



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CARRERA DE
GESTIÓN Y DESARROLLO TURÍSTICO**

TEMA:

ESTUDIO DE MERCADO PARA PLAN DE NEGOCIO DE ECO-HOTEL

ENSAYO:

Previo a la obtención del Título de:

LICENCIADA EN GESTIÓN Y DESARROLLO TURÍSTICO

AUTOR:

MERCEDES STEFANIA CEVALLOS SALTOS

TUTORA:

ING. JESSICA SORAYA LINZÁN RODRÍGUEZ, MSc.

SANTA ELENA– ECUADOR

2022



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

CARRERA DE GESTIÓN Y DESARROLLO TURÍSTICO.

TEMA:

ESTUDIO DE MERCADO PARA PLAN DE NEGOCIO DE ECO-HOTEL

ENSAYO:

Previo a la obtención del Título de:

LICENCIADA EN GESTIÓN Y DESARROLLO TURÍSTICO

AUTORA:

MERCEDES STEFANIA CEVALLOS SALTOS

TUTORA:

ING. JESSICA SORAYA LINZÁN RODRÍGUEZ, MSc.

SANTA ELENA – ECUADOR

2022



UNIVERSIDAD STATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE GESTIÓN Y DESARROLLO TURÍSTICO

TEMA:

ESTUDIO DE MERCADO PARA PLAN DE NEGOCIO DE ECO-HOTEL

ENSAYO:

Componente práctico del examen complejo previo a la
obtención del Título de: LICENCIADO EN GESTIÓN Y DESARROLLO TURISTICO

AUTORA: MERCEDES STEFANIA CEVALLOS SALTOS

TUTORA: ING. JESSICA SORAYA LINZÁN RODRÍGUEZ, MSc.

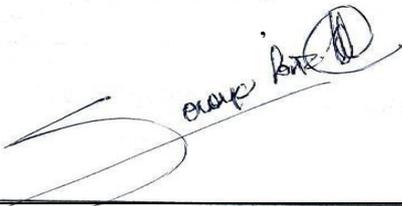
SANTA ELENA – ECUADOR

2022

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación "ESTUDIO DE MERCADO PARA EL PLAN DE NEGOCIO DE ECO-HOTEL ", elaborado por el Sra. MERCEDES STEFANIA CEVALLOS SALTOS, Egresada en la Carrera de Gestión y Desarrollo Turístico, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Licenciado en Gestión y Desarrollo Turístico, me permito declarar que luego de haber dirigido técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académico y científico, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente



Ing. Jessica Soraya Linzán Rodríguez, MSc.

TUTOR

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

En el presente trabajo de Titulación "ESTUDIO DE MERCADO PARA EL PLAN DE NEGOCIO DE ECO-HOTEL " elaborado por Sra, MERCEDES STEFANIA CEVALLOS SALTOS que los datos, análisis y opiniones que constan en este trabajo de investigación son de exclusividad, responsabilidad legal y académica del Autor. No obstante, es patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Transferencia de los derechos autorales.

Declaró que una vez aprobado el tema de investigación otorgado por la facultad de Ciencias Administrativas carrera de Gestión y Desarrollo Turístico, pasan a tener derechos autorales correspondientes, que se trasforman en propiedad exclusiva de la Universidad Estatal Península de Santa Elena y, su reproducción total o parcial en su versión original o en otro idioma será prohibida en cualquier idioma.

Atentamente,



Mercedes Stefania Cevallos Saltos

C.I 0925913956

DEDICATORIA

La satisfacción más grande que tenga en la vida es haber terminado mis estudios y llegar a hacer una profesional, todo esfuerzo tiene su recompensa a pesar de tiempo circunstancia e inconvenientes.

