

LAS TENDENCIAS DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

Jorge Josue Larrosa Moran, Est.
Instituto Tecnológico de
Formación Profesional,
Administrativa y Comercial
jjlarrosa@formacion.edu.ec

Gerardo Gabriel Cruz Peredo, Est.
Instituto Tecnológico de
Formación Profesional,
Administrativa y Comercial
ggcruz@formacion.edu.ec

Segundo Sayay Guerrero, Est.
Instituto Tecnológico de
Formación Profesional,
Administrativa y Comercial
sssayay@formacion.edu.ec

Palabras claves: Empresas, Organización Empresarial, Organigrama.

Recibido: 05/02/2020

Keywords: Companies, Business Organization, Organization Chart.

Aceptado: 12/4/2020

Resumen

La organización empresarial, es importante ya que permite ordenar los recursos y funciones con el fin de llegar a cumplir el objetivo de la empresa, estableciendo una estructura adecuada para la sistematización de recursos con el fin de lograr hacer las tareas de manera eficiente. En este documento se van a revisar los diferentes tipos de organización y sus tendencias en el ámbito empresarial, así como el papel que desempeñan dentro de las entidades, sus objetivos empresariales y como las grandes empresas han ido evolucionando con el paso del tiempo, gracias a una buena organización lo que les ha permitido crecer y mantenerse dentro de un mercado muy competitivo, y exigente.

Abstract

The business organization is important because it allows to order the resources and functions in order to achieve the company's objective, establishing an adequate structure for the systematization of resources in order to achieve tasks efficiently. This document will review the different types of organization and their trends in the business field, as well as the role they play within entities, their business objectives and how large companies have evolved over time, thanks to a good organization which has allowed them to grow and stay within a very competitive and demanding market.

Introducción

Para lograr tener una buena organización, las empresas primero deben conocer la actividad comercial que van a desempeñar dentro del mercado, ya que no se puede empezar a realizar ninguna gestión sin tener una base para el funcionamiento de la empresa. Estructurar la empresa es materializar la idea de lo que se desea hacer u ofrecer como bien o servicio.

Es importante analizar el significado de empresa como un conjunto de personas que poseen recurso y bienes lo cual quieren llegar a un mismo objetivo, un conjunto de personas que, utilizando medios y recursos de muy distinto tipo, van a realizar una serie de actividades dirigidas a conseguir un objetivo común” (Pereda & Berrocal, 1999). Se debe tener claro que hablar de empresa, es establecer organización, ya que tienen características comunes y diferentes, pero con el mismo objetivo, que es obtener beneficios económicos a través de una buena organización.

El objetivo principal de una empresa no es solo alcanzar las metas económicas como tal, también surge la necesidad de mantener objetivos sociales, los cuales pretenden mejorar el ambiente laboral dentro y fuera de la entidad, para generar una mayor rentabilidad, a través de un buen trato hacia los clientes y trabajadores, como lo afirma Llopis, (2001) al decir que entre los objetivos de las ciencias administrativas se encuentra el concentrar su atención en el estudio del comportamiento humano y su rendimiento, porque se ha confirmado que el éxito de una empresa descansa en las actividades desarrolladas por las personas.

Dentro de la organización empresarial el área de talento humano desarrolla una función importante, y contribuye a aprovechar al máximo todas las habilidades que posee el trabajador, ya que, es el departamento encargado del bienestar y la salud mental, dentro del ambiente laboral, esto es primordial, ya que de esto va a depender la productividad de la empresa, como lo afirma

esta teoría basada en aprovechar las capacidades y habilidades del talento humano como una estrategia interna que toda organización debe tomar en cuenta si quiere enfrentar los embates del entorno; lo que se requiere es tener: coordinación, orientación y apoyo por parte de un ente que sea el conductor del desempeño adecuado (Bayon, 2006).

Desarrollo

Es importante comenzar el desarrollo de este trabajo destacando que el indicador del enfoque de competencia fue planteado por David McClelland de acuerdo con (Chiavenato, 2007) fue un exponente importante en la escuela administrativa de la Teoría del comportamiento; y con sus aportaciones originó el estudio de la gestión por competencias como un método que favorece la comprensión de tres necesidades motivacionales que conducen el comportamiento humano: logro, poder y pertenencia. Por esta razón se entiende que la necesidad de gestionar al factor humano es importante, ya que permite identificar cada característica y habilidad personal que mantienen los miembros pertenecientes a la entidad. De esta manera se logrará realizar un trabajo con eficiencia, alineándolos a las estrategias de organización.

