



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**TEMA:
REINGENIERÍA E IMPLEMENTACIÓN DE PROCESOS
ORGANIZACIONALES EN EL VIÑEDO SAN BARTOLOMÉ**

**AUTOR (ES):
Verdesoto Quezada Mónica carolina**

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

**TUTOR (A)
Lcda. Sánchez Ube Pricila Francia, Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador
25 de febrero del 2019**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

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

TUTOR (A)

f. _____
Lcda. Sánchez Ube, Pricila Francia, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Psi. Galarza Colomarco, Alexandra Patricia

Guayaquil, a los 25 del mes de febrero del año 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Verdesoto Quezada Mónica Carolina**

DECLARO QUE:

El **componente práctico del examen complejo, Reingeniería e Implementación de Procesos Organizacionales en el Viñedo San Bartolomé** 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 25 del mes de febrero del año 2019

EL AUTOR (A)

f. _____
Verdesoto Quezada, Mónica Carolina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Verdesoto Quezada, Mónica Carolina**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo “Reingeniería e Implementación de Procesos Organizacionales en el Viñedo San Bartolomé”** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los días 25 del mes de febrero del año 2019

EL (LA) AUTOR(A):

f. _____
Verdesoto Quezada, Mónica Carolina



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

INFORME DE PLAGIO

URKUND	
Documento	VERDESOTO QUEZADA MÓNICA.doc (D48030029)
Presentado	2019-02-17 19:59 (-05:00)
Presentado por	pricila.sanchez@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	pricila.sanchez.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	REINGENIERÍA E IMPLEMENTACIÓN DE PROCESOS ORGANIZACIONALES EN EL VIÑEDO SAN BARTOLOMÉ el mensaje completo
	0% de estas 9 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

EL (LA) AUTOR(A):

f. _____
Verdesoto Quezada, Mónica Carolina

TUTOR (A)

f. _____
Lcda. Sánchez Ube, Pricila Francia, Mgs.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Psic. Galarza Colomarco, Alexandra Patricia
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Psic. Chiquito Lazo, Efrén Eduardo, Mgs.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Psic. Tapia Ubillus, Alex Miguel, Mgs.
DOCENTE REVISOR

ÍNDICE

RESUMEN	VIII
INTRODUCCIÓN.....	2
1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	3
1.1. CULTURA ORGANIZACIONAL.....	3
1.2. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	4
1.3. PRODUCTO / COSTO.....	5
2. DETERMINACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS.....	6
2.1. REINGENIERIA	6
2.2. ESTRUCTURA.....	6
2.3. CAMBIO DE CULTURA.....	7
3. IMPLEMENTACIÓN DE LA REINGENIERÍA	10
3.1. RESPONSABLES.....	10
3.2. RECURSOS	10
3.3. METODOLOGÍA	11
CONCLUSIONES.....	12
REFERENCIAS (o BIBLIOGRAFÍA).....	13

RESUMEN

La Viña San Bartolome se fundó en 1925 por Neptali Madrid, el cual fue asesorado por el francés Labouchere; éste estaba sorprendido de la calidad del fértil ecuatoriano y trajo de Francia las mejores cepas y burdeos. Está situado en Loja cerca del río Putumayo, la empresa está conformada por familiares y accionistas, la elaboración de sus productos está basada en lo que el fundador aprendió del estilo Argentino de elaboración. Ha adquirido alrededor de 200 hectáreas para cultivo, aparte tienen más Viñedos que se distribuyen dentro de Ecuador. La premisa principal de esta organización es cuidar su imagen en el mercado, lo hacen mediante el cuidado de la calidad de sus productos. Los empleados de la Viña son nacidos cerca de sus viñedos y de esta manera, los preparan para realizar funciones varias y ser rotados. La producción del vino, es realizada mediante la utilización de procesos artesanales únicos en el país, lo cual le proporciona una ventaja sobre sus perseguidores o adversarios empresariales.

Palabras Claves: Clientes, Experiencia, Capacitación, Reingeniería, Procesos, Equipo de trabajo.

INTRODUCCIÓN

En la Viña San Bartolomé, los procesos se llevan a cabo siguiendo la visión de su fundador. Mantiene sus productos con precios competentes en el mercado, sin embargo, ha sabido sacrificar su rentabilidad por conservar el estilo único de producción.

El sacrificio de la rentabilidad, conlleva a demorar la internacionalización de la marca, pues lo ha conseguido todo a nivel del territorio ecuatoriano, no obstante, fuera del país no ha podido establecerse. Sus ventas son buenas y su clientela fiel, pero son sus márgenes de rentabilidad lo que evitan que continúe creciendo y sus accionistas vean crecer su inversión.

