



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

TEMA:

**Programa de desarrollo estratégico de la empresa “Plásticos
y más S.A”**

AUTOR (ES):

Landívar Arteaga, Kleber Enrique

**Componente práctico del examen complejo previo a la
obtención del grado de LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL**

REVISOR (A)

LCDO. Bonilla Morán, Luis Antonio, MGS

**Guayaquil, Ecuador
15 de Septiembre del 2017**



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 **Landívar Arteaga, Kleber Enrique**, como requerimiento para la obtención del Título de **Licenciado en Psicología Organizacional**.

REVISOR (A)

f. _____
LCDO. Bonilla Morán, Luis Antonio, MGS

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
PSIC. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia, MGS

Guayaquil, a los 15 del mes de Septiembre del año 2017



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Landívar Arteaga, Kleber Enrique**

DECLARO QUE:

El **componente práctico del examen complejo, Programa de desarrollo estratégico de la empresa “Plásticos y más 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 15 del mes de Septiembre del año 2017

EL AUTOR

f. _____
Landívar Arteaga, Kleber Enrique



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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Landívar Arteaga, Kleber Enrique**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo Programa de desarrollo estratégico de la empresa “Plásticos y más S.A”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 15 del mes de Septiembre del año 2017

EL AUTOR:

f. _____
Landívar Arteaga, Kleber Enrique



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
LCDO. LUIS ANTONIO BONILLA MORÁN, MGS
REVISOR(A)

f. _____
PSIC. ALEXANDRA PATRICIA GALARZA COLAMARCO, MGS
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____
PSIC. SOFÍA VIVIANA CARRILLO SALDARREAGA, MGS
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

ÍNDICE

Resumen	VII
Introducción	8
1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	9
1.1. Cultura organizacional	9
1.2. Comportamiento Organizacional	10
1.3. Comunicación	11
2. DETERMINACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS	12
2.1. Personal	12
2.2. Estructura	14
2.3. Procesos	14
3. IMPLEMENTACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN	15
3.1. Responsables	15
3.2. Recursos	15
3.3. Metodología	16
4. CONCLUSIONES	17
5. REFERENCIAS	18

RESUMEN

El trabajo a continuación analiza las problemáticas por las que atraviesa la empresa Plásticos y más S.A desde la perspectiva de la cultura, comportamiento y comunicación de la organización. Los resultados del diagnóstico desde estas perspectivas fueron esenciales para conocer el estado actual de la organización y de esta manera se planteó las distintas soluciones a los problemas encontrados. La determinación de las estrategias se enfoca en actuar desde el personal, la estructura y los procesos en las cuales se abarca todas las necesidades que tiene la organización halladas en el diagnóstico. La finalidad de las estrategias planteadas es cambiar el enfoque que tiene la organización donde lo más importante es la imagen del producto, descuidando completamente a su personal, es decir, se pretende dar mayor importancia a los colaboradores. Finalmente, se establece la planificación para llevar a cabo el desarrollo estratégico, en la cual se designa a las personas responsables del trabajo, los recursos que se utilizarán y la metodología necesaria.

Palabras Claves: Cultura organizacional, comportamiento organizacional, comunicación organizacional, desarrollo estratégico, estructura organizacional, procesos organizacionales, diagnóstico.

INTRODUCCIÓN

La empresa Plásticos & más S.A fue fundada en 1967 por dos amigos, quienes trabajaron con el plástico y sus derivados, materiales que en aquella época eran poco utilizados, lo que les permitió ingresar con facilidad al campo industrial y doméstico. A lo largo de sus años de trayectoria ha logrado posicionarse en el mercado como una marca reconocida en todo el país, lo que ha ayudado a superar épocas difíciles gracias a la buena imagen que poseen sus productos.

El principal problema radica en la visión que tiene la directiva hacia su organización, enfocándose a mantener en alto la imagen de sus productos y descuidando el desarrollo del personal y organizacional; como consecuencia existen empleados laborando en la misma área veinte años, posee procedimientos que no han sido revisados ni mejorado desde su implementación desde hace aproximadamente treinta años, el poder y toma de decisiones esta únicamente a cargo de los gerentes. Esto ha generado que la empresa disminuya su nivel de producción, que desciendan sus ventas considerablemente y que haya bajo desempeño en los colaboradores.

