

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**TEMA:**

**Reestructuración Organizacional En La Empresa Familiar  
San Bartolome S.A**

**AUTOR (ES):**

**Guanopatin Triana, Nathalie Alejandra**

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

**TUTOR (A)**

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

**Guayaquil, Ecuador  
2 de septiembre del 2021**



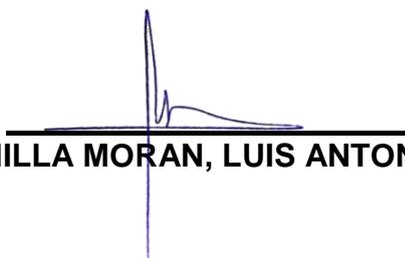
UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

### **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **GUANOPATIN TRIANA, NATHALIE ALEJANDRA**, como requerimiento para la obtención del título de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**.

**TUTOR (A)**

f.   
**LCDO. BONILLA MORAN, LUIS ANTONIO, MGS.**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**PSIC. GALARZA COLAMARCO, ALEXANDRA PATRICIA, MGS.**

**Guayaquil, a los 2 días del mes de septiembre del 2021**



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

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **GUANOPATIN TRIANA, NATHALIE ALEJANDRA**

### **DECLARO QUE:**

El componente práctico del examen complejo, **Reestructuración Organizacional En La Empresa Familiar San Bartolome 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 2 días del mes de septiembre del año 2021**

**EL AUTOR (A)**

f. \_\_\_\_\_  
**GUANOPATIN TRIANA, NATHALIE ALEJANDRA**



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

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **GUANOPATIN TRIANA, NATHALIE ALEJANDRA**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo Reestructuración Organizacional En La Empresa Familiar San Bartolome S.A**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 2 días del mes de septiembre del año 2021**

**EL (LA) AUTOR(A):**

f. \_\_\_\_\_  
**GUANOPATIN TRIANA, NATHALIE ALEJANDRA**



Guayaquil 2 de Septiembre del 2021

**CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**  
**INFORME DE PLAGIO**

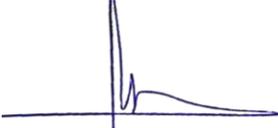
URKUND	
Documento	<a href="#">REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA FAMILIAR VIÑA SAN BARTOLOME S.A.pdf</a> (D111852551)
Presentado	2021-08-30 18:03 (-05:00)
Presentado por	nathalie.guanopatin@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	luis.bonilla.ucsg@analysis.orkund.com
	<b>0%</b> de estas 9 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

**Nombre del caso:** "Reestructuración Organizacional en la empresa familiar Viña San Bartolomé S.A"

**Estudiante:**

- Nathalie Alejandra Guanopatin Triana

**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. ALEXANDRA PATRICIA GALAZAR COLAMARCO, MGS.**  
DIRECTOR DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_  
**PSIC. BELÉN CABEZAS CÓRDOVA, MGS.**  
COORDINACIÓN DEL ÁREA O DOCENTE DE  
LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_  
**PSIC. EFREN CHIQUITO LAZO, MGS.**  
DOCENTE REVISOR

# ÍNDICE

RESUMEN .....	VII
INTRODUCCIÓN .....	2
1 Diagnóstico de la situación de la organización .....	3
1.1 Cultura Organizacional .....	3
1.2 Comunicación Organizacional .....	4
1.3 Comportamiento Organizacional .....	5
2 ESTRATEGIAS .....	6
2.1 Estructura .....	6
2.2 Personal.....	7
2.3 Procesos.....	8
3 Implementación de Estrategias .....	10
3.1 Metodología .....	10
3.2 Responsables.....	12
3.3 Recursos.....	12
4 CONCLUSIONES.....	13
5 REFERENCIAS.....	15

## RESUMEN

El presente trabajo de estudio es de carácter familiar en forma de Sociedad Anónima. La organización está enfocada en la elaboración tradicional, dedicado a la producción, venta y distribución de vino, el cual tiene más de 90 años en el mercado. El viñedo se encuentra ubicado en la provincia de Loja y trabaja en la elaboración de productos de máxima calidad. Una vez que han sido analizados los factores internos de la organización se ha elaborado un diagnóstico organizacional para poder comprender su cultura, la comunicación y el comportamiento de los colaboradores que forman parte de la empresa. Se propone trabajar con diferentes estrategias organizacionales para poder plantear una solución a la problemática que actualmente vive la organización, haciendo énfasis en la reestructuración organizacional, con la implementación de nuevos cargos en la compañía, implementar el departamento de talento humano, el de comunicación organizacional y realizar el diseño de manual funciones para mejorar la gestión del talento humano e incrementar la productividad organizacional.