Sus clientes son de la clase alta, pues, aunque sus precios no dejan de ser competitivos, van dedicados al mercado de la alta estirpe. Es complicado el manejo de producción de la Viña, puesto que una mala cosecha arruinaría años de confianza y permanencia en el mercado.

Esto implica que una posible reingeniería en los procesos, más aún en los de producción debe manejarse con sumo cuidado y prestar la atención pertinente, ya que, como se mencionó anteriormente, la confianza en este tipo de negocio tarda en ganarse y es muy fácil perderse.

Otro punto importante que cabe destacar es que, a pesar de tener un gran número de colaboradores, no cuentan con un departamento de RRHH que logre estandarizar los procesos, debido a esto, la creación de dicho departamento debe ser considerado como el primer paso a seguir para conseguir la mejoría en los procesos de producción. De esta manera los accionistas verán crecer su inversión y la Viña podrá competir internacionalmente.

1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

1.1. CULTURA ORGANIZACIONAL

Dentro de las organizaciones, están presentes valores compartidos, los mismos que dictan el accionar y establecen normas implícitas de comportamiento y manera de comunicarse. La Cultura también funciona como una guía frente a problemas, pues dicta o traza el camino a seguir para darle solución.

Cuando los colaboradores tienen el primer acercamiento con la empresa ya perciben el tipo de cultura presente, desde el saludo al entrar, pues está presente en toda la organización y en cada nivel de la misma. Conforme va pasando el tiempo la van adoptando y haciéndola parte de su día a día.

La Cultura Organizacional presente en el Viñedo, es tradicional, puesto que se rigen solamente en la visión del fundador, si bien es cierto esto ha servido para posicionarse en el mercado, es un tipo de cultura que en la actualidad es obsoleta. El mayor problema acerca de la cultura presente en la Viña es que sacrifican la rentabilidad por mantener la visión de su fundador en cuanto al proceso de producción del vino.

De tal manera, los accionistas apoyan totalmente el modelo de gestión presente en la viña, sobre todo por cuidar la imagen en el mercado, manteniendo la calidad del vino producido a través de los métodos tradicionales de producción.

La empresa no cuenta con un departamento de RRHH a pesar de tener más de 800 empleados. La importancia de la creación de este departamento radica en servir como canalizador de las mejoras en los procesos puesto que su fin es potenciar las habilidades del personal.

1.2. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

El Viñedo, cuenta con 800 colaboradores que son oriundos de la región, trabajan en la Viña por conveniencia geográfica, no resalta el tipo de instrucción que poseen, ni si los puestos o cargos requieren capacitaciones específicas. Sin embargo, resaltan que instruyen a los colaboradores para realizar tareas de todos los puestos para que exista una rotación.

El comportamiento de las personas varía dependiendo de la motivación con la que este cuente. Es importante mantener motivado al personal hacia los objetivos que los departamentos tengan trazados. La organización, no cuenta con un departamento de Recursos Humanos, lo cual debería ser una premisa, tomando en cuenta que cuenta con 800 colaboradores.

El departamento de RRHH como potenciador del personal juega un rol importante en la búsqueda de la eficiencia y eficacia en la gestión de procesos en la organización. RRHH, es un conjunto de personas que se encargan del estudio del comportamiento de las personas.

Es un punto importante mencionar que las organizaciones son responsables del estudio del comportamiento de sus miembros, de esta manera buscar soluciones para una posible baja de rendimiento o premiar su buen desempeño, siempre y cuando conozcan la manera adecuada de motivar y potenciar las individualidades para lograr un trabajo en sinergia.

Si bien es cierto, cada persona es un mundo distinto, depende de la importancia que se les dé en la organización estudiar cada caso, asimismo la dirección de la viña deberá optar por la contratación de personal adecuado que logre llevar de la mejor manera el departamento. Con una planificación más acertada para llevar a cabo los procesos y una intervención pertinente en disputas o conflictos por mencionar algunos aspectos.

1.3. PRODUCTO / COSTO

El proceso de producción de la viña, requiere de mucho tiempo debido a su estilo tradicional. El beneficio no tiene un gran margen respecto al coste. Sin embargo, esto no parece afectar a los accionistas puesto que están alineados a la visión del fundador.

Por otro lado, la organización debe invertir en corregir este tema, puesto que no solo el posicionamiento y la imagen son importantes, la rentabilidad debe ir en aumento, esto le permitirá poder exteriorizarse en un futuro no muy lejano.