El trabajo consiste en realizar un diagnóstico de la cultura, comportamiento y comunicación organizacional para conocer a fondo los problemas que aquejan a la empresa. Luego se plantearán estrategias enfocadas hacia el personal, estructura y los procesos organizacionales. Finalmente, se establecerá la planificación necesaria, designando responsables, el material y la metodología necesaria para poder realizar el plan de desarrollo estratégico.

El plan de desarrollo estratégico pretende trabajar en aquellos viejos métodos utilizados hace varios años atrás que han causado el estancamiento en el tiempo de la organización, con la finalidad de que todos sus procesos y colaboradores se orienten hacia la mejora continua.

1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

1.1. Cultura organizacional

El diagnóstico de la cultura organizacional de la empresa Plásticos & más S.A es relevante debido a que se debe conocer cuáles son los factores intrínsecos que afectan al desarrollo de la empresa.

“La cultura organizacional o cultura corporativa es el conjunto de hábitos y creencias establecidos por las normas, los valores, las actitudes y las expectativas que comparten todos los miembros de la organización” (Chiavenato, 2009, pp. 176-177). Robbins y Judge (2013) afirman que “La cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás” (p. 512).

Es decir que la cultura organizacional se refiere a un grupo de creencias, costumbres, reglas y valores que son compartidas por cada uno de los miembros de la organización y que los diferencia de otra organización debido a que cada empresa forja su propio tipo de cultura debido a la visión de sus fundadores, su área de trabajo, sus condiciones de trabajo, etc.

La cultura organizacional que se puede apreciar en la empresa Plásticos & más S.A se enfoca principalmente en mantener la calidad de sus productos, descuidando el personal que labora en la organización; esto se puede evidenciar claramente ya que los directivos solo apuntan a que los cambios logren mantener en alto la imagen de sus productos sin preocuparse por el crecimiento de sus trabajadores que en algunos casos llevan laborando hasta 20 años en la misma área debido a que no existen planes de desarrollo para el personal por la falta preparación del mismo. Es decir que su cultura está orientada a la producción e imagen de sus productos y dejan a un lado al personal. La cultura organizacional que se puede apreciar en la compañía es formal y rígida debido a esto no hay por parte de la Directiva General una visión hacia el desarrollo profesional de los colaboradores lo que provoca que el problema se mantenga y no exista mejoría.

Esta cultura se puede ubicar en el punto 9,1 del Grid Gerencial, Autoridad-obediencia, en el cual existe un alto interés en la producción y poca en las personas. Guízar (2013) define el punto Autoridad-obediencia como “la eficiencia de las operaciones es resultado de disponer de las condiciones de trabajo de modo que los elementos humanos interfieran en grado mínimo” (p. 173).

En la empresa Plásticos & más S.A también se caracteriza por tener una cultura organizacional centralizada. La centralización es cuando la toma de decisiones y el poder se centra solamente en lo más alto de la jerarquía de la organización y la descentralización es cuando se encuentran distribuidas en los diferentes cargos (Chiavenato, 2007, p.106). Es decir cada decisión que se tenga que tomar en la empresa Plásticos & más S.A tiene pasar obligatoriamente primero por la Gerencia General para ser aprobada. Las principales desventajas que posee una cultura organizacional centralizada en una organización grande es que al no delegar la autoridad a otros miembros de la organización, no tienen las oportunidades suficientes de poder mejorar sus atributos como líderes y es más complejo que se generen nuevas ideas o enfoques que ayuden al desarrollo de la empresa.

1.2. Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional se refiere a la forma en que los individuos y los grupos influyen en el comportamiento de los colaboradores de una organización. “El comportamiento organizacional (con frecuencia se abrevia como CO) es un campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito” (Robbins y Judge, 2013, p.10). Newstrom (2011) afirma que “El comportamiento organizacional (CO) es el estudio sistemático y aplicación cuidadosa del conocimiento sobre la forma como la gente —individuos y grupos— actúa en las organizaciones. Se esfuerza por identificar formas en que la gente actúa con mayor eficacia” (p. 3).

El Comportamiento Organizacional es el estudio de los individuos y los grupos dentro del contexto de una organización y el estudio de los procesos y las prácticas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y las organizaciones. (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 4)

El diagnóstico del comportamiento organizacional de la empresa Plásticos & más S.A qué se puede identificar es que los colaboradores no se sienten motivados por lo cual su desempeño en los últimos meses ha decaído drásticamente y esto ha generado que la producción y las ventas de la organización decaigan a un nivel significativo comparada con otros años.