Este importante logro se lo quiero dedicar a mi familia a mis padres Quinto Cevallos Valencia y Prisela Saltos Navarrete que siempre estuvieron hay para que no decline y abandone lo más importantes que son los estudios a mi hijo Bryan Ramírez que siempre me motivaba con una palabra de aliento mama tu si puedes y a mis hermanos Eduardo Cevallos y Fabricio Cevallos que siempre estuvieron para mi cuando los necesitaba.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, estoy agradecida con Dios por darme sabiduría para poder llegar a la meta y así cumplir mis objetivos, en el camino hubo obstáculos, pero se me hizo más fuerte para continuar mis estudios y llegar hacer una profesional.

Agradecida con mi familia pilar fundamental, con los docentes que me enseñaron sus conocimientos y experiencias.

MERCEDES STEFANIA CEVALLOS SALTOS

TRIBUNAL DE GRADO



Lcda. María F. Alejandro Lindao, MBA.
**DECANA DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



Lcda. Tannia K. Aguirre Suárez, MSc.
**DIRECTORA DE LA CARRERA
DE GESTIÓN Y DESARROLLO
TURÍSTICO**



Ing. Jessica S. Linzán Rodríguez, MSc.
DOCENTE TUTOR



Ing. Andres Padilla Gallegos, MSc.
DOCENTE ESPECIALISTA



Ab. Víctor M. Coronel Ortiz, MSc
SECRETARIO GENERAL

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
CARRERA DE GESTIÓN Y DESARROLLO TURÍSTICO

ESTUDIO DE MERCADO PARA PLAN DE NEGOCIO DE ECO-HOTEL

Autora: Mercedes Stefania Cevallos Saltos

Tutora: Ing. Jessica Soraya Linzán Rodríguez, MSc.

RESUMEN

A nivel nacional el turismo en Ecuador ha ido incrementando a lo largo de los años, siendo esta una de las fuentes de captación de divisas más importante para la economía del país. El turismo se ha concentrado mayoritariamente en la zona costeras del país.

El presente ensayo de investigación, se realizó la revisión de diferente información que nos ayude y nos permita identificar la importancia de implementar un estudio de mercado para un plan de negocios sobre la creación de la empresa de alojamiento de Eco-hotel. Para obtener aquella información se utilizó fuentes secundarias, libros, artículos científicos, repositorios digitales y de información web que nos permitan tener información confiable y fiable. Es importante la realización de un estudio de mercado ya que esto nos va a permitir tener una visión mas clara de la empresa de alojamiento Eco-hotel, darnos cuenta de las fortalezas, debilidades.

Palabras claves: Estudio de mercado, plan de negocios, Eco-hotel,

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

CARRERA DE GESTIÓN Y DESARROLLO TURÍSTICO

**MARKET RESEARCH FOR ECO-HOTEL BUSINESS PLAN ECO-HOTEL
BUSINESS PLAN MARKET STUDY**

AUTHOR: Mercedes Stefania Cevallos Saltos

ADVISOR: Ing. Jessica Soraya Linzán Rodríguez, MSc.

ABSTRACT

At the national level, tourism in Ecuador has been increasing over the years, this being one of the most important sources of foreign exchange for the country's economy. Tourism has been concentrated mainly in the coastal zone of the country.

In this research essay, the review of different information was carried out that helps us and allows us to identify the importance of implementing a market study for a business plan on the creation of the Eco-hotel accommodation company. To obtain that information, secondary sources, books, scientific articles, digital repositories and web information were used that allow us to have reliable and reliable information. It is important to carry out a market study since this will allow us to have a clearer vision of the Eco-hotel accommodation company, to realize the strengths, weaknesses.

Key words: Market study, business plan, Eco-hotel.

INDICE

APROBACION DEL TUTOR.....	II
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD.....	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
TRIBUNAL DE GRADO	VI
RESUMEN	VII
ABSTRAC... ..	VIII
INDICE	IX
INTRODUCCIÓN	X
DESARÓLLO.....	XI
Clasificación de estructuras organizacionales	
Estructura lineal	
Estructura matricial	
Estructura por departamentalización	
El organigrama	
Estructura de los organigramas en hoteles de acuerdo a su tamaño	
CONCLUSIONES	XII
RECOMENDACIONES	XIII
REFERENCIAS	XIV