La organización es la disposición de recursos humanos y materiales de una entidad para permitir el cumplimiento de sus objetivos, mediante la delimitación de funciones, responsabilidades, normas, procedimientos y mecanismos de coordinación y comunicación, (Canales, 1991), refiriéndose así que la organización dentro de la entidad es un proceso de vital importancia ya que permite un mejor conocimiento y estructuración de las diferentes funciones que se vaya a realizar dentro de cada área o departamentalización, llevando así control de todas las actividades que se realicen frecuentemente .

Diferentes trabajos muestran la estructura organizacional como uno de los factores que pueden generar diferencias en el desempeño de las empresas, siendo una de las razones por las cuales la temática mantiene su vigencia investigativa (Gálvez Albarracín, Hernández Fernández, & Molina Morejón, 2015). Se debe organizar, establecer y definir la función de cada persona dentro de la entidad, para concretar una tarea determinada con recursos necesarios y poder lograr la meta establecida de la empresa, que se dio como resultado desde su base.

A propósito del pensamiento de administración que se tenía en el siglo XIX, ya para el siglo XX este pensamiento iba a ser innovador dentro de las empresas ya que con el conocimiento de organización se buscó centrar en el propósito, a través de la departamentalización y jerarquía empresarial, como lo plantean Aktouf y Chiavenato (1998) en el sentido de que el interés en el asunto es naturalmente visible en el caso del Management que pasó de preocuparse simplemente por la especialización del trabajo y los procesos, a tener como uno de sus temas centrales la organización metódica y compleja de los recursos y las capacidades de la firma.

Como es conocido de muchos Henri Fayol hizo grandes aportes administrativos por lo que llegó a dominar la teoría de organización y los distintos procesos de la administración, con un enfoque en el trabajo organizacional, para el bienestar de la empresa. Sin embargo, Barrios, (2007) observa que Fayol declara como objetivo de este enfoque clásico-organicista el establecimiento de la enseñanza de la administración, por la utilidad que ésta representaba para desarrollar empresas en el marco de la segunda revolución industrial. La observación de Barrios fue que la visión que tuvo Fayol de la administración fue idealista, ya que tenía en mente establecer las enseñanzas administrativas a los trabajadores de las empresas, para poder mejorar y conocer las habilidades, generando un ambiente en el cual se pueda laborar con una organización centrada en la tarea de cada trabajador.

Por consiguiente, Canovas Riveron, Loredó Carballo y Martín Pérez, (2011) llegaron a la conclusión que la estructura que debe tener una organización para lograr la eficiencia. Se parte de un todo organizacional y de su estructura para garantizar la eficiencia de todas las partes involucradas, sean ellas órganos o personas señalando que la se tiene que estructurar bien el modelo de la empresa ya que, es un papel principal el que va a desempeñar la entidad desde ese momento, y si se fracasa en su estructura organizacional, podría causar un déficit con el paso del tiempo, debido a que, la mala estructuración y organización será la causante de arruinar un plan de empresa.

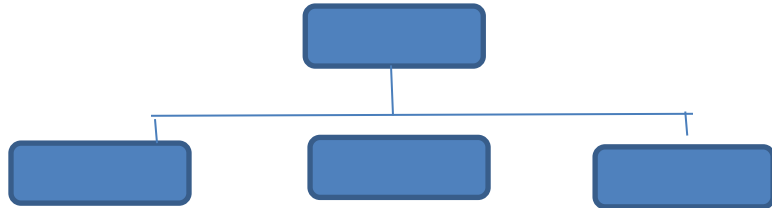
La evolución empresarial es importante, ya que dentro de la organización, hacer las mismas cosas que siempre se han venido haciendo pueden causar problemas serios, debido a que estas empresas se quedan sujetas a costumbres y tradiciones lo cual no permite identificar los riesgos y las nuevas exigencias del mercado debido a que muchas de las creencias del éxito del pasado se atrincheran en las estructuras administrativas y directivas, y son a veces muy difíciles de cambiar (Pfeffer & Salancik, 1978).

