



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

**TRABAJO DE TITULACIÓN DEL EXAMEN COMPLEXIVO DE
GRADO**

TÍTULO

ANÁLISIS DE CASO: “BODEGA SAN MATEO S.A.”

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AUTOR (A):

MOROCHO PEÑA, VICTORIA LISSETTE

**GUAYAQUIL, ECUADOR
FEBRERO DEL 2016**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente Análisis de Caso: “**BODEGA SAN MATEO S.A.**” mediante el Componente del Examen Complexivo de Grado de Psicología Organizacional fue realizado en su totalidad por **Morocho Peña, Victoria Lissette**, como requerimiento para la obtención del Título de **Licenciada en Psicología Organizacional**.

Guayaquil, al primero del mes de febrero del año 2016

DIRECTOR DE LA CARRERA

Mgs. Alexandra Galarza Colamarco



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Victoria Lissette Morocho Peña**

DECLARO QUE:

El trabajo de titulación mediante el Examen Complexivo de Grado, Análisis de Caso: "**BODEGA SAN MATEO S.A.**" de Psicología Organizacional previo a la obtención del Título de **Licenciada en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del presente análisis de caso referido.

Guayaquil, al primero del mes de febrero del año 2016

EL AUTOR (A)

Victoria Lissette Morocho Peña



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Victoria Lissette Morocho Peña**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del trabajo de titulación mediante el Examen Complexivo de Grado, Análisis de Caso: "**BODEGA SAN MATEO S.A.**" de Psicología Organizacional cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, al primero del mes de febrero del año 2016

EL (LA) AUTOR(A):

Victoria Lissette Morocho Peña

RESUMEN

La siguiente investigación se resume al estudio del caso Bodega San Mateo S.A, la cual conté con una información básica sobre su historia, estructura organizacional, organigrama, breve estado de su cultura, producción y producto.

La información que se tuvo en primera instancia no da constancia de que la Bodega San Mateo S.A. cuente con una estructura organizacional adecuada para el mejoramiento y desarrollo de la misma. Así como la falta de implementación de un área de Talento Humano, la misma que podría implementar a su vez todo lo necesario para la gestión administrativa de su personal

En base a esta información nace la pregunta ¿Cuál es la cultura existente en la Bodega San Mateo y que factores son necesarios modificar e implementar para optimizar el desarrollo de la organización y todo su personal?

Este trabajo planteo contribuir a la mejora y desarrollo del caso de la Bodega San Mateo S.A. diagnosticando su tipo de cultura organizacional, determinando que factores le han permitido mantenerse en el mercado de su producto y analizar sus posibles falencias para así determinar las condiciones necesarias para su crecimiento general.

Palabras Claves: Organización, Estructura, Administración del Talento Humano, Cultura Organizacional, Comportamiento Organizacional, Comunicación.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
DESARROLLO	8
1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACION DE LA ORGANIZACIÓN	8
Cultura Organizacional.....	8
Comportamiento Organizacional.....	10
Comunicación	11
2. DETERMINACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS.....	12
Personal.....	12
Estructura	12
Procesos.....	13
3. IMPLEMENTACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN	14
Responsables.....	14
Recursos.....	14
Metodología.....	15
CONCLUSIONES	17
BIBLIOGRAFÍA	18

INTRODUCCIÓN

Podemos entender como concepto general que la cultura laboral u organizacional es el acumulado de diversos factores: filosofía, valores, creencias (individuales y grupales), actitudes personales, motivaciones y anhelos. Todas estas concepciones tienen un significado en común para los miembros de una institución que le permiten distinguirse de las demás.

Al exponer sobre cultura en una empresa es explicar sobre la manera en que cada uno de sus colaboradores aprecian todos esos significados y en resumen, sería la consecuencia de cómo perciben, analizan, se comunican y se desenvuelven dentro de la institución a la que pertenecen.

