



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**TEMA:**

**Diseño de un plan de mejoramiento de la estructura  
organizacional de Vina San Bartolomeo S.A**

**AUTORA:**

Pinto Haro, Janella Nicole

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

**TUTOR:**

Lcdo. Bonilla Moran, Luis Antonio, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2 de septiembre del 2021



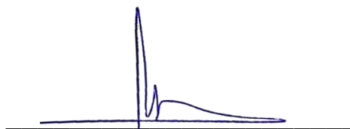
UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**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 **Pinto Haro, Janella Nicole** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**.

**TUTOR**

f.   
**Lcdo. Bonilla Moran, Luis Antonio, Mgs.**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Psic. Galarza Colamarco Alexandra Patricia, Mgs.**

Guayaquil, a los dos días del mes de septiembre del 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Pinto Haro, Janella Nicole**

**DECLARO QUE:**

**El componente práctico del examen complejo, Diseño de un plan de mejoramiento de la estructura organizacional de Vina San Bartolomeo S.A, previo a la obtención del título de Licenciada en psicología organizacional, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.**

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

Guayaquil, a los dos días del mes de septiembre del 2021.

**LA AUTORA**

f. 

**Pinto Haro Janella Nicole**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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


**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Pinto Haro Janella Nicole**

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 un plan de mejoramiento de la estructura organizacional de Vina San Bartolomeo S.A**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los dos días del mes septiembre del 2021

**LA AUTORA:**

f. 

**Pinto Haro Janella Nicole**



Guayaquil, de septiembre del 2021

## CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

### INFORME DE PLAGIO

URKUND	
Documento	<a href="#">Diseño de un plan de mejoramiento de la estructura organizacional en Vina San Bartolomeo S.pdf</a> (D111794337)
Presentado	2021-08-29 11:05 (-04:00)
Presentado por	janenph6@gmail.com
Recibido	luis.bonilla.ucsg@analysis.urkund.com
	<span style="background-color: green; color: white; padding: 2px;">0%</span> de estas 9 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

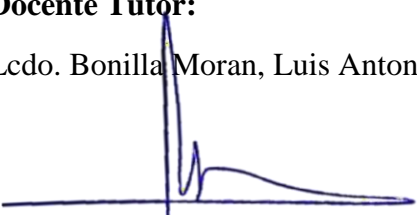
**Tema:** Diseño de un plan de mejoramiento de la estructura organizacional de Vina San Bartolomeo S.A.

**Estudiante:**

- Pinto Haro Janella Nicole

**Docente Tutor:**

Lcdo. Bonilla Moran, Luis Antonio, 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. SOFIA CARRILLO SALDARREAGA**

DIRECTORA

f. \_\_\_\_\_

**PSIC. EFREN CHIQUITO LAZO**

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**LCDA. PRICILA SANCHEZ UBE**

DOCENTE REVISOR

## INDICE

<b>RESUMEN</b> .....	VIII
<b>ABSTRACT</b> .....	IX
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>DESARROLLO</b> .....	3
<b>Capítulo I: Diagnóstico de la situación de la organización</b> .....	3
<b>1.1 Estructura organizacional</b> .....	3
<b>1.2 Cultura Organizacional</b> .....	3
<b>Capitulo II: Determinación de estrategias</b> .....	6
<b>2.1 Rediseño de estructura</b> .....	6
<b>2.2 Cultura de innovación</b> .....	6
<b>Capitulo III: Implementación de las estrategias de intervención</b> .....	8
<b>3.1 Metodología</b> .....	8
<b>3.2 Responsables</b> .....	8
<b>3.3 Recursos</b> .....	9
<b>CONCLUSIÓN</b> .....	10
<b>REFERENCIAS</b> .....	11