***Palabras Claves:*** *Comunicación Interna, Organigrama, Manual de funciones, Talento Humano, Cultura, Estructura organizacional*

## **ABSTRACT**

This study work is of a family nature in the form of a Limited Company focused on the cultivation and traditional elaboration, dedicated to the production, sale and distribution of wine, which has more than 90 years in the market. The vineyard is located in the province of Loja and works on the production of top quality products. Once the internal factors of the organization have been analyzed, an organizational diagnosis has been prepared in order to understand its culture, communication and the behavior of the collaborators who are part of the company. It is proposed to work with different organizational strategies to be able to propose a solution to the problems that the organization is currently experiencing, emphasizing organizational restructuring, with the implementation of new positions in the company, implement the organizational communication department and carry out the design of the manual and thus improve the management of human talent and increase organizational productivity.

***Key Words, Internal Communication Organization Chart, Function Manual, Human Talent, Culture, Organizational Structure***

## INTRODUCCIÓN

La viña San Bartolomé tuvo sus inicios en 1925, su dueño y fundador es Neptalí Madrid quien observó la calidad del suelo en tierras lojanas, para elaborar vino de alto grado, teniendo asesorías de personas extranjeras de Francia y Argentina. Los terrenos de los viñedos se caracterizaban por tener buena ventilación y ubicación.

Viña San Bartolomé se ha caracterizado por ser una organización que tiene un buen ambiente de trabajo, brinda confianza y respeto hacia sus colaboradores, a pesar de ser una empresa familiar y con un número alto de trabajadores bajo su nómina, no cuenta una buena estructura organizacional. Como es de conocimiento, los trabajadores se encuentran capacitados para cubrir y rotar todos los cargos en general, realizando la dualidad de funciones.

Adicional, dentro de la organización la comunicación es de manera centralizada, este tipo de comunicación tiende a depender de una persona para tomar las decisiones. Por lo general las organizaciones tradicionales usan esta estructura ya que el propietario en este caso Don Neptalí Madrid es responsable de las operaciones comerciales de la empresa y de las decisiones más importantes.

Actualmente la organización conforma cuatro gerencias al mando según su estructura organizacional, sin embargo, no posee un departamento de talento humano estructurado que se encargue de la gestión del personal y de los procesos internos a nivel organizacional. De igual forma, no posee un manual de funciones que establezcan las competencias específica de los cargos dentro del organigrama.

# DESARROLLO

## 1. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION DE LA ORGANIZACIÓN.

### 1.1 Cultura Organizacional

La Cultura Organizacional dentro de una organización se hace énfasis al cúmulo de creencias, costumbres, valores, cualidades y ritos que son compartidos por los colaboradores que conforman una compañía. También podemos hacer énfasis que la Cultura Organizacional simboliza la calidad de una empresa en su forma de ser y actuar.

En La Viña San Bartolomé los colaboradores poseen características principales y una de ellas es que se encuentran alineados a la visión, misión y valores de la organización los cuales a lo largo de su trayectoria ha sido compartido por su fundador.

La viña San Bartolomé cuenta con una cultura fuerte que ha permanecido constantemente, misma que Robbins y Judge (2009) caracterizan porque “se ha demostrado una fuerte unión entre sus miembros de la organización” (pág. 554).