Tener claro la situación actual de la cultura dentro de una organización nos va a ayudar a entender cómo y dónde estamos caminando, es decir, que dirección estamos tomando, cuál es la profundidad y potencia del ambiente, comunicación y comportamiento de los empleados, y a comprender su eficacia.

Conjuntamente, la cultura laboral producirá un impacto efectivo cuando ésta marche en la orientación indicada, extendida a cada uno los colaboradores y aplique una fuerte influencia sobre los mismos para que estos se adapten a las pautas culturales determinadas.

Por otra parte, no podemos dejar de mencionar que dentro del contexto empresarial es muy “normal” encontrar organizaciones, que por cultura e historia dan poca importancia a temas subjetivos en las empresas, entre ellas se incluye la comunicación interna del personal y hacia el personal.

El proceso de comunicación interna de una organización es un conjunto integral, motorizado mediante acciones que se orientan sinérgicamente hacia la totalidad de los públicos internos. Para ello, se deberá prever la utilización de distintos soportes, de acuerdo a cada situación en particular.

Con todo esto, es importante destacar la necesidad del psicólogo organizacional en la administración del personal, por ser la única rama de estudio que tiene la capacidad absoluta de investigar, analizar y describir las diferencias culturales y otros temas involucrados en una organización y de qué forma esta influye en el trabajo.

DESARROLLO

1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACION DE LA ORGANIZACIÓN

Cultura Organizacional

Haciendo un diagnóstico de la situación de la organización en base a la información dada, puedo describir que: la empresa Bodega San Mateo S.A., presenta una cultura organizacional débil.

Robbins (2004) afirma que “una empresa con cultura débil muestra los siguientes aspectos...” que también nos revela la bodega San Mateo S.A.: en la lectura del caso a lo que podemos citar que se resalta la nobleza, el arranque y la participación, es decir, que se apartan los niveles productores de los partícipes laborales; también que su cargo y función laboral es multifuncional y las reglas e instrucciones están adecuadamente estipulados. Un espacio que también nos comenta el autor es que la gestión se centraliza más al cuidado en la producción y muestra insuficiente interés en el recurso humano como tal.

Además, revela que los empleados están generalizados en sus actividades laborales porque no pueden efectuar bien su tarea o llevarla a cabo absolutamente, porque han creado hacia ellos una imposición que no les admite expresar, desarrollar sus conocimientos, destrezas y/o competencias por lo que esto resulta un bloqueo. Esto le traería a la empresa como consecuencia el desperdicio de tiempo para la ejecución de sus actividades porque al empleado que continuaría con el desarrollo de las diligencias en cada función habría que explicarle todas las tareas elaboradas.

Recordemos según lo leído en el caso, que el personal operativo rota en sus funciones, pero no son especializados en una actividad específica, esto no ayuda a que el colaborador se especialice y tenga un crecimiento profesional adecuado para su desarrollo personal.

Al no tener su atención principal en los colaboradores (la atención principal está dirigida a su imagen externa como empresa de vinos), pierden el desarrollo y optimización del recurso más importante de su empresa, El Talento Humano, para ser más específicos, el operativo.

Otro autor, Hofstede (2001) nos indica a través de su concepto de “Modelo de las Cinco Dimensiones”, el cual vale para identificar esquemas culturales de cada grupo, que en base a la información de la empresa y como resultado, lo siguiente:

“Existe una distancia al poder, que es, el nivel en que la cultura y sus integrantes consienten una máxima o mínima distancia y diferencia entre las personas que colaboran en una institución”.

Entonces, Hofstede nos da la pauta del grado que indica que, los miembros “menos poderosos” de una empresa esperan sobre los niveles de poder en la misma. Nos dice que en nuestra región (Latinoamérica) existe un nivel de distancia muy alto, y estas son típicamente más violentas en su comportamiento interno y manejan niveles de comunicación hostiles, síntoma que se podría presentar en la empresa Bodega San Mateo S.A. a medida que se mantenga esta situación en donde es notable la distancia de poder.

