



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA  
EDUCACION  
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**TEMA:**

**Análisis del caso organizacional – Empresa Milpack S.A.**

**AUTOR (ES):**

**Valarezo Avilés, María Gabriela**

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

**REVISOR (A)**

**Cabezas Córdova, Belén Elizabeth**

**Guayaquil, Ecuador**

**20 de Febrero del 2017**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION**

**CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Valarezo Avilés, María Gabriela**, como requerimiento para la obtención del Título de **Licenciada en Psicología Organizacional**.

**REVISOR (A)**

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

**Cabezas Córdova, Belén Elizabeth**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

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

**Galarza Colamarco, Alexandra Patricia**

**Guayaquil, a los veinte días del mes de Febrero del año 2017**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION  
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Valarezo Avilés, María Gabriela**

### **DECLARO QUE:**

**El componente práctico del examen complejo, Análisis del caso organizacional – Empresa Milpack 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 veinte días del mes de Febrero del año 2017**

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

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

**Valarezo Avilés, María Gabriela**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION**

**CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Valarezo Avilés, María Gabriela**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo Análisis del caso organizacional – Empresa Milpack S.A.** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los veinte días del mes de Febrero del año 2017**

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

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

**Valarezo Avilés, María Gabriela**



Guayaquil, 20 de febrero del 2017

## INFORME DE PLAGIO

URKUND	
Documento	<a href="#">EMPRESA MILPACK S.A..docx</a> (D25890201)
Presentado	2017-02-19 22:40 (-05:00)
Recibido	belen.cabezas.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	MARÍA GABRIELA VALAREZO AVILES <a href="#">Mostrar el mensaje completo</a>
	1% de esta aprox. 8 páginas de documentos largos se componen de texto presente en 1 fuentes.

**Tema:** Análisis del caso organizacional – Empresa Milpack S.A.

**Estudiante:** Valarezo Avilés María Gabriela

**Docente revisor:** Psi. Belén Elizabeth Cabezas Córdova

---

FIRMA



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION  
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

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

**PSIC. BELEN ELIZABETH CABEZAS CORDOVA**

REVISOR(A)

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

**PSIC. ALEXANDRA PATRICIA GALARZA COLAMARCO**

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

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

**LCDO. LUIS ANTONIO BONILLA MORAN**

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

## INDICE

RESUMEN .....	7
INTRODUCCION .....	8
1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	9
Comportamiento Organizacional .....	9
Cultura organizacional.....	10
Comunicación.....	12
2. DETERMINACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS.....	13
Personal .....	13
Estructura .....	14
Procesos.....	14
3. IMPLEMENTACION DE LA PLANIFICACION .....	15
Responsables.....	15
Recursos .....	15
Metodología.....	16
CONCLUSIONES .....	17
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	18

## RESUMEN (Abstract)

El presente trabajo tiene como enfoque, la búsqueda de estrategias de comunicación, comportamiento, liderazgo y cultura organizacional en la empresa Milpack S.A. la cual fue la primera organización minorista del país. En el siguiente análisis se detallara la situación de la empresa de procedencia Argentina. Actualmente la compañía está pasando por un proceso de reestructuración ya que se nombró un nuevo Presidente, realizando un cambio de su enfoque tradicional.

Se va a realizar un análisis individual, grupal y estructural de la empresa. A su vez se va a comparar la cultura antigua con la del nuevo presidente. En base a la información dada se determinara el tipo de liderazgo que se ha utilizado en toda la organización a lo largo de todos estos años para poder ejecutar las estrategias necesarias y así poder definir cuáles serán los beneficios de esta nueva etapa y aprovechar los cambios para construir un buen ambiente, creando un mismo objetivo en toda la empresa, fomentando los valores, que cada miembro tenga conocimiento de la misión y visión de la organización.

**Palabras Claves:** Cultura, liderazgo, estrategia, comunicación, comportamiento, estructura



## INTRODUCCION

En siguiente trabajo hace referencia al análisis de una empresa llamada “Milpack S.A.”, su origen es Argentino con más de 150 años de trayectoria, siendo la primera organización minorista del país, cuyo ingreso neto decayó abruptamente en la última década perdiendo el liderazgo a causa de la competencia. La empresa ha llevado por u largo tiempo una cultura tradicional.

En la primera parte del análisis del caso se realizara el diagnostico de manera detallada en la cual se pudiendo detectar también que existe un bajo trabajo en equipo, se puede diagnosticar también que ha habido una insuficiente innovación en las actividades logísticas, sus procedimientos, coordinación y las líneas de producto, teniendo desfases en el comportamiento organizacional y la comunicación organizacional y la estructura de la organización.

