reciclados del Sur es una empresa que cuenta con una estructura formal departamentalizada, que ha iniciado un programa de reducción de costos y gastos innecesarios mediante el cual busca aumentar la productividad de sus colaboradores optimizando los recursos. Procura que cada departamento aporte con ideas para contribuir el programa implementado y teniendo como recompensa la posibilidad de ser promovido aquel Gerente que obtenga mayores ganancias y los más altos niveles de productividad.

Estos resultados son entregados mediante informes por el departamento de informática, lo cual ha causado que los demás departamentos se sientan manipulados y dominados por el miedo que el departamento ha generado; haciendo que esto sea un malestar para el clima laboral de la organización ya que también existen rumores sobre la entrega de informes clandestinos a otros gerentes con el fin de conocer resultados de otras áreas.

A raíz de ser implementado el programa de reducción de costos y gastos innecesarios, se han generado diversas problemáticas dentro de la organización, las cuales afectaron notablemente la comunicación interna y el clima organizacional. La competencia entre departamentos se ha vuelto agresiva al momento de comparar rendimientos ya que todos buscan conocer los resultados de los demás y así poder confabular entre sí.

El presente trabajo abarca temas acerca del comportamiento y la cultura organizacional, se busca darle un enfoque estratégico y desde la perspectiva de un profesional en el área de Talento Humano de Plásticos Reciclados del Sur, el mismo que va a ser el encargado de plantear las estrategias que solucionen los inconvenientes existentes. La crisis inminente por la cual está pasando Plásticos Reciclados del Sur es el principal motivador para que los altos mandos de la organización tomen la decisión de prestarle mayor atención a la problemática que se está viviendo y poder salvar a la empresa.

1 DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

1.1 Cultura Organizacional

La cultura organizacional abarca todo tipo de elementos que se viven a diario dentro de una organización como las relaciones entre colaboradores y los altos mandos, el flujo de comunicación que se maneje entre ellos, los tipos de liderazgo que se implementen, los valores, la innovación e iniciativa que demuestre el talento humano, la forma en que se toman las decisiones, entre otros. Es decir, la cultura es lo que se “respira” en una organización, lo que transmiten los comportamientos de las personas que integran la empresa. (Harrison, 1995)

El tipo de cultura encontrada en la empresa Plásticos Reciclados del Sur es orientada a los resultados debido a que la organización se basa en los resultados obtenidos por cada departamento mediante los informes recibidos de rendimiento y mayor productividad buscando que los mismos aporten ideas para reducir costos y aumento en la productividad contribuyendo al objetivo principal el cual es la reducción de costos.

Harrison (1995) define este tipo de cultura como “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.”

1.2 Comportamiento Organizacional

Es el estudio de conductas de los individuos que se desarrollan en un ambiente de trabajo que busca mantener la satisfacción y bienestar dentro de la organización. Robbins y Judge lo resumen de la siguiente manera:

El comportamiento organizacional es un campo de estudio, lo que significa que es un área distinta de experiencia con un cuerpo común de conocimiento. ¿Qué estudia? Estudia tres

determinantes del comportamiento en las organizaciones: individuos, grupos y estructura. Además, el CO aplica el conocimiento que se obtiene sobre los individuos, grupos y el efecto de la estructura sobre el comportamiento, para hacer que las organizaciones trabajen con más eficacia. (Robbins y Judge, 2009, p.10)

Lo que quiere decir que el comportamiento organizacional además de preocuparse por el bienestar del individuo, tiene un propósito final que conlleva a mejorar el desarrollo y desempeño del mismo para obtener resultados exitosos a favor de la organización, manteniéndola productiva y con un buen ambiente laboral.

En la empresa Plásticos Reciclados del Sur se ha notado un cambio agresivo en el comportamiento de los colaboradores como resultado del programa de reducción de costos y gastos innecesarios, generando un problema en el clima organizacional y creando malestar entre los departamentos a tal punto de evidenciar una fuerte competitividad interdepartamental que ha generado muchos rumores dentro de la organización.