Una causa de la baja motivación por parte de los colaboradores es generada por la falta de crecimiento profesional que existe en la organización, debido a que no existen planes de carrera que los ayuden a desarrollarse en sus ámbitos laborales lo que ha provocado que en la empresa haya personal que labore veinte años en la misma área y durante todo ese periodo no se ha planteado imponerles retos o prepararlos para que puedan mejorar continuamente y además así despertar motivación en ellos.

Finalmente, la centralización del poder en la organización es otra causa que genera poca motivación en los empleados debido a que la Gerencia General no le brinda la confianza ni las herramientas suficientes para poder ser líderes en sus puestos de trabajo y tomar decisiones lo cual genera confianza y seguridad en ellos mismos.

1.3. Comunicación

En una organización mantener una buena comunicación es una herramienta esencial para mantener un buen clima laboral, facilitar el traspaso de información, para el desarrollo de la organización y del personal mediante la retroalimentación, etc. “La comunicación es el proceso para dar y recibir mensajes mediante diversos canales formales e informales” (Bonifaz, 2012, p. 25).

La comunicación es la transferencia de información y el entendimiento de una persona con otra. Es una forma de llegar a los demás transmitiéndoles ideas, hechos, pensamientos, sentimientos y valores. Su meta es que el receptor entienda el mensaje como se pretendió. (Newstrom, 2011, p.49)

La empresa Plásticos y más S.A refleja un tipo de comunicación formal y horizontal descendente. La comunicación formal es aquella “Donde el contenido está referido, a aspectos laborales únicamente. En general, utiliza la escritura como medio. La velocidad es lenta debido a que tiene que cumplir todos los procedimientos burocráticos” (Guzman, 2012, p. 72). “La comunicación descendente involucra todos los mensajes que fluyen de la dirección hacia los empleados” (p. 74). “La comunicación horizontal se define como el intercambio lateral de mensajes entre individuos que se encuentran en el mismo nivel de autoridad dentro de la organización” (p. 76). La empresa posee estos tipos de comunicación debido a que las decisiones e información vienen directamente desde la Dirección General para abajo y no en sentido contrario. En la empresa no existe la retroalimentación de parte del empleador a empleado debido que la comunicación descendente en la organización se limita solamente a dictar órdenes específicas. La falta de retroalimentación evita la mejora continua del personal y de los procesos organizacionales. Todo esto se evidencia al tener empleados que a lo largo de varios años no han crecido como profesionales.

2. DETERMINACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS

2.1. Personal

La empresa Plásticos & más S.A debe realizar un análisis de los cargos para establecer correctamente cuales son los conocimientos, destrezas y aptitudes que necesita determinada persona para ocupar un puesto de trabajo con la finalidad de orientar la selección de personal hacia la

búsqueda de dichas necesidades. La gestión del desempeño se debería enfocar en la realización de una evaluación que analice al personal para conocer a profundidad cuáles son sus conocimientos y habilidades que destaquen y así poder reubicarlos a puesto de trabajo en los cuales tenga un mejor rendimiento, esto es factible debido a la gran cantidad de personal que poseen y desconocen cuáles son sus aptitudes. Para que el personal de la organización pueda desarrollarse se deben implementar planes de carrera basados en los puestos que se encuentran las personas y en sus estudios realizados, esto generará que los colaboradores sientan un interés por parte de la organización, donde perciban que ellos son la fuente principal que mueve a la empresa.

La organización debe fortalecer el liderazgo en los colaboradores mediante la descentralización del poder, delegando responsabilidades y dejando participar a los líderes en la toma de decisiones para que de esta manera el personal de la organización pueda ser más independiente en su puesto de trabajo y además estas medidas generarán mayor confianza, también se obtendrá líderes que influyan positivamente en el comportamiento de los demás colaboradores, mayor iniciativa y se mejorará el trabajo en equipo. Mediante la evaluación del personal que se nombró con anterioridad se podrá detectar a aquellas personas que se distinguen por ser líderes y ubicarlas en puestos estratégicos y finalmente brindarles capacitaciones para fortalecer y desarrollar aptitudes relacionadas al liderazgo.