De la misma manera, este autor nos relata sobre la orientación a largo plazo versus la orientación a breve plazo: esto describe al valor que se da en una cultura organizacional a la planeación de la vida a largo plazo en contraste a las preocupaciones inmediatas. Esta organización no refleja una preocupación hacia sus colaboradores operarios respecto a su planeación de vida a largo plazo. Por ende, esta empresa vinícola solo toma en cuenta al personal de planta para la ejecución específica de la producción, rotándolo y capacitándolo dentro de las funciones de la planta, pero no realiza gestión de ningún tipo con el recurso humano ni estructura ningún plan de vida para su desarrollo futuro.

Esta situación presentada en su cultura organizacional nos indica las falencias que se presentan y su posible desenlace negativo, el cual debemos evitar tomando las medidas necesarias. Si bien el caso no indica hostilidad y comportamiento nocivo por parte del personal operativo, este según estudios podría presentarse en cualquier momento.

Comportamiento Organizacional

La empresa ha tenido éxito comercial porque ha tenido énfasis en el desarrollo de su imagen externa, de su gestión de producción y sus productos, pero al no hacer lo mismo con su personal operativo, corre el gran riesgo de cambiar la historia de la organización en aspectos negativos a corto plazo.

A juzgar por el organigrama presentado vemos dos factores a tomar en cuenta muy importantes: es de tipo piramidal y representa la jerarquía de arriba abajo. No describe los cargos de mandos bajos. Y lo más importante: no existen cargos o área relacionada al Talento Humano. Algo que tendrán que tomar en cuenta dado el crecimiento de la bodega. Pero por sobre todo al no haber gestión de talento humano, no muestra una estructura organizacional estable, sólida, confiable a futuro.

Al hacer el análisis del caso puedo percatarme de no haber factores o índices que tener un estudio de comportamiento del personal de la empresa, en tiempos actuales es muy importante tomar en cuenta el desarrollo del comportamiento de los empleados; tampoco indica tener una administración del desempeño, ni indicadores de liderazgo ni la existencia de subgrupos dentro de las áreas operativas donde es más común encontrar estas situaciones. A pesar que si se preocupan por darles incentivos económicos (remuneraciones), no hay pistas de factores de motivación que ayuden al desarrollo personal y general de los empleados de la Bodega San Mateo. S.A. ni indicadores de comportamiento organizacional estudiado.

Según Muchinsky (2007), identificar conducta y actitudes organizacionales que existan en la organización es muy importante. Este autor nos indica lo importante que es la identificación del empleado con la empresa, el nivel de compromiso organizacional, la justicia organizacional, la motivación como eje fundamental en el estudio del comportamiento laboral y las posibles aplicaciones de estrategias motivacionales que se podrían implementar.

A su vez, deberíamos tomar en cuenta los factores de motivación que ayuden a desarrollar un desempeño óptimo en la empresa pero sin dejar a un lado sus necesidades de autorrealización en lo cual abarcan factores internos de cada individuo. Todo esto con la finalidad de tener un comportamiento organizacional en vías de un excelente desarrollo.

Comunicación

Según el análisis del caso también encontramos que no existe una comunicación idónea hacia los colaboradores más que todos los operativos, no está al tanto de las diferentes actividades administrativas de la Bodega San Mateo S.A. con respecto a las ideas de innovar nuevos productos y lo que eso repercutiría en las actividades laborales y posibles cambios de ejecución de tareas y otros temas a tratar.

Según Robbins (2004), es muy importante “tratar la comunicación como tendencia y significación de la comunicación interpersonal entre dos o más personas en donde se debe tratar a los participantes como individuos, no como objetos”.