A nivel individual, se ha podido evidenciar el malestar de los colaboradores hacia el departamento de informática, debido a que este departamento es el encargado de procesar y entregar los informes para cada departamento. Los colaboradores sienten que el departamento de informática trata de demostrar su poder en la empresa y que son manipulados por ellos ya que están entregando informes impresos de otros departamentos según les convenga.

A nivel grupal, se ha generado una fuerte competencia interdepartamental debido a que los gerentes de cada departamento quieren lograr los más altos niveles de productividad para así tener posibilidad de ser promovidos. Es por esto que los gerentes de diversos departamentos se están confabulando contra los departamentos que logran mayores rendimientos con el fin de que no logre la meta.

A nivel organizacional se infiere que la empresa cuenta con una estructura formal departamentalizada, con una extensión de control angosta ya que cada gerente mantiene un control cercano de su departamento. Así también podemos inferir que tiene una autoridad centralizada en el cual la toma de decisiones está concentrada en los altos mando de la organización.

La empresa ha iniciado un programa de reducción de costos y gastos innecesarios mediante el cual busca aumentar la productividad de sus colaboradores optimizando los recursos. Y se procura que cada departamento aporte con ideas para contribuir el programa implementado y teniendo como recompensa la posibilidad de ser promovido aquel gerente que obtenga mayores ganancias y los más altos niveles de productividad.

Los altos mandos deben interesarse por las actitudes de sus colaboradores debido a que éstas alertan sobre problemas potenciales e influyen en el comportamiento. Por ejemplo, los empleados satisfechos y comprometidos tienen tasas más bajas de rotación, ausentismo y comportamientos negativos. También se desempeñan mejor en su trabajo.

1.3 Comunicación Organizacional

La comunicación es un tema que se remonta desde varios años de evolución y es considerada una habilidad primordial para los seres humanos. En este caso el enfoque que se le da a la comunicación es de carácter organizacional y básicamente la comunicación dentro de una organización es vital ya que sin comunicación no se puede llegar a ningún acuerdo. La comunicación dentro de las organizaciones es un tema de mucho interés si se pretende entender acerca de la identidad de cada organización.

Es decir, vinculada al surgimiento de la conciencia de ser social, se encuentra la necesidad de relacionarse con los demás, vale decir, de comunicarse. De la necesidad del intercambio de unos hombres con otros, es decir, de la comunicación nace la conciencia, la que por tanto tiene

carácter de producto social y se vincula con la existencia misma de la especie. (Trelles, 2001, p.5)

Castro (2014) afirma que “la comunicación organizacional es aquella que establecen las instituciones y forma parte de su cultura o de sus normas” (p.5). Esto quiere decir que la comunicación se plantea, al igual que la cultura, desde la fundación de cada organización y se ve influenciada en el tipo de comunicación que manejen los líderes y la difunden al resto de colaboradores. La comunicación dentro de las organizaciones debe ser clara y fluida para lograr alcanzar las metas que los fundadores o los directivos de la organización se propongan.

De acuerdo a Alles (2007) “La comunicación es de vital importancia en el ámbito de las organizaciones, y puede ser de diferente tipo: ascendente o descendente; formal o informal.” (p.20). En la organización Plásticos Reciclados del Sur la comunicación es formal, siendo de esta manera sistemática y cerrada ya que toda comunicación interna se realiza por medio de correos electrónicos con el fin de economizar papel.

La comunicación interna es el tipo de comunicación dirigida al Talento Humano de la organización con el fin de informar e involucrarlos en los sucesos diarios para que se encuentren alineados al momento de alcanzar los objetivos organizacionales. Al sentirse involucrados permitirá también que su nivel de motivación crezca y esto a su vez que mejoren los resultados ya que los colaboradores son los actores principales dentro de la organización.

