El Tema

La Estructura Organizacional de la empresa Hoteles Decameron Ecuador S.A. en el año 2018.

Descripción del problema

Hoteles Decameron Ecuador S.A. tiene una estructura organizacional establecida, sin embargo, se va a realizar un estudio sobre la eficiencia de la misma con el fin de detectar falencias en sus procesos.

.Delimitación, alcance

Sujeto: Sector hotelero

Objeto: Evaluación de la estructura organizacional.

Tiempo: Presente

Espacio: Hoteles Decameron Ecuador S.A.

b) La pregunta central o el objetivo que guiará la elaboración de la monografía.

Pregunta

¿Cómo orientar los aspectos de la estructura organizacional de Hoteles Decameron Ecuador S.A. para que se disminuyan las falencias en sus procesos?

Objetivo

Orientar los aspectos estructura organizacional de Hoteles Decameron Ecuador S.A. hacia la disminución de falencias en sus procesos.

Objetivos específicos:

Diagnóstico de la orientación actual de la estructura organizacional de Hoteles Decameron Ecuador S.A.

Análisis de casos de aspectos que influyen para la existencia de falencias en una organización orientada a la eficiencia.

c) La identificación de la literatura académica relevante al tema.

Identificación de la literatura relevante (PRELIMINAR)

Sobre la planificación estratégica y sus parámetros:

Existen tres componentes clave en la definición de la estructura organizacional:

1. La estructura organizacional designa relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores. 2. La estructura organizacional identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total. 3. La estructura organizacional incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre departamentos.[[1]](#footnote-1)

"la distribución de las personas. en diferentes líneas. entre las posiciones sociales que influencian el papel de ellas en sus relaciones" (Blau 1974. pág. 12).

(Blau, P 1974)…por su parte la identifica como la distribución de las personas. en diferentes líneas.entre las posiciones sociales que influencian el papel de ellas en sus relaciones” (pp. 12).

Ranson, Hinings y Greenwood (1980) tienen una perspectiva ligeramente diferente de lo que es la estructura organizacional. Conciben la estructura como "un medio complejo de control que se produce y se recrea continuamente por la interacción pero que determina, al mismo tiempo, esa interacción: las estructuras son constituídas y constitutivas" (pág. 3).

Los elementos de las organizaciones son:

Estos son los elementos básicos de una estructura:

1. El ajuste mutuo: logro la coordinación de trabajo (en manos de los que lo efectuaban), por el simple proceso de comunicación informal.

Es utilizado en las organizaciones simples como también en las complicadas, como por ejemplo los que resuelven problemas sofisticados al enfrentar situaciones complicadas deben comunicarse informalmente si quieren llevar a cabo su trabajo.

1. Supervisión directa: logra la coordinación al tener una persona que toma la responsabilidad por el trabajo de otras, emitiendo instrucciones para ellas y supervisando sus acciones.
2. Estandarización de procesos de trabajo: los procesos de trabajo son estandarizados cuando los contenidos del trabajo están especificados o programados. Ejemplo: los cirujanos del hospital en la sala de operaciones no necesitan preocuparse de coordinar con sus colegas en circunstancias comunes, saben que esperar exactamente de ellos y proceden de acuerdo.
3. Estandarización de producciones de trabajo: las producciones son estandarizadas cuando el resultado del trabajo está especificadas. Ejemplo: a los conductores de taxis no se les dice como conducir, se le informa solamente donde dejar a sus pasajeros.
4. Estandarización de destreza de trabajadores: la destreza son estandarizados cuando están especificando el tipo de capacitación que se requiere para efectuar el trabajo. Comúnmente, el trabajador es capacitado aun antes de unirse a la organización. La estandarización de destreza logra indirectamente lo que la estandarización de procesos de trabajo hace directamente: controla y coordina el trabajo.

Libro diseño de organizaciones eficientes de Mintzberg

**Sobre el acopio y procesamiento de informaciones**

El acopio de información se realizará mediante fuentes primarias de información como: libros, monografías, artículos de revista referentes al tema.

**Propuesta de contenido:**

Capítulo 1

El Tema:

Breve descripción del problema

Pregunta central, objetivo; objetivos específicos

Identificación de la literatura relevante

Justificación

Capítulo 2

El diagnóstico:

Diagnóstico de la orientación actual de la estructura organizacional de Hoteles Decameron Ecuador S.A.

Capítulo 3

La propuesta:

Propuesta de orientación de elementos hacia la eficiencia organizacional, conclusiones recomendaciones

**Cronograma**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ACTIVIDAD** | **JULIO**  | **AGOSTO** | **SEPTIEMBRE** |
| **Semanas** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** |
| Revisión Bibliográfica |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Análisis Bibliográfico |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Redacción del trabajo académico |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Revisión final |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Entrega  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |

1. John Child, Organization (Nueva York: Harper & Row, 1984). [↑](#footnote-ref-1)