Al entrar en contacto con la organización podemos observar que una de sus ventajas de una cultura fuerte tiene más capacidad de crear equipos de alta productividad. Sin embargo, uno de los aspectos relevantes que tiene la organización son los procesos no formalizados, es decir se mencionan que realizan programas de capacitación y formación, pero a su vez no cuentan con una estructura o responsable del área que pueda orientar y guiar a realizar los procesos de manera eficiente. Por la cual se propone que los mismos sean manejados por el departamento de Talento Humano

Las culturas presentan aspectos mayormente estáticos y duraderos, en específico las culturas tradicionales se caracterizan por no permitir cambios en sus valores sin importar el transcurso del tiempo, al igual que lo realiza de Don Neptalí, que sigue persistiendo hasta la actualidad y continúa haciendo énfasis en las políticas de la empresa. (Claude Lévi-Strauss citado por Martínez, 2017).

## **1.2 Comunicación Organizacional**

Una adecuada vía de comunicación dentro de la viña San Bartolomé ha logrado mantener durante años un clima de trabajo saludable entre colaboradores. La viña San Bartolomé no dispone con un departamento de comunicación que sirva como un proceso para difundir y facilitar los mensajes emitidos que se dan entre los diferentes departamentos.

Comunicación interna es el conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantengan informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales. (Fernández, 2002, p.12)

Cruz, J. (2016) menciona que “desarrollar una buena comunicación es un proceso de vital relevancia en la motivación de los miembros de una organización, si existe una comunicación eficaz se podrá fomentar un mejor clima laboral” (p.37)

Respecto a la comunicación de la organización, es de manera informal y una de sus desventajas es que no es oficial y, por lo tanto, no puede ser controlada totalmente por la empresa, no existe un registro o una canal que implemente la comunicación de manera formal. Con la implementación de un departamento de comunicación que se adapte a las necesidades de la organización es un requisito indispensable como una herramienta de gestión.

El departamento de comunicación está encargado de cotizar diferentes proveedores con el fin de implementar un canal de comunicación que se adapte a las necesidades de la empresa.

Es importante que, en una organización existan la digitalización y la tecnología que puedan proporcionar nuevos canales de comunicación a los colaboradores asegurando de esta forma la regularidad y la eficacia de la comunicación de forma inmediata. Teniendo como beneficio una conexión más directa con los clientes de la marca y buen posicionamiento en el mercado.

### **1.3 Comportamiento Organizacional**

Amorós (2007) señala que “el comportamiento organizacional es la intercomunicación y relación entre dos o más personas de una organización” (p. 35). Para comprender el estudio del comportamiento organizacional algunos autores recomiendan el modelo básico que contiene tres niveles; individual, grupal y organizacional.

Robbins y Judge (2009) señalan que “el Comportamiento Organizacional utiliza el conocimiento alcanzado acerca de las personas y el resultado de la estructura en la conducta, con la finalidad de que las organizaciones trabajen mejor y logren sus objetivos” (p. 10)

El comportamiento organizacional a nivel individual Don Neptalí Madrid, es la cabeza principal de la organización se caracteriza por ser una persona comprometida con su trabajo y ha logrado que sus subordinados sientan un clima de confianza y respeto.

A nivel grupal, el trabajo colaborativo dentro de Viña San Bartolomé es a través de los planes de capacitación donde se ha desarrollado en el sistema de rotación de cargos en los colaboradores Además existe un grupo de mandos compuesto por individuos subordinados que reportan directamente a un gerente asignado. Se hace evidente que no tienen un diseño de organigrama estructural que oriente el proceso de análisis y descripción de cargos.

A nivel organizacional, podemos evidenciar que dentro una estructura centralizada que se caracteriza por su estilo jerárquico, los altos mandos dan poca iniciativa y apertura a que la toma de decisiones y este podría ser un obstáculo para la gestión eficaz dentro de la empresa

## **1. DETERMINACION DE LAS ESTRATEGIAS**

### **2.1 Estructura**

#### **Rediseñar la estructura Organizacional.**

Podemos definir que una estructura organizacional es parte fundamental de las organizaciones y cumple la función principal de establecer jerarquía, se encuentra diseñada en base a un objetivo real y se adaptada a las tecnologías y herramientas que posee la organización.