## RESUMEN

Este Proyecto fue elaborado con el propósito de cumplir con los requisitos para la obtención del título de tercer nivel en la Carrera de Psicología Organizacional. A lo largo de la Carrera se ha adquirido conocimientos que permiten al estudiante aplicarlos en su vida profesional de manera exitosa y eficiente. El problema que se ha identificado en el caso es la ausencia de un departamento de Talento Humano/ Recursos humanos. Al no contar con esta unidad la organización presenta deficiencia a nivel administrativo y también para con los trabajadores. El departamento Talento Humano es el encargado de velar por el bienestar monetario, mental y profesional de los miembros de la organización. Al no obtener un organigrama bien estructurado con sus funciones y tareas establecidas, los trabajadores no tendrán una clara idea de las actividades o tareas que se deben realizar según su puesto de trabajo. Como resultado, existirá la rotación del personal, ausentismo, no opciones de ascensos e insatisfacción laboral. Además la cultura que presenta Vina San Bartolomeo S.A, es una cultura débil debido a que los trabajadores no se sienten alineados con los ejes de la organización, se preocupan por presentar resultados pero no existe la innovación de los procesos o estrategias de marketing.

**Palabras claves:** Estructura organizacional, organigrama, estrategias, Departamento de Talento humano.



## **ABSTRACT**

This Project was developed with the purpose of meeting the requirements for obtaining the third level degree in the Organizational Psychology Career. Throughout the career, knowledge has been acquired that allows the student to apply it in his professional life successfully and efficiently. The problem that has been identified in the case is the absence of a Human Talent / Human Resources department. By not having this unit, the organization has deficiencies at the administrative level and also with the workers. The Human Talent department is in charge of ensuring the monetary, mental and professional well-being of the members of the organization. By not obtaining a well-structured organization chart with their established functions and tasks, workers will not have a clear idea of the activities or tasks that must be carried out according to their job position. As a result, there will be staff turnover, absenteeism, no promotion options, and job dissatisfaction. In addition, the culture presented by Vina San Bartolomeo S.A is a weak culture because workers do not feel aligned with the axes of the organization, they care about presenting results but there is no innovation in marketing processes or strategies.

**Keywords:** Organizational structure, organization chart, strategies, Human Talent Department

## INTRODUCCIÓN

Vina San Bartolomeo S.A es una empresa ecuatoriana ubicada en la provincia de Loja cuyo fundador es Don Neptalí Madrid. Ellos creen firmemente en su misión y visión. Fue fundada en 1925 con el objetivo de producir y vender vinos de excelente calidad.

Es una empresa familiar con estructura de sociedad anónima. Su organigrama está constituida de la siguiente manera: Dirección General, se encuentra en el nivel jerárquico mas alto; la gerencia está dividido en 4, Gerencia Administrativa en su subdivisión se encuentra Contabilidad y Compras; Gerencia de marketing, Gerencia de producción que se subdivide en Jefe de viñedo y Jefe de operaciones y finalmente Gerencia de Calidad. La organización está conformada por 880 colaboradores, los cuales han sido debidamente capacitados para ejercer un buen desempeño.

De acuerdo, al organigrama anteriormente mencionado se ha podido observar que Vina San Bartolomeo S.A no cuenta con un departamento de Talento humano/ Recursos humanos. Al integrar este departamento a la organización tendrá como objetivo fortalecer la cultura organizacional, promocionar un buen clima laboral y ayudar a mejorar las relaciones laborales.

La estructura organizacional es el esqueleto de toda organización, es quien organiza el personal por medio de un sistema jerárquico. El tema principal de este trabajo será analizar la estructura que presenta Vina San Bartolomeo S.A y ofrecer estrategias de mejoría.

El presente trabajo se divide en tres partes, en la primera parte se desarrolló el diagnóstico de la situación de la organización, donde se habla de la estructura y cultura organizacional. En la segunda parte se realizó la determinación de las estrategias. Y finalmente, en la tercera parte se procederá con la implementación de las estrategias para lograr un mejor funcionamiento en Vina San Bartolomeo S.A

# DESARROLLO

## Capítulo I: Diagnóstico de la situación de la organización

### 1.1 Estructura organizacional

Estructura organizacional es un sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de una organización. Identifica cada puesto, su función y dónde se reporta dentro de la organización. Esta estructura se desarrolla para establecer cómo opera una organización y ayudar a lograr las metas para permitir un crecimiento futuro. La estructura se ilustra utilizando una tabla organizacional. (Brume, 2019).