Cabe mencionar que la empresa lleva mucho tiempo en el mercado ecuatoriano, sin embargo, no ha podido trascender a pesar de su éxito local. Esto se debe, a pesar de haberlo logrado todo a nivel nacional, no ha conseguido agilizar los procesos de producción y obtener la rentabilidad necesaria para expandirse.

El modelo de producción, que está presente en la viña, es un problema potencial, debido a que, a pesar de la calidad, los tiempos han cambiado, todo se realiza de manera más ágil y rápida. Todas las empresas priman la velocidad en el servicio que ofrecen.

Otro punto a destacar es el mercado al que se dirigen, considerado de alto standing lo que es un cuarto de la población total del País. De tal forma, que existe aún mucho mercado al cual pueden llegar para promocionar sus productos.

2. DETERMINACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS.

2.1. REINGENIERIA

Para lograr los objetivos organizacionales, no solo mantener la imagen sino generar mayor rentabilidad, se debe empezar por mejorar los procesos internos, en especial el de producción. Esto implicaría intervenir en el método tradicional y actualizarlo para lograr mayor agilidad y disminuir el costo.

No solo los procesos de producción serán mejorados, también los procesos de los que se encargue RRHH, puesto que implementar el departamento dentro de la organización es fundamental para una mejora notoria, progresiva y duradera.

El cambio de cultura también es una opción si lo que se requiere es mejorar la rentabilidad. Puesto que lo que fue en un principio una ventaja, actualmente es un impedimento para el progreso de la organización. La visión del fundador representa el lineamiento por el que se basan todos los procesos organizacionales y no existe otro punto de vista, aunque ha funcionado hasta cierto punto, mantener el precio constante y competitivo a la larga resultara imposible.

2.2. ESTRUCTURA

Dentro de la estructura de la organización debe diseñarse e implementarse el departamento de Recursos Humanos, para poder implementar las estrategias de desarrollo, puesto que la implementación está sujeta al comportamiento de las personas en ella. Debe redefinirse el tema de los cargos, es importante que conozcan las funciones de las diferentes áreas, más sin embargo cada colaborador debe tener claro cuáles son sus funciones específicas.

Establecer lineamientos, organigramas, jerarquía entre otras normas que ayuden a estructurar de una mejor manera la organización. Realizar el cambio de cultura con el fin de mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos.

Si bien es cierto, realizar un cambio de cultura resulta muy complicado y más aún en empresas de carácter familiar, se podría empezar por mejorar los aspectos más relevantes de los procesos.

2.3. CAMBIO DE CULTURA

Para entender lo que es la cultura organizacional debemos empezar por definirla (Garzón, 2005, p.81) la define como: “El conjunto de valores, principios y creencias que tienen en común los integrantes de una organización”. Los colaboradores deben adaptarse a la cultura de cada organización, para poder hacerlo los valores y principios personales deben ser similares a los de la organización.

Para la realización del cambio de cultura, se debe tener presente que el acompañamiento de la Gerencia en conjunto con las actividades de RRHH es vital. El cambio puede asustar, más aún en colaboradores que están acostumbrados a laborar de una sola forma, la tradicional, esto hace que suelen anteponer el trabajo a todos los aspectos de sus vidas.

La participación de los colaboradores es fundamental, son ellos quienes harían posible la realización del cambio. Se debe culturizarlos a fin de que los miedos se transformen en oportunidad de crecimiento para ellos. Comunicar los objetivos y los beneficios que obtendrán a cambio, serán de utilidad para la transformación de la mentalidad de los colaboradores.

Mantener al personal motivado, siempre es importante, (Díaz Burgos, 2008, pág. 191) nos indica que “la satisfacción en el trabajo está asociada a múltiples variables en el escenario de trabajo” puesto que no es solo una variable la que determina el grado de satisfacción, la Gerencia no debe escatimar esfuerzos en motivar y desarrollar a su personal.

(Martínez, 2009, pág. 11) nos indica que “la motivación puede definirse como la voluntad que tienen los individuos para realizar esfuerzos hacia las metas que tienen las organizaciones satisfaciendo al mismo tiempo necesidades individuales”. En síntesis, para que exista motivación en una persona, se debe crear un vínculo con ésta en el cual desee realizar sus actividades por más que un simple pago salarial, debe estar deseoso de realizar sus actividades atravesando la molesta monotonía.

Revisar los procesos actuales, en caso de necesitar, rediseñarlos, potenciarlos, mejorando así la productividad en todos los niveles de la organización. El crecimiento y desarrollo de las habilidades de los colaboradores deben ser un punto importante por mejorar, es decir, invertir en el talento humano que posee.