Cervera (2008) afirma que muchas empresas ignoran que para ser competitivas y enfrentarse con éxito al cambio al que le empuja inexorablemente el mercado, han de saber motivar a su equipo humano, retener a los mejores, inculcarles una verdadera cultura corporativa para que se sientan identificados y sean fieles a la organización. Y es precisamente aquí donde la comunicación interna se convierte en una herramienta estratégica clave para dar respuesta a esas necesidades y potenciar el

sentimiento de pertenencia de los empleados a la compañía para conseguir retener el talento.

Para aumentar la eficacia del equipo humano, este debe de sentirse a gusto e integrado dentro de su organización, y esto solo es posible si los trabajadores están informados, conocen los diferentes entramados de la compañía, su misión, su filosofía, sus valores, su estrategia, se sienten parte de ella y, por consiguiente, están dispuestos a dar todo de sí mismos. Además, no debemos olvidar que “la comunicación interna ayuda a reducir la incertidumbre y a prevenir el temido rumor, un elemento muy peligroso para las compañías.” (Cervera, 2008)

Por ello, transmitir mensajes corporativos, informar sobre lo que ocurre dentro de la empresa, motivar y establecer una línea de comunicación eficaz entre los empleados, la dirección y los diferentes departamentos de la empresa son algunos de los objetivos que persigue la comunicación interna.

2 DETERMINACIÓN DE ESTRATEGIAS

Se propone a los directivos de la empresa Plásticos Reciclados del Sur implementar estrategias con el fin de erradicar las problemáticas que se han generado a partir de la implementación del programa de reducción de costos y gastos innecesarios. Estas estrategias se detallan en base a tres niveles para la organización: Estructura, Procesos y Personal.

2.1 Estructura

Debido a la filtración de información, se recomienda delegar a una sola persona, ajena al departamento de informática, la responsabilidad de obtener todos los resultados de los informes financieros y hacerlos conocer a cada gerente en una reunión a primera hora con su respectivo feedback. De igual manera, se propone elaborar un acuerdo de confidencialidad dirigido al departamento de informática, el cual deberá ser firmado por cada colaborador para asegurar que los resultados no sean divulgados según convenga.

2.2 Procesos

Se propone la creación una plataforma virtual interna para los colaboradores la cual va a funcionar como cartelera y medio de comunicación, con el fin de dar a conocer noticias importantes de la empresa y a su vez mejorar la comunicación interna. Esta plataforma será accesible para todos los miembros de la organización mediante la cual se podrá conocer información importante de la empresa así como anuncios diarios o semanales que se requieran socializar, empleados del mes, proyectos importantes de la empresa, entre otros. Contará también con un chat interactivo para enviar y recibir mensajes internos con otros colaboradores o grupos según se requiera.

2.3 Personal

Se busca fomentar la competencia sana entre todos los colaboradores de cada departamento realizando reuniones periódicas para fortalecer las relaciones entre compañeros, como paseos de integración de la empresa, fiestas de celebración de fechas especiales, reuniones mensuales para celebrar los cumpleaños del mes, entre otras. También se deberá implementar un sistema de recompensas no monetarias para el departamento que logre obtener los más altos niveles de productividad, siendo estas por ejemplo bonos para alimentación, bonos para combustible, una nota de reconocimiento de puño y letra de los altos mandos de la empresa, un día de descanso fuera de las vacaciones anuales, una placa conmemorativa para el departamento o capacitaciones requeridas por el departamento.

3 IMPLEMENTACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN

Para la implementación de las estrategias determinadas anteriormente se va a requerir el apoyo y predisposición del departamento de Talento Humano, quien será el principal responsable de poner en marcha las estrategias propuestas, y la aprobación de los directivos de la empresa Plásticos Recicladados del Sur.

Como punto inicial se propuso encargar la responsabilidad de los resultados de cada departamento a un delegado quien será el líder encargado de dar a conocer los resultados y el feedback a todos los gerentes en una reunión; este a su vez deberá asegurarse de la confidencialidad del departamento de informática con el fin que no se divulgue la información de los resultados. El líder encargado de este proceso será elegido por los directivos de la organización con apoyo del Gerente de Talento Humano, siendo alguien de mucha confianza y completamente neutral a todos los departamentos.