La estructura organizacional es el esqueleto de toda organización, ya que ayuda a entender de mejor manera la organización para que pueda cumplir sus objetivos propuestos. Vina San Bartolomeo S.A es una empresa familiar, cuenta con una estructura lineal, porque se enfoca en un campo específico para generar su producto, y además el dueño hace también el papel de gerente. Minsal & Pérez (2007) indican que, es la estructura más simple y más antigua. Se basa en la organización de los antiguos ejércitos y en la organización eclesiástica medieval. También se ha identificado que su estructura es funcional ya que está dividida por departamentos.

Es probable que la organización funcional sea la forma más lógica y básica de división por departamentos. La emplean esencialmente las pequeñas empresas que ofrecen una línea limitada de productos porque posibilita aprovechar con eficiencia los recursos especializados. Facilita considerablemente la supervisión porque cada gerente sólo debe ser experto en un área limitada de conocimientos y habilidades. Además, facilita el movimiento de los conocimientos y habilidades especializadas para su uso en los puntos donde más se necesitan. (Minsal & Pérez, 2007).

La estructura organizacional conlleva varios elementos importantes que le permiten cumplir con sus propósitos, estos son:

- Dividir el trabajo acorde a los departamentos
- Asignar tareas según la posición de trabajo
- Establecer los niveles de autoridad y poder

### 1.2 Cultura Organizacional

La cultura organizacional puede conceptualizarse como un conjunto único de características que hace posible distinguir una organización de otra, que informa acerca de cómo las personas en la organización deben comportarse a través del establecimiento de

un sistema de normas y valores, que se transmite de una generación a otra, de un miembro a otro, mediante un proceso de socialización/aprendizaje que incluye, entre otros, ritos, ceremonias, mitos, leyendas y acciones de reforzamiento y castigo. (Gómez & Rodríguez, 2013)

La cultura organizacional es el conjunto de artefactos, valores, tradiciones y normas que comparten los miembros de una organización. Según Calderón, Laca, Pando y Pedroza, (2015) sostiene que “entre más tiempo lleve un trabajador en la empresa, mayores resultarán su compromiso y comprensión, porque comprenderá mejor la información de la organización con los compañeros de trabajo y, en general, la cultura organizacional”. (p. 273)

Al obtener una buena cultura organizacional permite a los trabajadores sentirse identificados con la empresa, se disminuye la rotación y el ausentismo, además que se incrementa la productividad y se genera un impacto positivo.

Según Robbins, Judge & Pineda Ayala (2013), exponen que al parecer, existen 7 características fundamentales que captan la esencia de la cultura de una organización.

- 1. Innovación toma de riesgos:** Grado que se estimula a los trabajadores a que sean innovadores y corran riesgos.
- 2. Atención a los detalles:** Grado en que se espera que los individuos muestren precisión, análisis atención por los detalles.
- 3. Orientación a los resultados:** Grado en que la gerencia se centra en los resultados o eventos, y no en las técnicas y procesos utilizados para lograrlos.
- 4. Orientación a la gente:** Grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados sobre el personal de la organización.
- 5. Orientación a los equipos:** Grados en que las actividades laborales están organizadas por equipos en vez de por individuos.
- 6. Dinamismo:** Grado en que las personas son dinámicas y competitivas en lugar de fáciles de complacer.
- 7. Estabilidad:** Grado en que las actividades organizacionales hacen énfasis en mantener el statu quo no en el crecimiento. (p. 513)

La cultura organizacional debe ser concebida como un patrón de presuposiciones básicas compartidas, aprendidas por un grupo y enseñadas a los nuevos miembros como un modo correcto

de percibir, pensar y sentir en relación a los problemas del grupo. (Schein citado por Omar y Florencia, 2010, p. 81).