La comunicación también debe ser reforzada para pasar de un estilo vertical ascendente a una transversal. Para lograrlo se deben implementar reuniones periódicas de los miembros de las distintas áreas de trabajo donde todos puedan participar e informar cual es el estado de las labores que tienen encomendadas; cuáles son sus dudas e inconvenientes. El objetivo será que el personal pueda recibir ayuda de parte de sus compañeros y también la retroalimentación del trabajo que se realiza. Se implementará también días de integración donde el personal pueda convivir con sus compañeros para así desarrollar el trabajo en equipo y que en su área de trabajo se sientan

con mayor confianza de contactarse con sus respectivos jefes por motivo de algún problema o necesidad.

2.2. Estructura

El área de Recursos Humano debe rediseñar sus objetivos y funciones para orientarse hacia la mejora continua del personal, donde se realicen planes de carrera para los empleados y los ayuden a crecer en sus respectivas áreas y además realizar evaluaciones constantes en donde se les brinde retroalimentación de su trabajo con la finalidad de conocer cuando es necesario la reubicación de un trabajador para brindarle nuevos retos y mantener un desarrollo tanto del personal como de la organización.

2.3. Procesos

El proceso de selección de Plásticos & más S.A debe ir en conjunto con el análisis de cargos que se nombró anteriormente con la finalidad de poder orientar la búsqueda del personal adecuado a los conocimientos, destrezas y aptitudes que son necesarias para poder ocupar correctamente los cargos que se encuentran vacantes en la organización. Las pruebas de conocimiento y las preguntas que se deben realizar en la entrevista sobre lo que necesita conocer la persona que ocupará el puesto deben estar enfocadas a los resultados que se obtuvieron en los análisis de los cargos. El proceso se debe detallar en un manual donde se designen actividades para cumplir el proceso y los encargados de realizarlas con la finalidad de disminuir el desorden y lograr cumplir el objetivo de la selección con la mayor precisión posible.

3. IMPLEMENTACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN

3.1. Responsables

El área de Talento Humano será la responsable de realizar el diagnóstico de los cargos de la organización donde se identificarán las funciones, responsabilidades, aptitudes, conocimientos y destrezas que los cargos implican. La evaluación del personal también se encontrará a cargo de Talento Humano, si algún evaluado es apto para una reubicación de puesto se consultará con el Jefe del Área donde se desea realizar la reubicación. Los planes de carrera estarán a cargo del área de Talento Humano quienes trabajaran en conjunto con los Jefes de Área para realizar mapas de las carreras, es decir trazar los diferentes caminos en los que se puede desarrollar cada puesto de la organización.

La descentralización del poder para delegar autoridad a los líderes estará a cargo de la Dirección General y Talento Humano quienes reubicarán al personal en puestos estratégicos donde puedan influenciar y dirigir a otros colaboradores; las capacitaciones enfocadas a liderazgo serán responsables de coordinarlas el área de Talento Humano. La implementación de las herramientas de comunicación y la planeación de los días de integración estará a cargo de Talento Humano y la Dirección General; y las reuniones periódicas enfocadas a la retroalimentación del trabajo las realizarán todos los Jefes de áreas.

Finalmente, los cambios al proceso de selección estarán a cargo de Talento Humano, quienes se encargaran de establecer las actividades necesarias junto con sus responsables para cumplir el objetivo de la selección y orientar el proceso de búsqueda de personal a las necesidades que los cargos requieran.

3.2. Recursos

El recurso más importante que se necesita para implementar el desarrollo estratégico en la empresa Plásticos & más S.A son los colaboradores que

conforman la organización. Se necesita de las personas para cada medida que se desea implementar. La comunicación necesita carteleras y todo tipo de tecnología que facilite el flujo de información entre los colaboradores.

El manual de funciones de cargo de la organización junto con los resultados de entrevistas y encuestas al personal son herramientas indispensables para elaborar el diagnóstico de los cargos, y es aquí donde se redactará las nuevas descripciones de los puestos de trabajo. El nuevo manual servirá de herramienta para elaborar los nuevos modelos de evaluaciones al personal, los planes de carrera, las reubicaciones del personal, la descentralización del poder y servirá de guía para la selección de personal. Los resultados de las evaluaciones y los planes de carrera sirven como herramientas para la reubicación de los colaboradores y la descentralización.