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, las estructuras organizacionales han estado presentes en la vida de las empresas, quizás no de manera tan sistémica y ordenada como en la actualidad, pero a pesar de la evolución y el cambio, mantienen su esencia de planificación y orden. El cambio que dio paso a lo que actualmente conocemos se dio gracias a la Revolución Industrial, fue en esta época que las organizaciones empresariales iniciaron a regular los horarios y puestos laborales, con la finalidad de brindar bienestar social a su personal, es por este motivo que, para comprender la evolución humana, basta con conocer el funcionamiento de las organizaciones (Enriquez, 2004)

Sin embargo, el desarrollo de las estructuras organizacionales, como todo en el mundo es adaptable al medio en el cual se desarrolla, y para abordar el tema con una proximidad más acertada es necesario indagar acerca de la realidad que se palpa en América Latina, que indudablemente es distinta a la de otras latitudes. Mientras que cuando se mira el panorama de los países desarrollados se puede observar el desarrollo empresarial y el derecho inherente hacia los trabajadores, esto se contrasta con los países latinoamericanos donde aún varios sitios se encuentran en vías de desarrollo, existe sobreexplotación laboral, la mano de obra no recibe ni el salario ni el trato justo, entre otros (Ast, 2011) Simultáneamente, la realidad que se vive en Ecuador cuando se trata de las estructuras organizacionales, no se aleja mucho de lo mencionado en países de América Latina, en muchas organizaciones de nuestro país se encuentran problemáticas en el campo organizativo, en la distribución y jerarquía de los puestos laborales dentro de las organizaciones, entre otros; no obstante, el presente ensayo no se basará en analizar las problemáticas existentes, sino en documentar como abordan los distintos autores todo lo concerniente a estructuras organizacionales, los organigramas y su clasificación

En cuanto a la metodología del presente trabajo podemos mencionar que está basado en un enfoque teórico, el mismo que se realiza mediante la recolección de información extraída de fuentes secundarias.

CAPITULO 3

ESTUDIO DE MERCADO PARA PALN DE NEGOCIO DE ECO-HOTEL

DESARROLLO

Toda organización empresarial necesita una estructura a la cual regirse de acuerdo a la actividad que realice, y a sus necesidades, por medio de esta estructura organizacional se pueden dividir las actividades a realizar, los conocimientos, en sí nos ayuda a que la empresa funcione de manera correcta, con las personas indicadas y en el puesto indicado. Es muy importante conocer que no todas las empresas deben utilizar la misma estructura organizacional, conocer porque se da esta situación, como funcionan, los beneficios y afectaciones que estas podrían traer consigo, la utilidad de cada una de ellas, la clasificación de las mismas y las características funcionales es indispensables para cada empresa. (Mond , 2010)

Se entiende por estructura organizacional a las diversas formas de diseñar la organización de una empresa, con la finalidad de cumplir con las metas propuestas por la organización y lograr los objetivos comunes de la misma, se deben tener en cuenta para este punto la edad de la empresa, su tamaño, la ubicación, el entorno si es estático o dinámico, entre otras variables.

Según, Robbins & Judge (2009) en el trabajo denominado Comportamiento Organizacional, en donde afirman que “una estructura organizacional define el modo en que se dividen, agrupan y coordinan los trabajos de las actividades”, de esta manera se logra entender a la estructura organizacional como los diferentes patrones, modelos o esquemas que utilizan las empresas con la única finalidad de gestionar de la manera más óptima posible a todo el talento humano y las funciones que conforma cualquier tipo de organización comercial o mercantil.

La selección de una estructura organizacional adecuada se realiza comprendiendo que cada organización es distinta a otras, tienen necesidades diferentes, y por lo tanto debe

adoptar el modo de organización que más se acomode a sus primacías y carestías, es decir la estructura debe ir acorde con la planeación de la empresa, además con la situación real de la organización.