Para (Chiang Vega, 2010, pág. 18) el clima de la organización “es un determinante significativo de la satisfacción individual. El grado de impacto que el clima produce sobre la satisfacción laboral varía según sea el tipo de clima y el tipo de satisfacción”. De esta manera el cambio de cultura debe ir de la mano con un clima estable y propicio para el proceso.

Se tendrá en cuenta la teoría del cambio de Kurt Lewin, quien dice que un cambio de éxito en las organizaciones se debe seguir 3 pasos.

La teoría del campo explica que existen fuerzas y factores que existen dentro de un entorno psicológico de cada individuo o de un conjunto de individuos que establecen la situación. Las “fuerzas” son opuestas y generalmente dos. Las fuerzas motivadoras que impulsan al individuo o al grupo a alcanzar los objetivos y por otro lado están las fuerzas inhibitoras que detienen el progreso y no permiten alcanzar los objetivos. (Lewin, 1957, p. 28)

Partiendo de allí, Lewin desarrolla su teoría de campo para conseguir el cambio garantizando el éxito individual y colectivo. El líder de la organización en este caso siendo familiar, el fundador deberá tener en cuenta todas las influencias absorbidas de todas las personas que forman parte de la

organización como del exterior o entorno, para que el cambio tenga éxito, puesto que de esta manera podrá tener una visión global de la situación en la organización y analizar su interacción.

La teoría de Lewin, nos detalla que debe existir un punto de partida que se llama descongelamiento, es decir para que este proceso de cambio funcione, toda la organización debe estar comprometida para aquello, todos apuntando hacia lo mismo, una sensibilización de que la mejoría es posible y que los cambios que serán implementados son para beneficios de cada integrante.

Abandonar los “grilletes” de la cultura tradicional enfocarse en una nueva cultura orientada a resultados es la segunda fase, cambio o movimiento en el que se emplearan charlas, capacitaciones desarrollo y cambio de la estructura o reingeniería de procesos, para que este paso tenga éxito, se debe contar con el apoyo de la gerencia.

Finalmente, el “recongelamiento” es decir adaptarse a esta nueva cultura, tomarla como propia y promulgarla a todos los niveles de la organización. Es una tarea en conjunto de todos los niveles de la organización. Es importante que este cambio no quede en papel, sino que se haga el monitoreo respectivo, es decir darle el seguimiento adecuado y ver que se cumpla.

3. IMPLEMENTACIÓN DE LA REINGENIERÍA

3.1. RESPONSABLES

Como responsables, tenemos al fundador, debe estar de acuerdo con el cambio y entender que todo lo que se realice es para el bien de la organización. Los colaboradores quienes serán los que deban adaptarse y los accionistas que deben dejar de lado ese amor al concepto de bodega artesanal.

Las propuestas de mejora a los procesos deberán ser desarrollados por la Gerencia y gran parte de la responsabilidad recae en los jefes de los departamentos y por supuesto en el área de RRHH quienes, como gestores del cambio, son aquellos que brindaran soporte y el seguimiento respectivo a todos los procesos.

Las propuestas de mejora a todos los procesos deberán pasar por el visto bueno de la gerencia. Su total apoyo y seguimiento en la reingeniería de los procesos es vital para lograr el cambio deseado en la organización. Cabe mencionar que no significa que su esencia no será modificada.

En este punto, el departamento de RRHH será el encargado de gestionar el cambio y darle el seguimiento necesario para asegurar que todo fluya con normalidad. La reestructuración de procesos tiene como objetivo impulsar y mejorar los procesos que maneja la organización, esto influye representativamente en la cultura y el comportamiento de los empleados.

3.2. RECURSOS

Para el proceso de reingeniería tenemos que los recursos a utilizar en primer lugar son monetarios, puesto que la creación desde cero del departamento de RRHH, los salarios y demás rubros son una inversión cuantiosa pero efectiva.

El tiempo, espacio e intelectuales, son recursos a utilizar debido a que realizar los procesos de manera adecuada llevara tiempo y esfuerzo, pero con dedicación y compromiso serán una realidad mucho antes de lo programado.

El fortalecimiento de la cultura es un punto importante, aquí también se verá la mano del fundador, como recurso humano y de intervención. En esta etapa se utilizarán más los recursos físicos, intelectuales, así como el tiempo, el espacio y el menaje de oficina aún más que los recursos financieros.

3.3. METODOLOGÍA

La metodología a emplear será de tipo cualitativa, mediante observación directa y reuniones con los integrantes de la compañía. Se analizará la situación actual de la organización mediante entrevistas con los colaboradores.