Es indispensables que dentro de la Viña San Bartolomé se realice una reestructuración debido a cuenta con una estructura de tipo centralizada, es decir concentra las decisiones en los altos cargos de jerarquía ya que dentro de sus objetivos recalca el poder internacionalizarse, debido a esto hay algunos departamentos de suma importancia que no están considerados dentro del organigrama. Al diseñar el organigrama se podrá distinguir la línea de mando y que los colaboradores tengan en cuenta quien es el líder de cada área organizacional.

Toda estructura de una organización debe estar constituida de manera apropiada tomando en cuenta su posicionamiento actual en el mercado y las ambiciones de crecimiento y objetivos actuales.



**Figura 1:** Organigrama Viña San Bartolomé

De acorde con la figura 1 podemos visualizar que la estructura que tenía la Viña San Bartolomé dentro del esquema departamental que el área de tenía más peso era la gerencia general. Este tipo de estructura se definen por ser obsoletas y simples.



**Figura 2**

**Fuente:** Creación de la autora

En la Figura 2, se puede observar que se rediseñó su estructura organizacional con la finalidad que se pueda conocer cómo se maneja cada una de sus cadenas de mando. Esta reestructuración del organigrama

logrará dar sentido de pertenencia a sus colaboradores y fidelidad a la organización.

## **2.2 Personal**

Se propone implementar el sistema de comunicación interna dentro de la compañía, haciendo énfasis que la empresa tiene proyección a internacionalizarse, y es fundamental que sus colaboradores reciban la información sobre cuáles son los objetivos y metas que la empresa tiene en la actualidad y cuáles serán las estrategias que van a implementar para lograrlos.

Fernández (2009) menciona que “la comunicación interna es un conjunto de técnicas y habilidades a facilitar el flujo de mensajes” (p.39)

Un plan de comunicación interna proporciona al colaborador la información constante de acuerdo a su necesidad y a su vez sea compartida con sus compañeros de trabajo. Es importante que dentro del plan de comunicación los colaboradores cuenten con correo institucional, cartelera informativa, cambios organizacionales, charlas, convenios y anuncios semanales.

## **2.3 Procesos**

Una vez que se ha evidenciado las estrategias acordes a la estructura organizacional de la Viña San Bartolomé se debe trabajar en los procesos de conforma dicha estructura. Dentro de la organización no existen un manual de funciones que permita conocer las responsabilidades y competencia de los cargos.

- ✓ Análisis y descripción de cargos

En conjunto con la gerencia general y gerencias departamentales se debe levantar la información de los cargos existente de la organización. En la descripción debe constar lo “qué hace”, “cómo lo hacen” y “para qué lo

hacen”. Adicional se debe estructurar el manual de funciones con: requisitos intelectuales, requisitos físicos, responsabilidades, condiciones de trabajo.

El manual de funciones debe ser analizado de manera anual en base a la creación de nuevos cargos o cambios en su estructura y toda información relacionada con este procedimiento deberá ser solicitada por escrito al área de talento humano.

✓ Manual de organización.

Este reglamento debe ser socializado con los directivos de la compañía y los colaboradores que ya son parte de la viña San Bartolomé.

## **2. IMPLEMENTACION DE ESTRATEGIAS**

3.1. Rediseñar la estructura Organizacional

3.1.1 Crear canales de comunicación.

3.1.2 Definir un procedimiento de manual de Funciones.

### **Proceso**

3.1 Rediseñar la Estructura Organizacional

### **Metodología**

Robbins (1987) menciona que “la estructura de una organización es el modo de planificar el trabajo, repartiendo formalmente las responsabilidades” (p.34) Una estructura funcional organizada es fundamental para que los empleados entiendan cómo funciona la organización.

La implementación de esta estrategia estará liderada por la Consultoría de Talento Humano y la metodología a utilizar es de enfoque cualitativo. Para que la organización pueda cumplir y dar evidencias de las líneas de mando se debe reestructurar el organigrama. Este proceso será ejecutado por el departamento de Talento Humano y la consultora.

Implementar los procesos del Departamento de Talento Humano son de vital importancia hoy en día para las nuevas organizaciones que piensan en expandirse, como es el caso de la Viña San Bartolomé porque estandariza los parámetros del personal en busca de una mayor efectividad en la organización.