En cuanto a la estructura organizacional en hoteles esta no se aleja mucho a la conceptualización citada en las primeras líneas de este párrafo, no obstante, se debe hacer hincapié en que los establecimientos vinculados al alojamiento son organizaciones que presentan estructuras complejas cuyo formato es imposible de replicar, es decir, es inaudito que los hoteles sigan un modelo general rigurosamente establecido. (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2002)

Dicho en otras palabras, el hotelería, es un campo de actuación plenamente dinámico, puesto que contiene una variedad de servicios agregados al hospedaje. Es por ello que, los hoteles poseen una estructura organizacional diversa, bastante compleja con cargos y funciones específicos, de acuerdo a las particularidades de cada establecimiento. Por lo tanto, en este punto es preciso insistir que de la misma forma como ocurre en varios ámbitos empresariales el sector hotelero está basado en una penetrante interdependencia departamental debido a la complejidad de su estructura, razón por la cual se hace evidente que la estructura organizacional en hoteles poseen distintas y complejas configuraciones (Casteli, 2003; Cándido & Viera, 2003 citado en Gómez de Souza, Barbosa, Kovacs, & de Brito, 2014)

Siendo así que, el análisis o estudio de las estructuras organizacionales tan complejas como las vinculadas al sector hotelera a partir de la lente de las principales e importantes características y/o particularidades resulta de gran valor puesto que permiten una mejor comprensión dentro de su propia esencia.

De acuerdo a lo que menciona Ladkin (2002) uno de los principales factores que despiertan el interés o llaman la atención en el sector hotelero es precisamente el alto nivel de movilidad encontrado en este sector, específicamente en los cargos gerenciales (Citado en Gómez de Souza et al., 2014). Es por eso que, lo que se pretende con el desarrollo del presente texto es analizar y entender la complejidad, variedad e importancia de la estructura organizacional dentro de las industrias hoteleras, pero para poder cumplir con lo planteado es justo y necesario emplear una extensa revisión bibliográfica como principal técnica de estudio.

Clasificación de estructuras organizacionales

Buscando la mejor manera de organizar una empresa de acuerdo a Mintberg se han establecido cuatro estructuras organizacionales que pueden ser adoptadas por cualquier organización, siempre y cuando vaya acorde con su lineamiento, cubra las necesidades de la misma y le ayude a cumplir con sus metas y objetivos planteados, los tipos de estructuras organizacionales son: lineal, matricial, circular por departamentalización e híbrida (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2011)

Estructura lineal

La estructura lineal, posee como una de sus características principales el hecho de ser bastante simple y ser utilizada por empresas pequeñas, las mismas que generan poca cantidad y tipo de productos en un mercado específico , otra características de esta estructura es que el dueño y el gerente usualmente son la misma persona.

Asimismo, la estructura lineal es de rápido y fácil manejo, su sostenimiento tiene un costo bajo y al momento de llevar la contabilidad se puede realizar de manera clara, en cuanto a las relaciones entre jefes y empleados es cercana por lo tanto al momento de tomar decisiones se realiza de manera rápida. Por otro lado también presenta desventajas como, la dificultad para hallar un gerente que tenga conocimientos en general de la empresa y poco tiempo para la planeación , la investigación y el control de las actividades.

Como se mencionó, generalmente en el tipo de estructura lineal, el cargo de gerente y propietario de la empresa recae en la misma persona, lo cual implica que la toma de decisiones y el control de los empleados, lo realiza la misma persona y es el encargado de repartir bien las tareas de la organización se cumplan, para llevar a buen término las tareas y objetivos de la misma (Alles, 2011)

Estructura matricial

Este tipo de estructura se lleva a cabo agrupando los recursos humanos y materiales que se establecen temporalmente a los nuevos proyectos que la organización implementa, creando de esta manera equipos de trabajo en las distintas áreas de la empresa que tengan metas en común. Por lo tanto, los empleados poseen dos jefes, uno funcional que es a quien se le informa sobre los asuntos relacionados con la colectividad y el jefe encargado del proyecto quien es el responsable de los asuntos individuales.

Sin embargo no todas las organizaciones están aptas para el tipo de estructura matricial, es necesario que cumplan con algunas condiciones como: la empresa debe contar con un capital alto, debe existir equilibrio entre los aspectos funcionales es decir colectivos y de proyectos es decir individuales y la tener una buena capacidad para organizarse, coordinar y hacer el procesamiento de la información.

