RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE –	UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia

FACULTAD DE INGENIERÍA
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
PREGRADO EN INGENIERIA INDUSTRIAL
BOGOTÁ D.C.

AÑO DE ELABORACIÓN: 2015

TÍTULO: ANÁLISIS Y DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA AXIOMA COMUNICACIONES S.A.S.

AUTOR (ES): ESTRADA TABACO, Diana Carolina

DIRECTOR(ES)/ASESOR(ES): GONZALEZ YAZO, Oswaldo

MODALIDAD: PRÁCTICA EMPRESARIAL

PÁGINAS: 177 **TABLAS:** 0 **CUADROS:** 11 **FIGURAS:** 28 **ANEXOS:** 6

CONTENIDO:

INTRODUCCION
1. GENERALIDADES
2. DIAGNOSTICO ACTUAL DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
3. MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS
4. PROPUESTA DE MEJORA A TRAVÉS DE INDICADORES DE GESTIÓN
5. CONCLUSIONES
6. RECOMENDACIONES
BIBLIOGRAFÍA
ANEXOS

PALABRAS CLAVES: ORGANIZACIÓN, ENCUESTA, DIAGNÓSTICO, PROCEDIMIENTO, PROCESO, COMPETENCIA, CARGO, FUNCIÓN, PUESTO, INDICADOR, DISEÑO, DESARROLLO, Y ORGANIGRAMA.

RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE –	UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia

DESCRIPCIÓN:

Este trabajo fue realizado con el fin de generar una propuesta mediante el análisis y el diseño de la estructura organizacional de la empresa Axioma Comunicaciones S.A.S., esto se logró mediante el diagnostico de los componentes más importantes de la empresa a través de la matriz DOFA y encuestas realizadas directamente a los empleados de la compañía, los cuales permitieron identificar las falencias y ausencias, y de esta manera proponer mejores prácticas empresariales con indicadores de gestión que permitan que la empresa sea más competitiva.

METODOLOGÍA:

La metodología utilizada para la elaboración de este proyecto es de orden descriptiva, ya que se identifican y relacionan factores necesarios para proponer una estructura organizacional, mediante la recolección de información, para su observación y la tabulación. A través del diseño y el análisis de los perfiles de los cargos se identifican las competencias requeridas para la elaboración del manual de funciones y competencias el cual permite tener una estructura organizacional sólida que conlleve al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

CONCLUSIONES:

➢La realización de este proyecto sirvió para conocer a fondo cómo funciona la estructura organizacional de Axioma Comunicaciones S.A.S y de qué forma incide el hecho de que no se cuente con un direccionamiento estratégico fundamentado en la planeación estratégica.

➢Se logró hacer un diagnóstico integral a nivel general de la empresa, detectando algunas falencias en las que está incurriendo la dirección de la empresa.

➢El uso de la matriz de información DOFA, (matriz de Evaluación del factor externo e Interno), ayudo a tener un mejor enfoque de los problemas que se estaban presentando en la empresa, tanto en la parte administrativa como en la de producción.

➢Con la encuesta se logró analizar el nivel organizacional, de planeación, de control, y de dirección, además del clima laboral y conocimiento por parte de los empleados acerca de la estructura de Axioma Comunicaciones S.A.S y su planeación estratégica.

➢Con la elaboración de este proyecto se obtuvo la actualización del organigrama de toda la organización, ubicando los cargos de acuerdo a la jerarquía y niveles funcionales.

➢Estructura el manual de funciones y competencias para Axioma Comunicaciones S.A.S, el cual busca estandarizar las funciones y responsabilidades de cada cargo dentro de la organización.

➢La documentación que se obtuvo con el desarrollo de este proyecto permite al departamento de recursos humanos realizar procesos de selección más agiles y efectivos, ya que el manual contiene el perfil ideal para cada cargo.

➢La realización de este proyecto permite a la gerencia de recursos humanos de Axioma Comunicaciones S.A.S, tener una visión más general de las actividades de los empleados.

➢Se crearon indicadores de gestión que le permitirán a la organización Axioma Comunicaciones S.A.S medir y controlar sus procesos y el rendimiento de la misma.

➢Se dio respuesta al problema establecido en el anteproyecto, dado que Axioma Comunicaciones S.A.S contará con una estructura organizacional sólida que le permite controlar, organizar y dirigir la misma en la búsqueda de objetivos estratégicos para darle un mayor retorno de inversión y a su vez una mayor estabilidad a los empleados de la empresa.

