



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**

FACULTAD INGENIERIA ADMINISTRATIVA E INGENIERIA  
INDUSTRIAL

Propuesta de reestructuración organizacional para una MYPE de alimentos  
en Lima Metropolitana 2023

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

Para optar el título profesional de Ingeniero Industrial

**AUTOR**

Rodríguez Arce, Cesar Elias

<http://orcid.org/0009-0000-9327-4120>

**ASESOR**

Mg. Muñoz Muñoz, Ricardo

<http://orcid.org/0000-0002-1768-0650>

**Lima, 2023**

# Turnitin\_TSP\_Rodriguez\_Arce

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://pirhua.udep.edu.pe">pirhua.udep.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	2%
3	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://intra.uigv.edu.pe">intra.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080">biblioteca.uteg.edu.ec:8080</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	1%

## RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Este trabajo propone una reestructuración organizacional para una empresa, mediante un organigrama eficiente y funcional, así como la descripción de los nuevos roles y responsabilidades de cada uno de los empleados. Esta propuesta se debe a que la empresa no cuenta con una persona adecuada en cada puesto de trabajo, lo que perjudicó a la organización en la eficiencia y eficacia de sus operaciones. Por ello se realizó un análisis para poder identificar el problema principal, evidenciando que la empresa en cuestión presentaba un modelo de organización confuso y caótico, lo que generó problemas de comunicación y colaboración entre los empleados. Además, el personal no conocía con claridad sus funciones y responsabilidades, lo que conllevó a problemas de rendimiento y a falta de motivación. La empresa también presentaba una compleja red de procesos, sin una línea clara de responsabilidades y autoridades. Con todo ello claro pudimos conocer que puntos de mejora se pueden determinar, de qué manera una mejora en el proceso incidiría en una mejor gestión del área de operaciones y como se realizaría la implementación del nuevo organigrama, así como las funciones del personal. Así mismo la metodología empleada inició con una secuencia de análisis de Lewin, que consiste en tres fases: diagnóstico, diseño e implementación. De lo analizado se decidió utilizar el modelo orgánico de Mintzberg como enfoque para el nuevo organigrama, el cual nos llevó a cumplir con los objetivos trazados, mejorando concluyendo así la necesidad de una propuesta de mejora del proceso.

**Palabras Clave:** reestructuración organizacional, organigrama, perfil de puestos, cadena de mando, procesos

## ABSTRACT AND KEYWORDS

This work proposes an organizational restructuring for a company, through an efficient and functional organizational chart, as well as the description of the new roles and responsibilities of each of the employees. This proposal is due to the fact that the company does not have an appropriate person in each job position, which has harmed the organization in the efficiency and effectiveness of its operations. Therefore, an analysis was carried out to identify the main problem, which showed that the company in question presented a confusing and chaotic organizational model, which generated communication and collaboration problems among employees. The company also presented a complex network of processes, without a clear line of responsibilities and authorities. With all this clear, we were able to identify which points of improvement can be determined, how an improvement in the process would affect a better management of the operations area and how the implementation of the new organizational chart would be carried out, as well as the functions of the personnel. Likewise, the methodology used began with a sequence of Lewin's analysis, which consists of three phases: diagnosis, design, and implementation. From what was analyzed, it was decided to use Mintzberg's organic model as an approach for the new organization chart, which led us to meet the established objectives, thus concluding the need for a proposal to improve the process.

**Keywords:** organizational restructuring, organizational chart, job profile, chain of command, processes.