Entre las ventajas que posee la estructura matricial se encuentra la reunión de varios expertos dentro de un mismo equipo, lo mismo que da elasticidad y autonomía dentro de la empresa, también, contribuye con la disminución de controversia entre los diferentes objetivos que se plantean las distintas áreas de la organización, asimismo, los trabajadores se encuentran más motivados con este modelo de estructura, aumenta el sentimiento de compromiso hacia los equipos a los que pertenecen y finalmente es de fácil detección el sentido de responsabilidad de todos y cada uno de los jefes (Alles, 2011)

Estructura por Departamentalización

Como su nombre lo indica esta estructura organizacional consiste en dividir las tareas de la organización en departamentos, generalmente, se basa en las funciones de trabajo que se desempeñan, el producto o servicio que se oferta, el comprador o cliente objetivo, el ámbito geográfico que cubre y el proceso que se utiliza para convertir insumos en productos (Alles, 2011)

Al momento de utilizar este método de agrupamiento se debe hacer con el objetivo de lograr una mejor organización y de que cada departamento pueda cumplir con las metas trazadas, de acuerdo a lo mencionado la departamentalización se puede dar de varias formas:

- Funcional: la empresa que se organiza bajo esta modalidad obtiene muchas ventajas como: asigna las responsabilidades de acuerdo a las funciones indispensables para el funcionamiento y bienestar de la organización, incrementa las oportunidades para ubicar en los cargos disponibles a personal mucho más calificado, permite el apoyo social y emocional, los principales ejecutivos tienen la posibilidad de conocer las condiciones locales y atender rápidamente a los clientes de su zona y proporciona un buen entrenamiento para los gerentes en potencia.

- Por producto: esta forma de organización va de acorde la cantidad de bienes o servicios que se producen, esta manera de organizarse es empleada en grandes compañías donde cada unidad que maneja un producto se la denomina “divisiones” estos poseen subunidades necesarias para su operación.
- Territorio: el caso de este tipo de estructura organizacional se da cuando las compañías se dan cuenta que sus operaciones se adaptan de una mejor manera a grandes cadenas organizacionales basadas en zonas geográficas donde su empresa tiene cobertura, como en las grandes cadenas de hoteles, compañías telefónicas, entre otras, que están divididos y organizados de acuerdo a su ubicación, así también se da en compañías cuya principal actividad son las ventas.
- Por clientes: de acuerdo a los clientes que la compañía persigue, se puede también interpretar como una forma eficaz de ordenar a sus empleados, esto se da debido a que la base de esta estructura es la resolución de los problemas y necesidades comunes de los clientes, los mismos que pueden ser resueltos por especialistas departamentales para cada uno.
- Estructura circular: es aquella donde los niveles de autoridad son representados en círculos concéntricos, formados; por un cuadro central, que corresponde a la autoridad máxima de la empresa, y en su alrededor círculos que constituyen un nivel de organización.
- Estructura híbrida: esta estructura reúne algunas de las características importantes de las estructuras anteriormente vistas, la estructura de una organización puede ser de enfoque múltiple, ya que utiliza al mismo tiempo criterios de productos y función o producto y geografía (Alles, 2011)

EL ORGANIGRAMA

El organigrama se puede definir como aquel gráfico que representa la estructura formal de una organización, mediante este gráfico se pueden visualizar las líneas de autoridad, de responsabilidad, los diferentes cargos, las unidades departamentales, las relaciones de comunicación, y además se puede determinar si es una estructura plana o una estructura alta (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2011)

Por lo tanto, el organigrama de una empresa nos permite obtener de una idea pareja acerca de la organización, desempeña un papel informativo, permite que los integrantes de la

organización y las personas vinculadas a ella conozcan de manera general sus características. Ayuda fácilmente a comprender las relaciones de dependencia y conexión que pueden existir entre las divisiones de los departamentos. El organigrama estar siempre actualizado y representar la realidad, debe ser general, sencillo, siempre con una visión clara del funcionamiento de la compañía. (Figueroa , 2000)