Actualmente se conocen que los organigramas tienen su clasificación lo cual permite tener una mejor organización sobre la estructura de la empresa: por su naturaleza, ámbito, contenido, presentación. El gráfico que representa la estructura formal de una agrupación recibe la denominación de organigrama, en el cual se visualizan las líneas de autoridad de responsabilidad, los diferentes cargos, las unidades departamentales, las relaciones de comunicación tanto horizontales como verticales, además, si es una estructura plana, o es una estructura alta. Los organigramas son un gran apoyo de presentación estructural de una empresa, ya que permite separar las diferentes tareas, cargos, responsabilidades, grupo de persona, surgiendo con ellos los diferentes departamentos que se van a desempeñar dentro de la empresa.

Las formas de organizar un organigrama son:

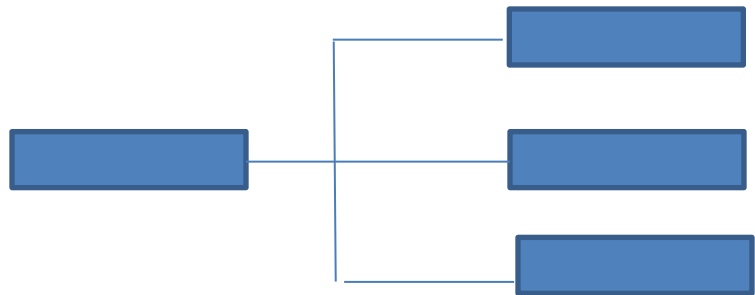
- Se visualiza de forma vertical con los cargos organizados de forma jerárquica.

Imagen 1: Organigrama vertical



- Posición horizontal: se realiza de izquierda a derecha en el cual en ese mismo orden se presenta la organización jerárquica.

Imagen 2: Organigrama horizontal



Un organigrama se encarga de mostrar la estructura interna de la organización en su totalidad: empleados y cargos en un orden jerárquico. Los organigramas pueden usar formas como rectángulos u otras, así como emplear varios recursos gráficos como fotos, ilustraciones, iconos; o incluso agregar más información aparte de los empleados y cargos, como correos electrónicos y

enlaces a páginas web. Lo importante es que sea una representación visual bastante clara de la organización.

Es necesario destacar que no hay ningún organigrama fijo para todas las empresas. Porque cada empresa es la que debe seleccionar qué tipo de organigrama es el idóneo para la organización en la que se trabaja. Para que un organigrama sea el indicado, hace falta adaptar su estructura para que cumpla con las necesidades solicitadas en su totalidad.

Conclusión

Como conclusión fundamental se plantea que la organización de una empresa es uno de los recursos más importantes del sistema de gestión de calidad, ya que permite tener una estructuración de cómo va a funcionar la empresa, que papel se desempeñará y el cargo que le tocará a cada determinado grupo de personas. Define las líneas de autoridad que se requiere en cada empresa, dando el control a personas especializadas en el tema y que tengas la habilidad de manejar situaciones difíciles. Se tendrá que realizar un procedimiento específico para cada tipo de organigrama.

Los aportes y ayuda de cada autor permiten analizar de forma más minuciosa, la estructuración de una empresa, la cual es la base que va a permitir tener éxito en la planificación y desempeño de la entidad, teniendo así separado los diferentes cargos para un grupo de persona determinado. Además, se puede observar que una empresa para mantenerse en el mercado debe estar pendiente a los cambios que el mercado demanda y así adherirlo a su plan de trabajo, y manteniendo una buena organización se podrá lograr dicha evolución.

Referencias Bibliográficas

- Canovas, G., Loredó, N., & Martín, C. (2011). Evaluación del grado de aplicación de las teorías de dirección en empresas perfeccionadas del territorio. Observatorio de la Economía Latinoamericana.
- Chávez, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento y Gestión*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S16572762012000200007&script=sci_arttext&lng=en
- Gálvez, E., Hernández, L., & Molina orejón , V. (2015). Departamentalización e innovación de micros y medianas empresas de Colombia. *Revista venezolana de gerencia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29046685007.pdf>
- Llopis. (2001). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización.
- Paez. (2006). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización.
- Pereda, S., & Berrocal, F. (1999). El entorno empresarial. La empresa, su organización y funcionamiento. *Complutense de educación*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Francisca_Berrocal/publication/39279795_El_entorno_empresarial_La_empresa_su_organizacion_y_funcionamiento/links/53d110ab0cf25dc05cfe8ce0/El-entorno-empresarial-La-empresa-su-organizacion-y-funcionamiento.pdf
- Pfeffer, J., & Salancik, G. (1978). The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective. *Harper y Row, Publishers*, 82.
- Sanchez, I. (2014). *Organización empresarial y de recursos humanos*. Inmaculada Pavia Sanchez