FUENTES:

ÁLVAREZ, Héctor. Principios de Administración. Córdoba: EUDUCOR, 1996. 402 p.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN. Sistema de gestión de la calidad. Guía para la implantación de sistemas de indicadores. UNE-EN ISO 9001:2000. Madrid: AENOR, 2003. 168 p.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD. Indicadores [en línea]. Madrid: La Asociación [citado 15 agosto, 2015]. Disponible en Internet: <URL: http://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/indica dores>

CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. 7 ed. México: Mc-Graw Hill, 2006. 585 p.

FRANCÉS, Antonio. Estrategia y planes para la empresa con el cuadro de mando integral. México: Pearson, 2006. 507 p.

GOOGLE MAPS. Aplicación satelital [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 15 agosto, 2015.] Disponible en Internet: <URL: place/Axioma+comunicacio nes+s.a.s/@4.6285195,74.0765102,17z/data=!4m6!1m3!3m2!1s0x8e3f9a2af71a5 053:0x6f0732558a629296!2sAxioma+comunicaciones+s.a.s!3m1!1s0x8e3f9a2af7 1a5053:0x6f0732558a629296./>

HITT, Michael. Administración. 9 ed. México: Pearson, 2006. 736 p.

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO. Indicadores de Gestión [en línea]. Envigado: La Universidad [citado 15 agosto, 2015]. Disponible en Internet: <URL: http://www.iue.edu.co/documents/emp/ comoGerenciar.pdf>

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Compendio tesis y otros trabajos de grado. NTC 1486. Sexta actualización. Bogotá: ICONTEC, 2008. 36 p.

--------. La administración de la calidad. Requisitos. Guías y lineamientos para el entrenamiento. NTC-ISO 10015. Bogotá: ICONTEC, 2003. 8 p.

-------. Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos. NTC-ISO 9001. Bogotá: ICONTEC, 2008. 21 p.

JOHNSON, Robert y KUBY, Patricia. Estadística elemental, lo esencial. 3 ed. México: Thomson, 2005. 721 p.

MORA, Gladys; QUECANO, Cristina y LASSO, Mariela. Diagnóstico de la estructura organizacional de la universidad nacional de Colombia. Camino hacia un modelo multisedes. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2009. 114 p.

NADLER, David y TUSHMAN, Michael. El diseño de la organización como arma competitiva. El poder de la arquitectura organizacional. 5 Ed. Oxford: Oxford University Press, 1999. 240 p.

PORTA EDUCATIVO TIPOS DE ORG. Tipos de encuestas [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 10 agosto, 2015]. Disponible en Internet: <URL: http://www.tiposde.org/escolares/123-tipos-de-encuestas/>

PUCHEU, Andrés M. Desarrollo y Eficacia Organizacional, como apoyar la creación de capacidades en individuos, grupos y organizaciones. Sao Paulo: Alameda, 2014. 287 p.

RAVINO, Luis María. Medición de la gestión del capital humano, capitulo XIII [en línea]. Buenos Aires: Aoconsulting [citado 15 agosto, 2015]. Disponible en Internet: <URL: http://www.aoconsulting.com.ar/libro_ untrabajofeliz/Capitulo-13.pdf>

ROBBINS, S. Comportamiento Organizacional. 8 ed. México: Prentice Hall, 2005. 775 p.

RODRÍGUEZ VALENCIA, J. Introducción a la administración con enfoque de sistemas. 4 ed. México: Thomson, 2003. 378 p.

SABINO, Carlos. El proceso de investigación. Buenos Aires: Lumen, 2.000. 216 p.

TRAUGOTT, Michael y LAVRAKAS, Paul. Encuestas: Guía para Electores. México: Siglo XXI, 1997. 240 p.

VIDAL, Elizabeth. Diagnostico Organizacional. Evaluación sistémica del desempeño empresarial en la era digital. 2 ed. Bogotá: Ecoediciones, 2004. 278 p.

VISCAYA. Carlos A. Modelo de gestión para el cambio empresarial. 6 ed. Madrid: Ecoe, 2006. 321 p.

LISTA DE ANEXOS:

Anexo A. Formato Único Tributario
Anexo B. Cámara de Comercio

Anexo C. Encuesta a Funcionarios
Anexo D. Planilla Integrada pago de parafiscales
Anexo E. Manual de Funciones y Competencias
Anexo F. Indicador Rotación de Personal