En la segunda parte a partir del diagnóstico desarrollado se establecerán las estrategias para poder implementarlas, establecidas de acuerdo al diagnóstico en referencia a la cultura, estructura, el comportamiento y comunicación organizacional con el fin de generar un desempeño favorable y el cumplimiento de los objetivos establecidos en la organización.

La reestructuración es lo primero que se debe realizar en la compañía para poder organizar, las tabulaciones dentro de cada departamento, el propósito de fusionar todos los departamentos y enfocarse en las líneas de productos rentables, estas estrategias permitirán la integración del personal, el buen desempeño y una buena comunicación por parte de todos los miembros de la empresa.

# 1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

## Comportamiento Organizacional

Se empezará con el comportamiento organizacional de la empresa Milpack S.A. tomando en cuenta que el comportamiento organizacional se enfoca en evaluar la conducta de las personas a nivel grupal e individual dentro de las organizaciones para así poder tener una mejora continua.

Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones. (David y Newstrom, 2002, p. 06)

De acuerdo con Amorós (2007) las 3 partes tanto individual, grupal y estructura organizacional son muy diferente una de la otra. En la primera parte se basa en el individuo en la empresa se puede observar que cada quien tenía sus propios intereses y velaban por sí mismos cada individuo tiene su propia percepción, en la segunda parte que es grupal los empleados mismos decían que el nivel de trabajo en equipo era bajo, no existía una buena comunicación, la cohesión en grupo era un desfase principal en la organización, sino que cada colaborador defendía su propios intereses, lo que más le convenía. En la tercera parte que es la estructura organizativa se puede determinar que los miembros de la organización estaban acostumbrados a los procesos establecidos desde hace muchos años, es decir una cultura antigua, aunque daban como resultados pérdidas sus políticas eran apreciados por los empleados, el sistema de eficacia lo empleaba cada individuo únicamente para su departamento. Cada trabajador está acostumbrado a trabajar de una manera que para ellos están bien pero en si no es la correcta y por eso ven el cambio como algo innecesario.

Cuando no existe una cohesión, un trabajo en equipo sino que hay intereses de individuales, esto hace que los resultados establecidos sean siempre desfavorables para la empresa, sobre todo cuando no existe un adecuado clima laboral.

Cultura organizacional.

El diagnóstico sobre la cultura organizacional de la empresa Milpack S.A dentro de la organización, se definirá sobre la misma, siendo la cultura las actitudes, las conductas, los valores, las costumbres que tienen las personas dentro de la organización. Cada persona tiene una percepción diferente hacia una misma situación esa es la cultura individual en el lugar de trabajo, la cultura grupal es cuando se va aprendiendo de cada miembro y se va adhiriendo esa cultura fuerte en cada integrante de la empresa.

En la empresa Milpack S.A., lo primero que se pudo diagnosticar fue que existía un gran desfase al momento de realizar trabajos en equipo ya que cada empleado velaba por sus propios intereses y preferían realizar su trabajo de manera individual que realizarlo de manera colectiva. Esta organización era técnicamente mecánica porque todos los procedimientos y su coordinación ya estaban establecidos y formalizados, cada proceso se debía hacer de la manera en como estaba estandarizado, esa era su cultura antigua y era sobre todo aceptada por cada miembro de la empresa. Aún la compañía habiendo perdido el liderazgo en el comercio minorista los empleados aceptaban este sistema en la organización, sin importar las pérdidas que había todos los años.

A pesar de que la cultura antigua que tenía la organización se inclinaba más al tipo de cultura burocrática que según Fernández (2010), la cultura burocrática se basa en la estabilidad y la eficiencia, en la estabilidad se puede comprender que son las funciones que debe desempeñar el trabajador, con sus responsabilidades y sistemas estándares, pero aun así teniendo este tipo de cultura no existe eficiencia por parte de los trabajadores ya que no cumplen con los objetivos establecidos sino que generan pérdida cada año.

“La razón básica para la creación de los equipos en las organizaciones de trabajo reside en la expectativa de que ejecutarán tareas con mayor eficacia que los individuos, lo cual redundará en beneficio de los objetivos organizativos generales”(West, 2000, p. 17).

Al momento en que el nuevo presidente cogió el mando y efectuó la reestructuración más rígida, para cada integrante solamente existía el interés propio más no el desempeño en equipo, desde que se nombra como presidente al Sr. Savater toda la organización empezando por los altos mandos tienen un rechazo hacia las decisiones que tomó y los cambios que realizó, al momento en que contrata al consultor externo el clima laboral se puso más tenso porque los trabajadores empezaron a tener dudas sobre lo que pasaría en la organización, ya que ellos se sentían cómodos con su trabajo aun si eso significaba perdida para la empresa, por ende no querían un cambio hacia algo nuevo, algo que podría no gustarles sino que querían la cultura que llevaban hasta el momento.