De acuerdo a los conceptos anteriormente expuestos, se ha podido identificar que Vina San Bartolomeo S.A cuenta con una cultura orientada a los resultados, ya que se destaca por ser una empresa enfocada en las tareas y busca mantener una buena imagen por medio del logro de sus objetivos, en este caso sería la elaboración vinos de buena calidad.

La cultura que se desenvuelve en Vina San Bartolomeo S.A, es una cultura débil, ya que al estar enfocada en los resultados no se ha centrado en su capital más importante, el humano. Los ejes básicos de la organización no han sido transmitidos con eficacia y muchos de los trabajadores desconocen la misión, visión, valores, políticas y objetivos organizacionales.

Al tener una cultura débil se podrán encontrar trabajadores que se sientan bien con su lugar de trabajo pero será difícil tener trabajadores comprometidos con la empresa, ya que no conocen las metas organizacionales que busca alcanzar, causando así que el individuo no sienta el compromiso que tanto se busca.

## **Capítulo II: Determinación de estrategias**

### **2.1 Rediseño de estructura**

Vina San Bartolomeo S.A cuenta con 4 departamentos gerenciales: Administrativa, Marketing, Producción y Calidad. Como se puede observar carece de un departamento de Talento humano, el cual es fundamental en toda organización, debido a que es el encargado de velar por el bienestar tanto del empleado como del empleador.

Sin un departamento de Talento Humano no se pueden realizar los adecuados procesos de selección, reclutamiento, capacitación, administración del personal y entre otras funciones.

Se sugiere realizar un rediseño de la estructura organizacional en donde se incluya el departamento de Talento humano con su subdivisión Asistente de reclutamiento y selección, Coordinador de nómina y Coordinador de salud y seguridad ocupacional.

Al obtener profesionales del área permitirá a la organización desarrollar una mejoría en su cultura, en los procesos de selección y reclutamiento, y también se encargara de desarrollar manuales de funciones para que cada individuo que forme parte de la organización reconozca cuáles son sus tareas y funciones a realizar.

Otras de las funciones que se implementaran serán la inducción y capacitación de los trabajadores, en las inducciones se les comunicara a los nuevos ingresos por que fue creada la empresa, para que razón, a donde quiere llegar y como quiere hacerlo, es decir, los ejes básicos de Vina San Bartolomeo S.A.

### **2.2 Cultura de innovación**

Como anteriormente se expuso, Vina San Bartolomeo S.A cuenta con una cultura débil basada en los resultados, lo cual es contradictorio ya que busca la innovación para internacionalizar su marca.

Basándonos en las necesidades que se encuentra enfrentando la organización es importante implementar una cultura de Innovación. Con este tipo de cultura los trabajadores podrán aportar ideas u opiniones e incluso tomar decisiones que permitan a Vina San Bartolomeo S.A crecer.

En una organización, en un país, donde se fomenta la creatividad, el trabajo en equipo y el desarrollo de nuevos proyectos, las personas no sólo se familiarizan antes con las nuevas tecnologías e innovaciones, sino que también participan en las propuestas de ideas y, por consiguiente, en la generación de posibles innovaciones. La cultura de innovación de una empresa o de un país tendría como misión la creación de ese clima, así como los espacios favorables a la adopción de nuevas tecnologías y a la aparición de la innovación. Supondría que la innovación fuera un objetivo común para las empresas, para sus trabajadores y, en general, para la sociedad (Morcillo citado por Cornejo, 2009).

Este tipo de cultura ayuda a optimizar resultados, permite a los trabajadores a crear nuevas ideas, además impulsa el posicionamiento de la empresa en el mercado y la hace más competitiva. Con respecto al capital humano, incentivar a los trabajadores a estar siempre en la búsqueda constante de implementar mejoras, ya sea en los procesos, marketing, capacitaciones, etc. y les permitirá desarrollar independencia en la toma de decisiones.