Las opiniones de los integrantes del grupo de accionistas también son importantes, y se utilizaría la entrevista a profundidad para conocer su punto de vista respecto al cambio a los procesos que se planea realizar.

El compromiso que existe entre todos los miembros de la organización, es importante para llevar a cabo la realización de las propuestas, puesto que sin ellos no se podrían llevar a cabo. Fundamentalmente el logro de los objetivos se consigue mediante compromiso, esfuerzo y trabajo en equipo.

CONCLUSIONES

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de la organización, se puede evidenciar que, a pesar de su estructura, de corte familiar, posee varios accionistas que han sabido apostar a la manera de fabricar el producto que tiene la Viña. Sin embargo, la rentabilidad se ve afectada por estos mismos métodos.

El tiempo, es un aliado en muchos de los procesos en las organizaciones, sin embargo, en la Viña, el tiempo no parece ser un aliado, tardan más de 10 años en sacar a la venta su producto estrella y a pesar de que todos los años se fabrican miles de litros del vino, no logran producirlos de tal manera que los costes bajen y su rentabilidad aumente.

La reingeniería en los procesos apunta a eso, el manejo efectivo de dichos procesos, en especial al de producción. Puesto que este es el que más inconvenientes ha presentado. Es importante indicar que para que los procesos organizacionales cambien o se potencien deben ser dirigidos por un ente regulador, un departamento que se encargue de darle seguimiento.

Para esto es la creación del departamento de RRHH, a pesar de la fuerte inversión inicial, será una ganancia neta para la organización a futuro. Siempre y cuando se maneje de manera profesional y garantizando la gestión y seguimiento a las estrategias que se planteen.

Finalmente, en la Viña, debe haber compromiso tanto del fundador, de los colaboradores y de los accionistas deberán dejar de lado el amor que tienen hacia los procesos de producción que caracteriza a la organización a fin de que crezca en rentabilidad y logre posicionarse a nivel internacional, sumando esto a su crecimiento institucional.

REFERENCIAS (BIBLIOGRAFÍA)

Chiang Vega, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas.

Díaz Burgos, C. (2008). *Estilos de vida y satisfacción laboral*. Universidad Complutense de Madrid.

Garzón, M. (2005). *Desarrollo Organizacional y el cambio planeado*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.

Lewin, K. (1957). *Teoría de campo en las ciencias sociales*.

Martínez, P. (2009). *Comportamiento organizacional*,. El Cid Editor.



**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, **Verdesoto Quezada, Mónica Carolina**, con C.C: # **0931265268** autor/a del **componente práctico del examen complejo: Reingeniería e Implementación de Procesos Organizacionales en el Viñedo San Bartolomé** 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, **25 de febrero de 2019**

f. _____

Nombre: **Verdesoto Quezada, Mónica Carolina**

C.C: **0931265268**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Reingeniería e implementación de procesos organizacionales en el viñedo san Bartolomé		
AUTOR(ES)	Mónica Carolina, Verdesoto Quezada		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. Pricila Francia, Sánchez Ube, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación		
CARRERA:	Psicología Organizacional		
TITULO OBTENIDO:	Lcda. en Psicología Organizacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	25 de febrero de 2019	No. DE PÁGINAS:	22 Paginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	Cultura Organizacional, Comportamiento Organizacional, Producto/Costos.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<i>Cientes, Experiencia, Capacitación, Reingeniería, Procesos, Equipo de trabajo.</i>		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>La Viña San Bartolomé se fundó en 1925 por Neptalí Madrid, el cual fue asesorado por el francés Labouchere; éste estaba sorprendido de la calidad del fértil ecuatoriano y trajo de Francia las mejores cepas y burdeos. Está situado en Loja cerca del río Putumayo, la empresa está conformada por familiares y accionistas, la elaboración de sus productos está basada en lo que el fundador aprendió del estilo argentino de elaboración. Ha adquirido alrededor de 200 hectáreas para cultivo, aparte tienen más Viñedos que se distribuyen dentro de Ecuador. La premisa principal de esta organización es cuidar su imagen en el mercado, lo hacen mediante el cuidado de la calidad de sus productos. Los empleados de la Viña son nacidos cerca de sus viñedos y de esta manera, los preparan para realizar funciones varias y ser rotados. La producción del vino, es realizada mediante la utilización de procesos artesanales únicos en el país, lo cual le proporciona una ventaja sobre sus perseguidores o adversarios empresariales.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTORES:	Teléfono: +593-986948693	E-mail: moni_1602@hotmail.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):			