En cuanto a la utilidad del organigrama, se destaca que proporciona una imagen formal a la organización, facilita el conocimiento de una organización, así como sus relaciones de jerarquía y coordinación, constituye una fuente autorizada de consulta y también representa un elemento técnico valioso para el análisis organizacional (Ospina Montoya, 2010)

Estructura de los organigramas en hoteles

En toda estructura organizativa de un hotel, los cinco departamentos mas relevantes son: departamento de habitaciones, este gestiona el servicio al cliente, la lavandería, limpieza y las reservas; el departamento de alimentos y bebidas, gestiona el servicio de restaurante, bar y servicio de alimentos y bebidas a la habitación; departamento de recursos humanos, gestiona el reclutamiento, la capacitación, los beneficios de los empleados y la contabilidad; el departamento de Marketing, tiene la responsabilidad de la publicidad y gestionar las promociones que realiza el hotel; y el departamento de contabilidad, gestiona todo el flujo económico del hotel.

Los puestos comunes en un hotel son:

- Director general del hotel: dirige, lidera y apoya a los diferentes jefes de departamentos, con la finalidad de dar a los huéspedes un servicio de acuerdo a los estándares de la compañía, lidera y gestiona la actividad económica del hotel; vela por el buen funcionamiento del hotel, y define las estrategias comerciales, de marketing y comunicación, junto a los departamentos involucrados.
- Director de alojamiento: este se responsabilizará de garantizar un correcto funcionamiento de dirigir el equipo humano que se reparte en los departamentos de recepción, call center, lavandería, pisos y limpieza.
- Director de Alimentos y Bebidas: gestiona la plantilla de restaurantes, Room service y almacenes; asegura un adecuado servicio en los servicios de mesa del hotel, certifica la limpieza y buen mantenimiento de los restaurantes y salas; se

involucra en la gestión de las salas de conferencias y banquetes; y coordina su actividad con el jefe de cocina, gobernanta, entre otros departamentos del hotel.

- Jefe de recepción: este se encarga del servicio de recepción controlando los procesos del check in y check out, así como la asignación de las habitaciones, dirige la planificación de las reservas, da la bienvenida a los huéspedes importantes y se asegura de su bienestar durante su estancia.
- Jefe de compras: es el responsable de la adquisición de productos y materiales necesarios para que la empresa desarrolle su actividad normal en las diferentes secciones; selecciona los proveedores; participa en las pruebas y control de muestras; controla los plazos de entrega, el estado de los artículos, la recepción y condiciones de las facturas y entrega de las mismas a contabilidad para su registro; y negocia los precios de los pedidos, plazos de pago a proveedores, calidad y continuidad de los mismos (Saleme, 2014)

TIPOS DE ORGANIGRAMAS DE HOTELES DE ACUERDO A SU TAMAÑO



Figura 1: Organigrama de un hotel pequeño

:

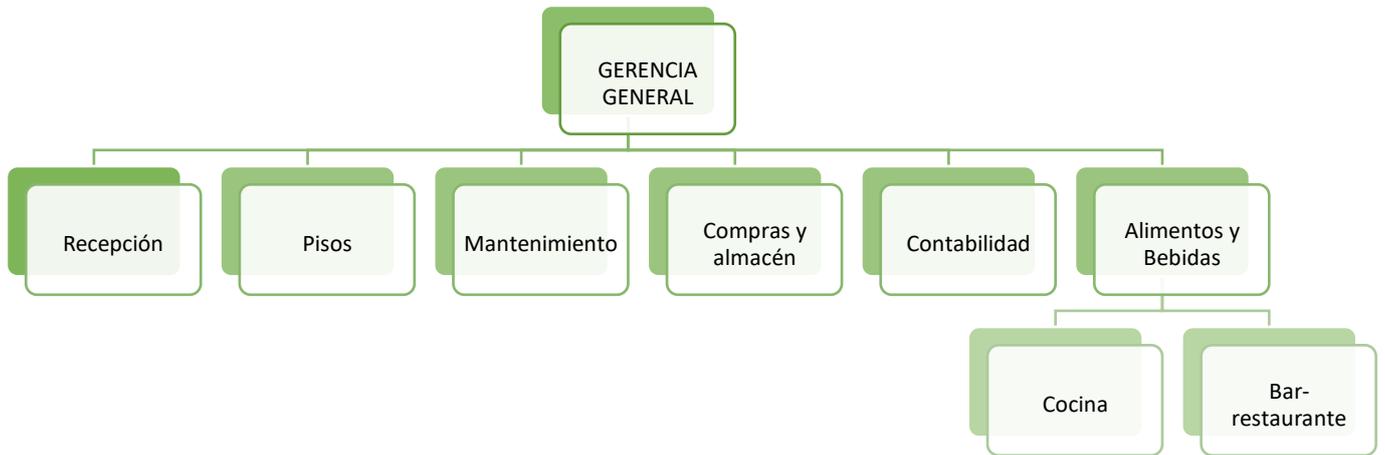


Figura 2: Organigrama de un hotel mediano

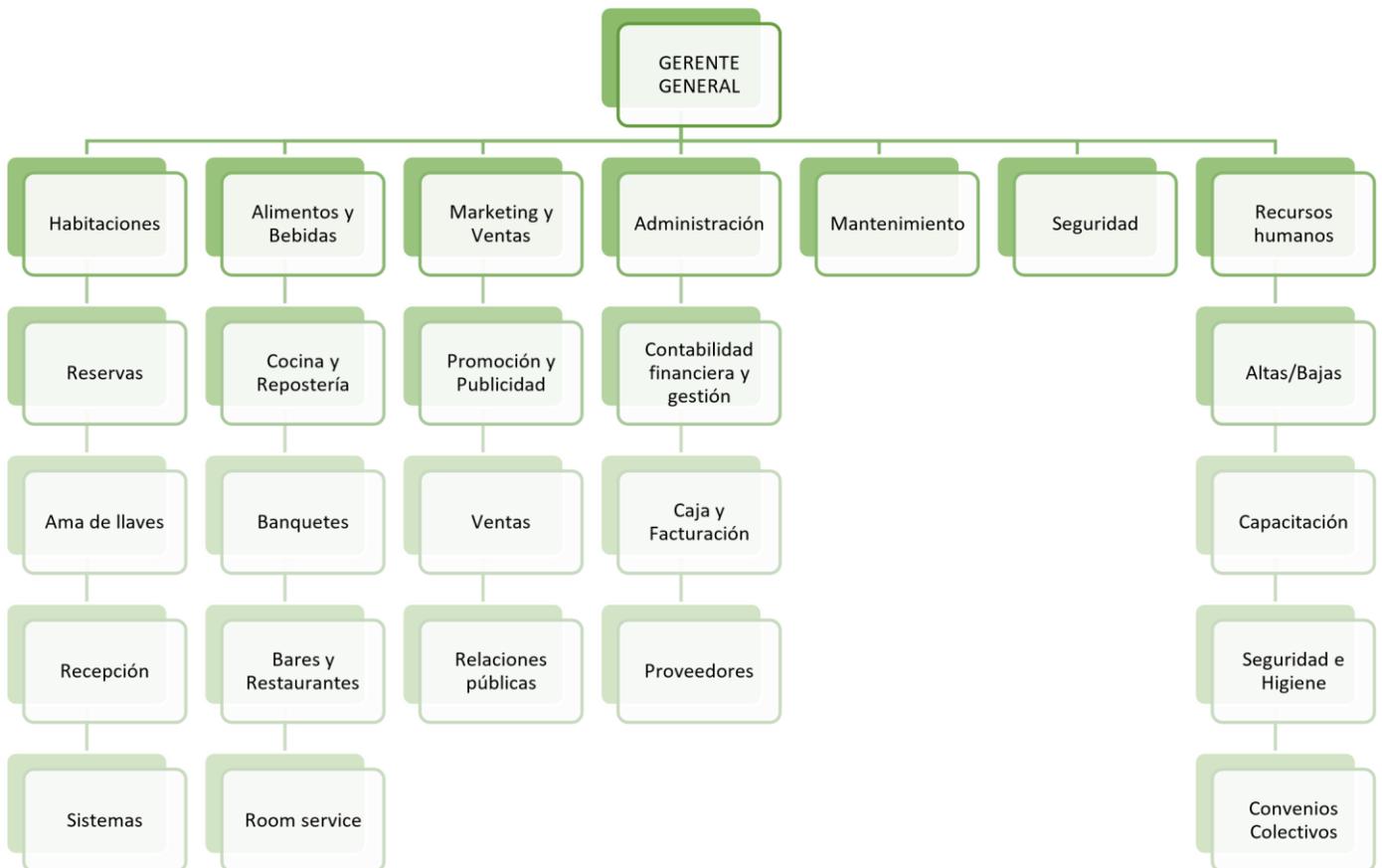


Figura 3: Organigrama de un hotel grande

CONCLUSIONES

- Una vez estudiado todo lo anterior, puedo mencionar que las estructuras organizacionales se adaptan a la forma, las necesidades y el tamaño de la organización, por ello es muy importante estudiar cada caso de manera individual para seleccionar la opción que vaya acorde a las necesidades de los directivos, aquella opción que le permita a la organización desarrollar sus actividades de manera óptima y crecer en el mercado.
- Gracias a la información anterior, se puede interpretar que la manera en la que organicemos nuestra empresa, nos ayudará indudablemente a cumplir con las metas propuestas por la organización, la misma que tiene metas individuales dependiendo del departamento de la empresa al que se pertenezca, y metas generales que se deben cumplir con el acompañamiento de toda la organización, en todo caso indiferentemente del objetivo que se persiga, este debe ser alcanzable, para de esta manera no desmotivar al personal.
- Como se ha mencionado a lo largo del trabajo el organigrama es una manera sistémica de ordenar al personal de una organización, en este grafico se deben respetar las líneas de autoridad, responsabilidad, la comunicación y otros factores que determinaran el correcto funcionamiento de la organización una vez identificados las funciones y responsabilidades de todos los miembros.

RECOMENDACIONES