A partir de un Departamento de Talento Humano se logra determinar, establecer y describir aspectos necesarios para los procesos propios del departamento en cuestión el mismo que tiene como objetivo el desarrollo del colaborador. Algunos de los procesos de este departamento son: selección y reclutamiento, descripción y análisis de puestos y comunicación interna.

### **Responsables**

Las personas especializadas en realizar el organigrama de la Viña San Bartolomé será la Gerencia de Talento Humano.

### **Recursos**

La viña San Bartolomé cubrirá los gastos en su totalidad, pero se presentará un presupuesto de los nuevos cargos que se pretenden incluir al organigrama. Adicional serán necesarios recursos físicos/materiales cuales deberán ser debidamente presentados e incluidos en el presupuesto general de organización.

**Tabla # 1 Cuadro de Presupuestos de los nuevos Cargos que se proponen**

<b>NOMBRE DEL CARGO NUEVO</b>	<b>SALARIO</b>
GERENTE DE TALENTO HUMANO	\$5.000
JEFE DE TALENTO HUMANO	\$2.000
ASISTENTE DE TALENTO HUMANO	\$400
ASISTENTE DE COMUNICACIÓN INTERNA	\$400
<b>TOTAL</b>	<b>\$7.800</b>

**Fuente:** Creación de la autora

### **Procesos**

#### 3.1.1 Diseñar Canales de comunicación

### **Metodología**

En esta estrategia se procederá a la creación de canales de comunicación. Dentro de esta estrategia se podrá visualizar manera formal los procesos de la misión, visión y valores que han sido ya impartidas por su fundador, pero de manera más formal. Como se pudo evidenciar a nivel de estructura del organigrama se implementó el departamento de comunicación, que está a cargo de una persona, quien cuenta con las competencias adecuadas con la finalidad que la comunicación se pueda desarrollar de una manera más transparente y de mayor alcance.

**Responsables:** La creación de canales de comunicación interna estarán bajo la supervisión de los proveedores y el equipo de Talento Humano.

**Recursos:** Para la implementación de los canales de comunicación planteados se necesitará proveedores en Tic's que pueda ajustarse al

presupuesto de la empresa que se encargue de la intranet y el correo corporativo.

**Tabla # 2 Cuadro monetario para crear canales de comunicación Interna**

ACTIVIDAD	RECURSO	CONCEPTO	PRECIO UNITARIO	PRECIO FINAL
Crear Canales de comunicación interna digital	Financieros	proveedor	\$600.00	\$600.00
<b>TOTAL</b>				\$600.00

**Fuente:** Creación de la Autora

## **Procesos**

### 3.1.2 Definir un procedimiento de manual de Funciones

#### **Metodología**

Dentro de la organización no cuenta con organigramas que permitan conocer la estructura interna de la empresa desconociendo por completo los niveles jerárquicos, líneas de autoridad y las diferentes funciones que deben poseer los colaboradores de la organización en cada puesto de trabajo.

Se llegó a la finalidad de implementar una estructura organizacional junto con descriptivos de cargos, basándose en los requisitos necesarios para su diseño y lograr que la empresa tenga un respaldo de las funciones y responsabilidades de cada cargo requiere. Dentro de la Viña San Bartolomé sus colaboradores realizaban la duplicidad de las funciones y eran polifuncionales. El realizar las funciones o tareas de forma monótona a menudo, reduce la productividad laboral, llevando a un incremento en la tasa de deserción laboral.

Continuando con la línea de la estructuración organizacional, se realizará una manual de funciones para mejorar los procesos internos de la

organización. De igual manera es necesario conocer la identidad corporativa de la organización a través de la misión, visión y valores organizacionales.