Este proceso debe tener un objetivo básico que será el mensaje a recibir por parte de los empleados no solo el mantenerlos informados y hacerlos participes sino también tener el tipo de comunicación adecuado sea este, verbal, no verbal, tecnológico, corporal u otros; buscar también que no existan barreras de comunicación efectiva, que no haya manipulación de la información para que esta se ejecute de manera clara y sencilla. Todo esto ligado a su desarrollo

conjunto con los comportamientos del colaborador y analizar las posibles situaciones de conflicto que se podrían presentar en el desarrollo de la misma o si no se cumple de manera correcta.

2. DETERMINACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS

Personal

Ahora, habiendo especificado como está la cultura organizacional y como ésta afecta o podría afectar al comportamiento de sus colaboradores. Es necesario implementar estrategias dirigidas específicamente a su personal, y con énfasis al departamento operativo o de “menos poder” en la organización. Mediante la elaboración de una estructura organizacional que ayude a especificar funciones, esto será posible con la creación del área de Talento Humano, área destinada a la gestión de la administración del mismo.

El objetivo primordial es organizar un área determinada con expertos de talento humano alineados con la estrategia que necesite la empresa, lo que nos ayudara a implantar las estrategias adecuadas a través de los colaboradores, quienes son estimados como los únicos capitales vivos y competentes de llevar al éxito laboral que busca la Bodega San Mateo S.A. y afrontar los desafíos que en la actualidad se observa en la enérgica competitividad internacional. También, se debe destacar que no se dirigen entes ni capitales humanos, sino que se gestiona con los individuos, hombres y mujeres, viéndolos como funcionarios proactivos proporcionados de varias virtudes como la inteligencia, la creatividad y sus diversas habilidades.

Estructura

Generalmente la gestión de un área de recursos y/o talento humano debe estar compuesta básicamente por sub-áreas, básicamente estas podrían ser en primera instancia: selección de personal (la cual comprende reclutamiento y contratación), nómina (roles de pago, IESS, MDT), capacitación y desarrollo

humano durante la permanencia en la organización. De igual forma, pueden adicionarse en base a las necesidades que se van presentando en la organización donde la administración de recursos humanos opere (en este caso Bodega San Mateo S.A.), otros conjuntos que gestionen compromisos que pueden tener que ver con aspectos tales como la administración o control de personal, o el manejo de las diplomacias con sindicatos, o la gestión de comunicación la cual hablamos anteriormente en el diagnóstico, entre otros.

Procesos

La organización tendrá que trabajar de manera conjunta, no solo en la implementación del área de RRHH, sino también en lo que esto implica, la creación de estatutos, descripciones de cargo, políticas actualizadas y acordes a los nuevos requerimientos de la organización. Un punto primordial es la ejecución de manuales de funciones, un nuevo organigrama el cual especifique de manera clara las posiciones, la jerarquía, los cargos y áreas establecidas en esta nueva estructura organizacional.

Una vez realizada estas actividades se dará paso a una periódica revisión de clima laboral, también a reorganizar un plan de capacitación, el cual debe ser primero ejecutado mediante un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, ya implementado con la nueva estructuración de cargos.

Todo esto también tendrá que tener previo como recursos necesarios, no solo al personal calificado para manejar esta nueva área sino también la creación de formatos para soporte de cada una de las actividades en mención como herramientas iniciales para la ejecución de todo lo antes mencionado.

Al mismo tiempo, se debe considerar realizar un plan de comunicación interno que permita fomentar la retroalimentación entre jefes y subordinados. Todas estas actividades, serán asignadas al área de RRHH pero muchas de ellas en trabajo conjunto con las demás gerencias de área y con la supervisión y aprobación de la Dirección General.

Cada uno de estos procesos será previamente planificado mediante un cronograma de actividades en base a un diagnóstico de necesidades previamente realizado el cual nos indicara el orden de prioridades de las actividades a ejecutar. A medida de su desarrollo tal vez podrían surgir algunos temas adicionales que se irán incrementando en el cronograma establecido.