- De acuerdo a lo concluido considero que es importante estudiar a cada organización de manera individual para asignar el personal y el orden del mismo dentro de las organizaciones, así nos aseguraremos de conseguir una correcta distribución del personal y un desempeño adecuado del mismo, debido a que estará acorde con las necesidades de la compañía y las aspiraciones de los empleados.
- En base a lo investigado, es recomendable dividir en departamentos la organización, así resulta más fácil la obtención de resultados óptimos al momento de asignar metas alcanzables al personal de las organizaciones, sintiéndose motivados y capaces de poder lograr los objetivos propuestos.
- Se puede sugerir, que el organigrama sea seleccionado y adecuado a la situación y condiciones de las organizaciones, para asegurarnos un correcto funcionamiento y desempeño del personal, respetando en todo momento la jerarquía y responsabilidades de los miembros de la compañía.

Bibliografía

- Alles, M. (2011). *Diccionario de Términos de RRHH*. México: Granica.
- Ast, F. (18 de octubre de 2011). *Improvisación Pura: la filosofía latinoamericana de gestión del riesgo*. Obtenido de www.materiabiz.com
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Enriquez, F. (2004). *Organización de empresas*. México: McGraw Hill.
- Figueroa , J. (2000). *Estructura y cambio organizacional*. Madrid: McGraw Hill.
- Mintberg, H. (s.f.). *El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos*.
- Mond , W. (2010). *Administración de Recursos humanos*. México: Ediciones de la U.
- Ospina Montoya, N. (2010). *Administración y Fundamentos Organizacionales*. Medellín: Ediciones de la U.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Naucalpan de Juárez, México. Recuperado el 09 de 11 de 2019, de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Saleme, G. (2014). *Organización de empresas*. México: McGraw Hill.