El acuerdo de confidencialidad será elaborado por el departamento de Talento Humano, revisado por los directivos y por el abogado competente de la organización. Este a su vez deberá ser firmado por cada integrante del departamento de informática haciéndoles conocer que no podrán divulgar información sobre los resultados obtenidos por cada departamento y que si se incumple este acuerdo se tomarán las medidas necesarias de sanción.

Por otra parte, las reuniones periódicas para fortalecer las relaciones entre compañeros estarán encargadas por el departamento de Talento Humano, quienes podrán recibir ideas de los demás colaboradores y estas se realizarán de acuerdo a lo establecido en el plan de presupuesto anual. Además estará encargado de implementar el sistema de recompensas no monetarias junto con los directivos de la empresa, eligiendo la opción más favorable para los colaboradores con el fin de implementar la competitividad como base de la cultura y valores de la organización, penalizando a aquellos que generen enfrentamientos u originen un clima laboral negativo.

Siendo algunos ejemplos bonos para alimentación, bonos para combustible, una nota de reconocimiento de puño y letra de los altos mandos de la empresa, un día de descanso fuera de las vacaciones anuales, una placa conmemorativa para el departamento o capacitaciones requeridas por el departamento.

Si se llegara a elegir las capacitaciones como método de recompensa, el departamento de Talento Humano deberá realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación con temas de interés para los directivos y colaboradores. Es necesario delimitar en qué aspectos se requiere capacitar a cada departamento y que estos a su vez aporten con temas en los que quisieran ser capacitados. Luego de realizar el diagnóstico se lo debe presentar y esperar aprobación por parte de la Gerencia. Una vez aprobado se debe de dar a conocer el diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) al departamento Administrativo para que lleve a cabo un presupuesto de todo el programa de capacitación y luego pasar la información al Departamento de Talento Humano para que lleve a cabo la planificación de la misma.

El departamento de informática será el encargado de crear la plataforma virtual siguiendo los parámetros establecidos por los directivos de la empresa para que se desarrolle de manera completa y que esta funcione como un medio informativo y de comunicación entre los colaboradores. Una vez creada la plataforma, esta deberá ser aprobada por los directivos y finalmente dar la debida capacitación a todos los colaboradores sobre su funcionamiento.

Los recursos que van a ser necesarios para la correcta implementación de las estrategias planteadas van a ser en su mayoría el talento humano, se necesita el apoyo y compromiso de todos los colaboradores de la empresa ya que es el talento humano quien hace que se mueva una organización. Sin embargo se van a necesitar recursos monetarios y materiales para mejorar el ambiente de trabajo y los recursos ya existentes dentro de la empresa, con los cuales se ha venido trabajando a lo largo de los años.

El recurso financiero ha sido establecido por medio de presupuestos que deben ser manejados por la organización, específicamente por el área de talento humano, debido a que las actualizaciones o cambios ejercidos son desarrolladas principalmente por esta área. Dependerá directamente del presupuesto que la organización le otorgue a esta área la implementación de todos los cambios propuestos.

La metodología a ser utilizada será cualitativa y cuantitativa. Se realizarán entrevistas a los Gerentes y encuestas a los colaboradores de cada departamento para conocer las recompensas no monetarias que sean de mayor atracción para ellos y también para conocer los requerimientos de capacitaciones que se consideren que necesita cada departamento. El Gerente de Talento Humano y del departamento de Informática realizarán entrevistas a los directivos de la empresa para tener en claro los cambios que se realizarán.