## **Capítulo III: Implementación de las estrategias de intervención**

### **3.1 Metodología**

La metodología que se implementara para realizar este proyecto se basa en 4 fases, cada una de ellas contara con sus respectivas actividades.

- **Primera fase**

Se debe realizar un plan estratégico para entender el por qué y para que se va a realizar el rediseño de la estructura organizacional, en este caso, la integración del Departamento de Talento humano/Recursos humanos.

En esta primera fase se planteara la visión, misión y propósitos del rediseño de la estructura, para poder marcar la dirección a la que se desea llegar. Puede que los elementos sean similares a los ya planteados anteriormente así que simplemente se los puede sustituir o mejorar.

- **Segunda fase**

En esta segunda fase se busca interiorizar la visión. Es necesario entender para que se debe realizar este tipo de cambio y que beneficios aportara en el futuro. Además, en esta fase se deben analizar los recursos materiales y capital humano que se va a necesitar para así determinar un presupuesto.

- **Tercera fase**

En la tercera fase tiene como actividades la asignación de responsabilidades y mecanismos de coordinación para la integración del Departamento de Talento humano/ Recursos Humanos.

### **3.2 Responsables**

Los responsables de llevar a cargo este proyecto es el Gerente Gerencial actual dueño de Vina San Bartolomeo S.A junto con la Gerencia de los departamentos de Marketing, Administrativa, Calidad y Producción. Al trabajar juntos aportaran ideas que podrán ofrecer al departamento de Talento Humano/Recursos humanos una clara imagen de cómo se ha ido desarrollando la empresa sin un departamento que administre el capital humano.



### 3.3 Recursos

Los recursos que se emplearan en este proyecto es el capital humano, por lo que se asignará un presupuesto para incluir la Gerencia de Talento humano con su personal en nómina, selección, capacitación, salud y seguridad ocupacional.

<b>Variable</b>	<b>Subtotal</b>
Jefe de Talento Humano	2000
Asistente de reclutamiento y selección	800
Coordinador de nomina	800
Coordinador de salud y seguridad ocupacional	900
<b>Total</b>	<b>4500</b>

## CONCLUSIÓN

Vina San Bartolomeo S.A es una empresa tradicional que con el pasar del tiempo ha venido enfrentando necesidades a causa de la globalización. Pero como toda empresa que quiere mantenerse en el mercado o incluso internacionalizarse se deben implementar nuevas estrategias que atiendan las necesidades que se han ido desarrollando.

Una de las principales necesidades que se ha podido detectar en Vina San Bartolomeo S.A es que no cuenta con un Departamento de Talento humano/ Recursos Humanos. Al no contar con especialistas en esta área no se ha podido administrar el capital humano profesionalmente. Otra de las oportunidades de mejora que se ha detectado, es la cultura organizacional, al tener una cultura basada en los resultados y débil ha obstaculizado el cumplimiento de los objetivos organizacionales ya que los miembros de la organización no están alineados u orientados para llegar a un mismo fin.

Con las causas mencionadas anteriormente, se han desarrollado estrategias que ayudaran a Vina San Bartolomeo S.A mejorar su posicionamiento en el mercado. La primera estrategia que se busca implementar es el rediseño de la estructura organizacional, con el objetivo de incluir el Departamento de Talento Humano/ Recursos Humanos para que desarrolle nuevos métodos de reclutamiento y selección del personal, inducciones, capacitación, estudio de la cultura, salarios, implementaciones de procesos de seguridad y salud ocupacional, entre otras funciones. Como segunda estrategia es introducir una cultura de innovación, con el objetivo de que los trabajadores expresen sus ideas y opiniones, creando un ambiente donde pueden ser escuchados e incentivar a la introducción de realizar nuevos métodos o procesos.

Los responsables de llevar a cabo estas estrategias son las cabezas de la organización en este caso, el Gerente General y las Gerencias, los cuales deben estar dispuestos a implementar estrategias de mejora que permitan a la organización mantenerse en el mercado o mejor aún, lograr su objetivo que es la internacionalización de la marca.