“La cultura surge, de la interacción de los miembros del grupo. Los elementos interactivos fundamentales que forman la cultura grupal (historia, creencias, valores, lenguajes, productos), son compartidos por el grupo, de tal manera que es una cultura” (Quijano, citado por Páez y Ayestarán, 1998, p. 31).

Una vez que el Sr. De Brito toma el mando empieza a hacer cambios respectivos sobre la nueva cultura en la organización, empezando con la reestructuración de las operaciones, dando a conocer que en esta organización el Sr. De Brito es un líder autócrata.

Un líder autocrático es el que toma las decisiones personalmente e impone siempre su criterio por presión externa hacia el grupo. Nunca da explicaciones de su actuación. El grupo que es dirigido de esta forma cae en la apatía y la irresponsabilidad, y sus miembros pierden el espíritu de independencia y la creatividad. En consecuencia, se acumula en ellos descontento y hostilidad, por lo que pueden estallar en cualquier momento. (Sánchez, 2005, p. 85)

El Sr. De Brito no solo quería supervisar el departamento de logística sino que también deseaba conocer todas las novedades de cada departamento, por medio de reportes y reuniones con cada jefe departamental, para así poder crear un mejor ambiente laboral y a su vez ir estableciendo nuevos procesos.

La cultura organizacional tradicional que tiene la empresa Milpack S.A. se tiene que ir cambiando poco a poco, no puede cambiarla en un corto plazo, sino que hay que tener una planificación para poderla ir cambiando. Es por eso, que realizo la contratación del Sr. De Brito para tener una nueva perspectiva y para poder darle un nuevo giro al diseño de la organización.

### Comunicación

Uno de los pilares fundamentales en una organización es la comunicación que existe entre los jefes con los trabajadores y viceversa.

“Las redes de comunicación son los vínculos que entrelazan a todos los integrantes de una organización y son fundamentales para su funcionamiento cohesionado y congruente” (Chiavenato, 2009, p. 325).

Se ha podido observar que en la empresa Milpack S.A. la comunicación era formal es decir que solo existía una comunicación de mando de parte dos ejecutivos hacia los trabajadores, a pesar de existir esta comunicación rígida los colaboradores estaban de acuerdo y acostumbrados a este tipo de comunicación adhiriéndola a la cultura tradicional que venían arrastrando.

Se tenía el conocimiento y la opinión de los trabajadores sobre lo que significaba para ellos el trabajo grupal, no identificándose con la empresa y sus valores, visión, misión y objetivos planteados, teniendo en cuenta que no se sentían parte de la empresa ya que el nuevo ejecutivo de logística no comunicaba sobre las decisiones que tomaba sobre el futuro de la organización y los empleados, el si quería tener conocimiento de todo lo que se realizaba por ende cada empleado reaccionaba de una manera diferente para poder defender sus propios intereses sin importarles el resto de personas ni los intereses de la empresa.

De acuerdo con Chiavenato (2009) “La comunicación es vital e imprescindible para el comportamiento de las organizaciones, los grupos y las personas” (p. 328).

Aparte del clima laboral, no existía integración en la empresa ni motivación de los jefes a los empleados, para poder realizar bien su trabajo. Al momento de no sentir pertenencia con la empresa es imposible cumplir los objetivos que se plantean porque no había cohesión. Cada novedad registrada en la organización solo tenían conocimiento los ejecutivos mas no el personal, es decir que la comunicación era descendente, sin tener los empleados la oportunidad de poder plantear una opinión, recomendación o ideas de mejoras solo lo que debían hacer nada más.

## **2. DETERMINACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS**

Luego de haber realizado el análisis y el respectivo diagnóstico de la situación actual que está pasando la empresa Milpack S.A. se han logrado determinar algunas estrategias relacionadas con los mayores problemas que tiene la organización tanto individual como grupal.

A continuación se va a ir detallando y explicando cada estrategia para la organización, con el propósito de lograr relacionar todos los miembros de la empresa, teniendo una reestructuración organizacional, con evaluaciones de desempeño e indicadores establecidos.

### **2.1 Personal**

Hay que tener en cuenta que un pilar fundamental en la organización son los trabajadores por ende la primera estrategia que se debe implementar es la de la realización de talleres de integración, dando como objetivo principal la importancia del trabajo en equipo con un alto desempeño, a su vez que se conozcan todos los empleadores, así se llegará a tener un mejoramiento en el clima laboral y compañerismo con el fin de crear un objetivo general que necesite el compromiso de cada empleado.