Debe ser un proceso sistemático en base a las directrices ya redactadas, pues hay que considerar en este caso como recomendación inmediata la comunicación organizacional, el trabajo en equipo y la cultura organizacional. La mejor forma de implementar estos procesos es mediante la comunicación, la cual debe ir dirigida hacia los empleados, y ¿cómo se lo logra?, sencillo, informándolos e incluyéndolos, es necesario implementar una política de comunicación de “cristal”, es decir, transparente, que permita acercar la información necesaria para generar certidumbre en el personal de la Bodega San Mateo S.A.

3. IMPLEMENTACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN

Responsables

Ahora vamos a la implementación de la planificación, que es un sumario de disposiciones para lograr las expectativas planificadas, asumiendola realidad existente y los elementos que preexistan dentro y fuera del contexto, que puedan intervenir en el resultado de objetivos.

Por ende, esta planeación debe ir específicamente dirigida a sus directivos, gerentes y jefaturas como responsables de la implementación y con énfasis al personal de Recursos Humanos que será el encargado de la gestión a realizar.

Recursos

Los recursos con los que debemos contar para poder ejecutar esta Gestión Administrativa que abarcara todos los temas tratados comienzan con la planificación estructural del proyecto de implementación de RRHH, en la cual se

necesitará el espacio adecuado, herramientas de oficina y tecnológicas, personal administrativo especializado (profesionales), presupuesto financiero estudiado y aprobado por la Gerencia General para los cargos creados y gastos del proceso y la colaboración de todo el personal tanto de mandos altos, medios y operativos del que se obtendrá la información necesaria para evaluar, insertar, y establecer la nueva gestión y lo que ello compete en la organización.

Metodología

La planificación estratégica que recomiendo es basada en los autores *Clake&Goldsmith* (1995). Estos autores presentan el siguiente proceso de seis pasos: Como primer paso sería la declaración del contexto que son las creencias, decisiones, suposiciones y conclusiones referentes al mundo con que se relaciona la empresa, determina su cultura. Como segundo paso aplicaríamos el establecimiento de la visión como el compromiso para crear una realidad que realmente no existe y que sirve como contexto fundamental para la vida del individuo, como una aclaración del propósito de la vida de la organización. El siguiente sería la confección de los objetivos y metas medibles y alcanzables para pasar al cuarto paso denominado la identificación de barreras, que son los obstáculos para la realización de las metas y la visión; fuentes internas y externas de resistencia al cambio que constituyen retos o problemas a ser resueltos, convirtiéndose en indicadores para establecer estrategias. Luego, haríamos la formulación de estrategias que serán las guías para la asignación de recursos y vías para vencer barreras a través de múltiples tácticas. Y finalmente, tendríamos que elaborar planes de acción que son descripciones concretas de lo que sucederá y vías detalladas para implementar las estrategias para superar las barreras.

De esta forma, la metodología recomendada en primera instancia sería de la siguiente manera: una planificación de RRHH, en la cual se establecería una Identificación y clasificación del talento, acompañado de un plan de desarrollo

individual y su respectivo seguimiento. Sin dejar de mencionar un plan de comunicación interna dentro de la planificación general de Recursos Humanos.

Una vez abordada la visión más conceptual, vamos a adentrarnos en el presente apartado en cómo se implanta un Plan de Desarrollo, analizando las distintas fases (ya que se trata de un proceso dinámico y en continua revisión) así como de los principales responsables y las actividades a desarrollar por los mismos. Evidentemente, al igual que ocurre con otros procesos de RRHH, se trata de un enfoque basado principalmente en la experiencia, que no pretende en ningún caso ser el único, pero si lo suficientemente completo y práctico para comprender lo que implica el diseño y la implantación de un Plan de Desarrollo en la empresa, el cual servirá de primer referente para el crecimiento profesional individual de sus colaboradores.

CONCLUSIONES

Al término de este análisis de caso y después de haber realizado el respectivo estudio en cada uno de los puntos citados en el mismo, concluyo lo siguiente: la empresa Bodega San Mateo S.A. tiene una cultura débil según expertos en la descripción y caracterización de cultura organizacional citados anteriormente, la organización debe tomar las medidas necesarias y cambiar la estrategia de enfoque de su negocio y tomar en cuenta como cambio principal dirigir su gestión a estrategias que tomen en consideración a su recurso principal que es el Talento humano.