## REFERENCIAS

- Brume, M. (2019). Estructura organizacional. Recuperado de: ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf (itsa.edu.co)
- Calderón Mafud, J. L. y Laca Arocena, F. A. y Pando Moreno, M. y Pedroza Cabrera, F. J. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, 18(34),267-277. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4975/497551993003>
- Cornejo, M. (2009). La cultura de Innovación. Informes técnicos Ciemat. Recuperado de: [http://rdgroups.ciemat.es/documents/69177/122473/M\\_Cornejo\\_1169.pdf/8bd39959-686e-4c87-ab72-23eebee00aaa](http://rdgroups.ciemat.es/documents/69177/122473/M_Cornejo_1169.pdf/8bd39959-686e-4c87-ab72-23eebee00aaa)
- Gómez, C. & Rodríguez, J. (2013) Teorías de la Cultura organizacional. Recuperado de: TEORIAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL (uba.ar)
- Minsal Pérez, D. & Pérez Rodríguez, Y. (2007). Organización funcional, matricial. En busca de una cultura adecuada para la organización. Recuperado de: Organización funcional, matricial...: en busca de una estructura adecuada para la organización (sld.cu)
- Omar, A. y Florencia, A. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 9(1),79-92. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=647/64712156007>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Pineda Ayala, L. E. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: 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, **Pinto Haro Janella Nicole**, con C.C: # 093002777-6 autor/a del **componente práctico del examen complejo: Diseño de un plan de mejoramiento de la estructura organizacional de Vina San Bartolomeo 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, 2 de septiembre del 2021

f. 

Pinto Haro Janella Nicole

C.C: 093002777-6



# REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

## FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Diseño de un plan de mejoramiento de la estructura organizacional de Vina San Bartolomeo S.A		
AUTOR(ES)	Pinto Haro, Janella Nicole		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcdo. Bonilla Moran, Luis Antonio, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación		
CARRERA:	Psicología organizacional		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Psicología Organizacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	2 de septiembre de 2021	No. DE PÁGINAS:	11
ÁREAS TEMÁTICAS:	Cultura Organizacional, Estructura organizacional, Cultura de innovación		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Estructura organizacional, organigrama, estrategias, Departamento de Talento humano, Cultura organizacional, Cultura de innovación		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	Este Proyecto fue elaborado con el propósito de cumplir con los requisitos para la obtención del título de tercer nivel en la Carrera de Psicología Organizacional. A lo largo de la Carrera se ha adquirido conocimientos que permiten al estudiante aplicarlos en su vida profesional de manera exitosa y eficiente. El problema que se ha identificado en el caso es la ausencia de un departamento de Talento Humano/ Recursos humanos. Al no contar con esta unidad la organización presenta deficiencia a nivel administrativo y también para con los trabajadores. El departamento Talento Humano es el encargado de velar por el bienestar monetario, mental y profesional de los miembros de la organización. Al no obtener un organigrama bien estructurado con sus funciones y tareas establecidas, los trabajadores no tendrán una clara idea de las actividades o tareas que se deben realizar según su puesto de trabajo. Como resultado, existirá la rotación del personal, ausentismo, no opciones de ascensos e insatisfacción laboral. Además la cultura que presenta Vina San Bartolomeo S.A, es una cultura débil debido a que los trabajadores no se sienten alineados con los ejes de la organización, se preocupan por presentar resultados pero no existe la innovación de los procesos o estrategias de marketing.		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-991004816	E-mail: <a href="mailto:janenph6@gmail.com">janenph6@gmail.com</a>	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Carrillo Saldarreaga Sofía Viviana, Mgs.		
	Teléfono: +593-4- 2209210 ext. 1413 – 1419		
	E-mail: <a href="mailto:sofia.carrillo@cu.ucsg.edu.ec">sofia.carrillo@cu.ucsg.edu.ec</a>		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			