CONCLUSIONES

Las empresas del siglo XXI están expuestas a constantes cambios en sus procesos para poder adaptarse a las exigencias del medio en el que se desarrollan y con esto satisfacer a sus stakeholders; estos cambios pueden repercutir en el comportamiento de los colaboradores creando incertidumbre, sacándolos de su zona de confort y generando a su vez resistencia al cambio. Es importante tener un control y seguimiento de las respuestas generadas por los colaboradores sobre los cambios recientes dentro de la organización, para así solucionar conflictos o disconformidades que se originen.

Todo cambio que se planea realizar debe ser correctamente comunicado y socializado con todos los colaboradores, y así estar claros en los resultados que se buscan obtener para beneficio de toda la organización. Es por esto que gracias a la creación de la plataforma virtual interna se podrá tener una comunicación más clara y directa entre compañeros y con los altos mandos para evitar cualquier rumor que se pueda generar y también esto aportará al programa de reducción de costos y gastos innecesarios.

En conclusión, con estas estrategias propuestas, se desea implementar la competencia positiva entre los colaboradores como base de la cultura y valores de la organización, creando conciencia en que al competir entre ellos se busca hacer crecer a la empresa y a ellos mismos. Se debe llevar también un seguimiento continuo de las estrategias a implementar para conocer y corregir a tiempo los resultados obtenidos de los nuevos cambios.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de <http://www.marthaalles.com/pdf/comportamiento-organizacional/3.pdf>
- Castro, A. (2014). *Comunicación Organizacional, técnicas y estrategias*. .
- Cervera, A. (2008). *Comunicación Total*. España: Episc Editorial.
- Gutiérrez, M. (2013). *La Cultura Organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva*. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10669/1/GutierrezFierroMelissa2013.pdf>
- Harrison, R. (1995). *The collected Papers of Roger Harrison*. Londres: McCraw-Hill.
- Morales, F. (2001). *Comunicación interna*. Recuperado de <http://www.reddircom.org/textos/f-serrano.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Trelles, I. (2001). *Comunicación Organizacional*. Cuba: Félix Varela.



**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, **González Delgado Katherine Paola**, con C.C: # **0925961732** autor/a del **componente práctico del examen complejo: El comportamiento organizacional como resultado del programa de reducción de costos en la empresa Plásticos Reciclados del Sur** previo a la obtención del título de **Licenciada 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, **27 de agosto de 2018**

f. _____

Nombre: **González Delgado Katherine Paola**

C.C: **0925961732**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	El comportamiento organizacional como resultado del programa de reducción de costos en la empresa Plásticos Recicladados del Sur		
AUTOR(ES)	Katherine Paola González Delgado		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcdo. Luis Antonio Bonilla Moran, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación		
CARRERA:	Psicología Organizacional		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Psicología Organizacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	27 de agosto de 2018	No. DE PÁGINAS:	23
ÁREAS TEMÁTICAS:	Cultura Organizacional, Comportamiento Organizacional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Comunicación interna, cultura organizacional, liderazgo, clima organizacional, comportamiento organizacional, competitividad.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El presente análisis de caso se desarrolló con base a la problemática encontrada en la organización Plásticos reciclados del Sur, en la cual se pudo identificar una agresiva competitividad interdepartamental y rumores entre los gerentes debido a la implementación del programa de reducción de costos y gastos innecesarios. También se ha generado temor hacia el departamento de informática, ya que son ellos los responsables de procesar y vigilar los informes que se emiten sobre cada departamento. Por tal razón, la idea principal del trabajo se enfocó en la implementación de estrategias como plan de intervención, en el cual se identificó el tipo de cultura existente en la organización con el fin de conocer la manera en que desarrollan sus procesos y proponer mejoras para las problemáticas. Se propuso mantener la comunicación interna mediante la implementación de una plataforma virtual interna para optimizar recursos debido a que de esta manera se logra mantener informados a los colaboradores y a su vez economizar papel.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	González Delgado Katherine Paola Teléfono: +593-4-2230733	E-mail: kpgonzalezd@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Carrillo Saldarreaga Sofía Viviana, Mgs.		
	Teléfono: +593-4- 3804600 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):			