Para poder lograr una mejor comunicación entre jefes y empleados es de realizar reuniones semanales coordinadas por los ejecutivos y los jefes departamentales, para poder tener conocimiento de las quejas y sugerencias que tengan los empleados, a su vez para dar a conocer las decisiones concluidas en base a las sugerencias establecidas por los empleados, esto hará que los empleados se sientan parte importante de la organización, aportando de manera eficiente en su trabajo y adaptándose a los cambios que va realizando la empresa.

Otra estrategia que veo importante es la implementación de indicadores departamentales, estableciendo un porcentaje de ventas mínimo mensualmente, un cumplimiento mínimo de rutas y la captación de nuevos clientes, teniendo como motivación comisiones al momento de sobrepasar dicho porcentaje, construyendo así más trabajo en equipo.

### Estructura

En cuanto a la estructura de la organización la segunda estrategia que se implementará es reestructurarla nuevamente para poder establecer cuáles son las áreas y procedimiento realizado por cada departamento, sobre todo enfocándose en el departamento de ventas por el que se establecerá para cada producto importante y rentable un jefe encargado que realice las tabulaciones por cada miembro a su cargo.

El departamento donde más se debe enfocar por el momento la organización es el departamento comercial, para poder implementar la estrategia, dando como primer paso el de agrerar un jefe al los productos en donde se genere más producción para asi poder establecer los indicadores de ventas alcanzadas y las evaluaciones de desempeño al llegar al objetivo planteado.

### Procesos

La tercera estrategia que se estableció es la implementación la realización de evaluaciones de desempeño a cada uno de los trabajadores para monitorear todas

las actividades que realizan cada uno, viendo si alcanzan los resultados deseados, ver si se adaptan y cumplen con el perfil ya establecido.

La implementación de nuevas fuentes de comunicación ayudará a analizar cuáles son los contenidos principales que se necesitan comunicar y diseñar esos mensajes de la empresa, generando una motivación a los integrantes de la organización por indicadores que se pueda demostrar que el objetivo se ha llegado a una mayor cantidad y así poder darles una bonificación dependiendo a número de ventas realizadas, al momento de tener conocimiento de información de los objetivos planteados.

### **3. IMPLEMENTACION DE LA PLANIFICACION**

#### Responsables

Los responsables se seleccionaran de acuerdo a las estrategias establecidas y que se van a implementar. El presidente y los jefes departamentales participaran en su mayoría para el seguimiento del desempeño de los trabajadores, a su vez también en las reuniones semanales de comunicación para poder difundir las actividades y decisiones que se tomen en la empresa por el presidente.

#### Recursos

Se establecerán diversos tipos de recursos de acuerdo con la estrategia establecida lo cual será para los talleres de integración y las reuniones semanales de comunicación, se realizarán por vía mail, en cuanto a la restructuración de la organización los recursos que se tomará en cuenta es la computadora y las reuniones que se van a realizar con los altos directivos. Las evaluaciones de desempeño los recursos que tendrán serán: papel, pluma, impresora y computadora. Para establecer los indicadores departamentales los recursos será la computadora.



## Metodología

Para el desarrollo de implementación del trabajo se aplicará la metodología de investigación cualitativa, en donde se podrá investigar el comportamiento de los individuos y se podrá recolectar información de los miembros de la empresa involucrados en las estrategias establecidas. Se realizará un cronograma de actividades semanales y mensuales para el cumplimiento de objetivos y tareas. Se establecerán reuniones donde los jefes y altos mandos llevarán a cabo las actividades en donde se expongan las opiniones, desacuerdos, las decisiones tomadas y situación de la empresa teniendo presente que cada miembro deba tener conocimiento del estado actual de la empresa.

## CONCLUSIONES

A partir del caso que se analizó se podría decir que ha ayudado de manera muy importante a resaltar cuales son los desfases que estaba teniendo la organización Milpack S.A. y así poder implementar las estrategias de manera exitosa. Para alcanzar los resultados esperados es importante que cada miembro de la organización sienta que es una parte fundamental dentro de la organización que es un mismo equipo, para que haya un compromiso de poder alcanzar el objetivo en común.

La comunicación dentro de la organización es un pilar fundamental, a su vez se debe ir fortaleciendo la nueva cultura en donde se puede fomentar los valores, la visión y misión de la empresa, , el comportamiento, las normas, el poder realizar un cambio en la cultura es algo que se va realizando poco a poco ya que los miembros de la empresa deben de irse adaptando a la nueva cultura y eso lleva un periodo de tiempo extenso y sobre todo una participación completa de cada integrante de la organización.