**Responsables:** Los responsables para el diseño será el Departamento de Talento Humano junto con la consultoría,

**Recursos:** La siguiente estrategia la elaboración del Manual de funciones se necesitarán recursos financieros.

**Tabla # 3 Cuadro de Inversión para la definición de manual de funciones.**

ACTIVIDAD	RECURSO	CONCEPTO	PRECIO UNITARIO	PRECIO FINAL
Definir el manual de funciones	Materiales	Resma de Hojas	\$10.00	\$10.00
		Sala de conferencia	\$0.00	\$0.00
	Tecnológicos	Grabadora	\$20.00	\$20.00
		Laptop	\$0.00	\$0.00
<b>TOTAL</b>				<b>\$30.00</b>

**Fuente:** Creación de la Autora

## **CONCLUSIONES**

Una vez culminado el caso, puedo mencionar que Viña San Bartolomé posee una nueva estructura a nivel organizacional haciendo énfasis en lo importante para las empresas contar con una estructura descentralizada, sin importar su tamaño y que además esté diseñada de acuerdo a lo que pretende realizar y hacia donde se quiere dirigir para que puedan alcanzar los objetivos organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Se recomienda que la estructura sea flexible y adaptable al crecimiento de la empresa, estas son las bases principales que le permitirá institucionalizarse y a su vez contar con colaboradores comprometidos y motivados en el lugar de trabajo. Dentro de la organización se han desarrollado estrategias que ayudaran a Vina San Bartolomé a mejorar su posicionamiento en el mercado, con la nueva reestructuración organizacional y la implementación del departamento de Talento Humano.

Además, con la implementación del departamento y la creación de canales comunicación aportará de forma positiva en el desempeño de los colaboradores manteniendo un clima de seguridad y confianza.

## REFERENCIAS

- Amoros, E. (2007). *Comportamiento Organizacional en busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/comportamiento-organizacional-definiciones-y-variables/>
- Cruz Osorio, J. (2016). *Comunicacion efectiva en las organizaciones*. Obtenido de <https://www.emprendices.co/comunicacion-efectiva-las-organizaciones/>
- Fernandez , C. (2009). *La Comunicacion en las organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Martinez, C. (2017). *Qué son las culturas tradicionales?* Obtenido de <https://www.lifeder.com/culturas-tradicionales/>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Person Educacion.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Guanopatin Triana, Nathalie Alejandra**, con C.C: # 080323467-3 autor/a del **componente práctico del examen complejo: Reestructuración Organizacional En La Empresa Familiar San Bartolome S.A** 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, 2 de **septiembre** de 2021

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

Nombre: **Guanopatin Triana, Nathalie Alejandra**

C.C: **080323467-3**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	<b>Reestructuración Organizacional En La Empresa Familiar San Bartolome S.A</b>		
<b>AUTOR(ES)</b>	Nathalie Alejandra, Guanopatin Triana		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Luis Antonio, Bonilla Moran		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación		
<b>CARRERA:</b>	Psicología Organizacional		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Psicología Organizacional		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	2 de septiembre de 2021	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	15
<b>AREAS TEMÁTICAS:</b>	Estructura Organizacional, Comunicación Interna, Talento Humano		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Organizational Structure, Internal Communication Organization Chart, Function Manual, Human Talent, Departments, Culture		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b> El presente trabajo de estudio es de carácter familiar en forma de Sociedad Anónima enfocada en el cultivo y la elaboración tradicional, dedicado a la producción, venta y distribución de vino, el cual tiene más de 90 años en el mercado. El viñedo se encuentra ubicado en la provincia de Loja y trabaja en la elaboración de productos de máxima calidad. Una vez que han sido analizados los factores internos de la organización se ha elaborado un diagnóstico organizacional para poder comprender su cultura, la comunicación y el comportamiento de los colaboradores que forman parte de la empresa. Se propone trabajar con diferentes estrategias organizacionales para poder plantear una solución a la problemática que actualmente vive la organización, haciendo énfasis en la reestructuración organizacional, con la implementación de nuevos cargos en la compañía, implementar el departamento de comunicación organizacional y realizar el diseño de manual y así mejorar la gestión del talento humano e incrementar la productividad organizacional.			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593998922469	E-mail: nathaliegt1218@gmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):::</b>	<b>Nombre: Carrillo Saldarreaga Sofía Viviana, Mgs.</b>		
	<b>Teléfono: +593-4- 2209210 ext. 1413 - 1419</b>		
	<b>E-mail: sofia.carrillo @cu.ucsg.edu.ec</b>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			