3.3. Metodología

La metodología a utilizar será cuantitativa y cualitativa, las cuales incluyen entrevistas y encuestas, estas serán las principales herramientas de recolección de información para elaborar los diagnósticos a los cargos. Además el tipo de información obtenida del manual de funciones de cargo, de las evaluaciones y los planes de carrera para poner en marcha la reubicación del personal y la descentralización del poder serán también mixtas.

4. CONCLUSIONES

La empresa Plásticos y más S.A se debe implementar la mejora continua a todos aquellos nuevos cambios que se implementaron al personal, a la estructura y a los procesos con la finalidad que con el transcurso del tiempo no vuelvan a cometer el error de poseer metodologías de trabajo que ya no funcionen en la época que se encuentre. Además con el mundo cambiando rápidamente y contantemente el no adaptarse a las nuevas tendencias es riesgo muy alto y una clara desventaja frente a la competencia.

La organización debe revisar constantemente sus puestos de trabajo para adaptarlos a aquellas nuevas necesidades que surjan, por este mismo motivo se deben rediseñar si es necesario los modelos de evaluaciones de desempeño, los planes de carrera y la selección de personal para que sean más exactas si existen cambios a los cargos, nuevas herramientas o tendencias, que exijan que la empresa tome las medidas necesarias para que todas aquellas nuevas necesidades se acoplen correctamente al estilo de la organización.

La organización debe evitar volver a centralizar el poder y la toma de decisiones debido a que por el tamaño de ella es contraproducente, además que genera desmotivación hacia los empleados, especialmente en los líderes. Cada cierto tiempo se debería aplicar evaluaciones de desempeño para retroalimentar correctamente a los colaboradores y para reubicar estratégicamente a aquellos que brindarán mayor apoyo a la compañía en otras áreas o puestos.

Finalmente, la comunicación debe seguir fortaleciéndose tanto como en medios que faciliten el intercambio de información y métodos que fortalezcan las relaciones entre todos los miembros de la empresa, para que así la cultura se vea fortalecida y el personal se sientan identificados con su empresa y existan un mejor clima laboral, donde exista la colaboración entre todos los miembros de la organización.

5. REFERENCIAS

- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo Empresarial*. Estado de México: Red Tercer Milenio S.C.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. México D.F: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional Principios y aplicaciones*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Guzman, V. (2012). *Comunicación Organizacional*. Estado de México: Red Tercer Milenio S.C.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Cengage Learning.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Landívar Arteaga, Kleber Enrique**, con C.C: # **0926110453** autor/a del **componente práctico del examen complejo: Programa de desarrollo estratégico de la empresa “Plásticos y más 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, **15 de Septiembre de 2017**

f. _____

Landívar Arteaga, Kleber Enrique

C.C: 0926110453



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Programa de desarrollo estratégico de la empresa "Plásticos y más S.A"		
AUTOR(ES)	Kleber Enrique, Landívar Arteaga		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Mgs. Luis Antonio, Bonilla Morán		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Filosofía letras y ciencias de la educación		
CARRERA:	Psicología Organizacional		
TITULO OBTENIDO:	Licenciado en Psicología Organizacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	15 de Septiembre de 2017	No. DE PÁGINAS:	21
ÁREAS TEMÁTICAS:	Cultura Organizacional, Comportamiento Organizacional y Comunicación Organizacional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Cultura organizacional, comportamiento organizacional, comunicación organizacional, desarrollo estratégico, estructura organizacional, procesos organizacionales, diagnóstico.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El trabajo a continuación analiza las problemáticas por las que atraviesa la empresa Plásticos y más S.A desde la perspectiva de la cultura, comportamiento y comunicación de la organización. Los resultados del diagnóstico desde estas perspectivas fueron esenciales para conocer el estado actual de la organización y de esta manera se planteó las distintas soluciones a los problemas encontrados. La determinación de las estrategias se enfoca en actuar desde el personal, la estructura y los procesos en las cuales se abarca todas las necesidades que tiene la organización halladas en el diagnóstico. La finalidad de las estrategias planteadas es cambiar el enfoque que tiene la organización donde lo más importante es la imagen del producto, descuidando completamente a su personal, es decir, se pretende dar mayor importancia a los colaboradores. Finalmente, se establece la planificación para llevar a cabo el desarrollo estratégico, en la cual se designa a las personas responsables del trabajo, los recursos que se utilizarán y la metodología necesaria.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 980353032	E-mail: kleberlandivar93@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Carrillo Saldarreaga Sofía Viviana		
	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):			