El éxito de tener una cultura organizacional fuerte y estable es que exista una buena comunicación organizacional por parte de los empleados y los altos mandos, que cada integrante tenga un sentimiento de pertenecía en la organización y quiere siempre dar lo mejor de sí mismo trabajando en equipo para poder alcanzar los objetivos de la organización.

A través de proporcionar la comunicación organizacional adecuada se podrá mejorar el clima laboral, también ayudará a que el individuo se identifique con la organización y se motive a realizar un buen desempeño gracias a la bonificación establecida.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. [Archivo PDF]. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/indice.htm>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. W. (2002). *Comportamiento Humano en el trabajo* Décima Primera Edición. (p. 11.) Editorial Mc Graw Hill. Interamericana editores, S.A. México
- Fernández, E. (2010). *Administración de Empresa un enfoque Interdisciplinar*. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=HgnZlxbpJY0C&pg=PA149&dq=cultura+burocratica&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiok72tjElIjAC#v=onepage&q=cultura%20burocratica&f=false>
- Páez, D. y Ayestarán, S. (1998). *Los desarrollos de la psicología social en España* Recuperado de [https://books.google.com.ec/books?id=B89\\_j71n2GkC&pg=PA31&dq=La+cultura+surge,+de+la+interacción+de+los+miembros+del+grupo](https://books.google.com.ec/books?id=B89_j71n2GkC&pg=PA31&dq=La+cultura+surge,+de+la+interacción+de+los+miembros+del+grupo)
- Sánchez, J. (2005). *El técnico de Pevención Manual para el Desarrollo y Mejora del Ejercicio Profesional*. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=fI7cOxUK1OoC&pg=PA85&dq=lider+a+utocratico&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiF-oDozZrSAhVsziQKHTagAvEQ6AEIIDAC#v=onepage&q=lider%20autocratico&f=fals>
- West, A. (2000). *El trabajo Eficaz en Equipo*. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=92iSbZytpoAC&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo+en+las+organizaciones&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjK9-Lz05rSAhVFyFQKHbTFawwQ6AEIIZAC#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo%20en%20las%20organizaciones&f=false>

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **MARÍA GABRIELA VALAREZO AVILES**, con C.C: # **0926505710** autor/a del Componente práctico del examen Complexivo: Análisis del caso organizacional – EMPRESA MILPACK 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, modalidad Examen Complexivo, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 20 de febrero de 2017

f. \_\_\_\_\_  
Nombre: María Gabriela Valarezo  
C.C: 0926505710

## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

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

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Análisis de caso organizacional - Empresa Milpack S.A.	
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Valarezo Avilés, María Gabriela	
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Cabezas Cordova, Belén Elizabeth	
<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>	20 de febrero de 2017	<b>No. DE PÁGINAS:</b> 21
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Comportamiento Organizacional, Cultura Organizacional, Comunicación.	
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Cultura, liderazgo, estrategia, comunicación, comportamiento, estructura.	
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b> (150-250 palabras):	<p>El presente trabajo tiene como enfoque, la búsqueda de estrategias de comunicación, comportamiento, liderazgo y cultura organizacional en la empresa Milpack S.A. la cual fue la primera organización minorista del país. En el siguiente análisis se detallara la situación de la empresa de procedencia Argentina. Actualmente la compañía está pasando por un proceso de reestructuración ya que se nombró un nuevo Presidente, realizando un cambio de su enfoque tradicional.</p> <p>Se va a realizar un análisis individual, grupal y estructural de la empresa. A su vez se va a comparar la cultura antigua con la del nuevo presidente. En base a la información dada se determinara el tipo de liderazgo que se ha utilizado en toda la organización a lo largo de todos estos años para poder ejecutar las estrategias necesarias y así poder definir cuáles serán los beneficios de esta nueva etapa y aprovechar los cambios para construir un buen ambiente, creando un mismo objetivo en toda la empresa, fomentando los valores, que cada miembro tenga conocimiento de la misión y visión de la organización.</p>	
<b>ADJUNTO PDF:</b>	SI	NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-968411493/ 2-203551	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:mgabrielaavalarezo@gmail.com">mgabrielaavalarezo@gmail.com</a>
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> Bonilla Moran, Luis Mgs.	
	<b>Teléfono:</b> +593-4-2209210 / 0969870900	
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:bonillamorán@hotmail.com">bonillamorán@hotmail.com</a>	
<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>		