Esto a través de la implementación de un grupo de profesionales (psicólogos organizacionales) expertos en la Gestión Administrativa de Recursos Humanos. Los mismos que deben crear la estructura organizacional enfocada principalmente al personal y crear las estrategias adecuadas para el mismo. La estructura a crear debe tener los procesos específicos necesarios para el desarrollo de cada gestión.

Al realizar esta actividad se recomienda implementar un plan de comunicación efectiva interna, donde el personal básico (operativo) va a ser tomado en cuenta como receptor principal del mensaje que la organización de a sus colaboradores, de manera clara y objetiva.

Esto se puede lograr a través de un plan de acción dirigido a conducir los cambios en la cultura, estructura, formas de trabajar y de relacionarse para asegurar que la organización responda mejor a su cada vez nuevo entorno.

BIBLIOGRAFÍA

Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia: Nomos S.A.

Cloke, K. & Goldsmith, J. (2002). *Formación y Mantenimiento de Equipos*. La Habana, Cuba: Taller de Cuba.

Hofstede, G. (2001). *Cultura y Organizaciones*. Madrid, España: Alianza Editorial.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México D.F., México: Editorial Prentice Hall.

Robbins, S. (2004). *Administración Teoría y Práctica*. México D.F., México: Editorial Prentice Hall.

Muchinsky, P. (2007). *Psicología Aplicada al Trabajo*. México D.F., México: International Thompson Editores



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Victoria Lissette Morocho Peña**, con C.C: # 0705044964 autor/a del trabajo de titulación mediante el Examen Complexivo de Grado, Análisis de Caso: **“BODEGA SAN MATEO S.A.”** previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN PSICOLOGIA 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, modalidad Examen Complexivo, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 1 de febrero de 2016

f. _____
Nombre: VICTORIA LISSETTE MOROCHO PEÑA
C.C: 0705044964



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis de Caso: "BODEGA SAN MATEO S.A."	
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Morocho Peña, Victoria Lissette	
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
FACULTAD:	Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación	
CARRERA:	Psicología Organizacional	
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Psicología Organizacional	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	1 de febrero de 2016	No. DE PÁGINAS: 18
ÁREAS TEMÁTICAS:	Comportamiento Organizacional, Cultura Organizacional.	
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Organización, Estructura, Administración del Talento Humano, Cultura Organizacional, Comportamiento Organizacional, Comunicación.	
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>La siguiente investigación se resume al estudio del caso Bodega San Mateo S.A., en la cual conté con una información básica sobre su historia, estructura organizacional, organigrama, breve estado de su cultura, producción y producto.</p> <p>En primera instancia, no da constancia de que la Bodega San Mateo S.A. cuente con una estructura organizacional adecuada para el mejoramiento y desarrollo de la misma. Así como la falta de implementación de un área de Talento Humano, la misma que podría desarrollar a su vez todo lo necesario para la gestión administrativa de su personal. Pero, en base a esta información nace la pregunta ¿Cuál es la cultura existente en la Bodega San Mateo y que factores son necesarios modificar e implementar para optimizar el desarrollo de la organización y todo su personal?</p> <p>Este trabajo plantea contribuir a la mejora y desarrollo del caso de la empresa Bodega San Mateo S.A. diagnosticando su tipo de cultura organizacional, determinando que factores le han permitido mantenerse en el mercado de su producto y analizar sus posibles falencias para así determinar las condiciones necesarias para su crecimiento general.</p>	
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-6023658 / 0993117655	E-mail: vmoro chop@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Bonilla Moran, Luis Mgs.	
	Teléfono: +593-4-2209210 / 0969870900	
	E-mail: bonillamor an@hotmail.com	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	