



IMPORTANCIA DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

LIDIA YAZMID BARRERA GÓMEZ – CÓDIGO D5200957

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
ESPECIALIZACIÓN DE ALTA GERENCIA A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
BOGOTÁ D, C.
2017



Importancia del Diseño Organizacional en las pequeñas empresas

Lidia Yazmid Barrera Gómez– CÓDIGO D5200957

Docente

Dra. Mayden Solano

Universidad Militar Nueva Granada

Especialización de Alta Gerencia a Distancia

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Bogotá D, C.

2017

Contenido

1. Objetivo General	4
2. Objetivos Especificos.....	5
3. Importancia del diseño Organizacional en las pequeñas empresas.....	6
4. Palabras claves	7
5. Introducción	8
6. Desarrollo de los temas planteados.....	9
7. Conclusiones	16
8. Recomendaciones.....	17
9. Referencias.....	18

1. Objetivo General

El objetivo general de este trabajo es el de, comprender la importancia que representa el diseño organizacional en el presente y futuro de las pequeñas empresas en Colombia.

2. Objetivos Especificos

- Definir cual es el propósito y la razón fundamental por la cual se ha constituido una pequeña empresa
- Diseñar documentos de obligatoria divulgación y cumplimiento encaminados a obtener una alta "productividad".
- Involucra en todo el proceso a los colaboradores responsables de las áreas, para así generar "sentido de pertenencia"
- Incentivar el trabajo en equipo, como recurso para lograr las metas corporativas.

3. Importancia del diseño Organizacional en las pequeñas empresas

El presente documento surge como respuesta al planteamiento realizado sobre las dificultades que tienen las pequeñas empresas en Colombia, ya que un gran número han surgido en el País, pero realmente de ese universo cuales están preparadas de forma real para enfrentar la competencia actual, los cambios sistemáticos y tecnológicos que existen en el mercado.

Es por esto que este documento plantea cuatro objetivos, de forma organizada; el primero basado en la importancia que representa para una organización documentar su origen, su propósito de permanencia y la razón fundamental por la cual fue creada; posteriormente habiendo antes de forma gráfica dado claridad a esta inquietud el tema salta a que tan relevante es la documentación de los avances de la nueva empresa: procesos, caracterizaciones, manuales de funciones entre otros y la importancia en la toma de decisiones; se involucra también al factor humano y el papel dentro de las pequeñas empresas y como se engranan estas personas al sentido de pertenencia que se hace necesario procurar y cultivar en cada trabajador; para que la pequeña empresa sea productiva y permanezca en el tiempo.

Se engrana de forma textual la importancia que tiene para las pequeñas empresas colombianas con la implementación de un sistema organizacional; para que le brinde herramientas que le permita a sus fundadores o administradores desarrollar estrategias de planeación, que ofrezcan opciones o soluciones a las inquietudes que surgen en el momento que se toma la decisión de crear empresa.

4. Palabras claves

Organización:¹ Es el proceso que demarca las relaciones entre trabajador y empresa, en los aspectos físicos y factores de trabajo, con el fin de integrarlos en una unidad de alta eficiencia para alcanzar los objetivos tanto del individuo como los de la empresa.

Cultura Organizacional: Puede definirse como la reunión de hábitos, normas, creencias, formas de hacer las cosas, valores que hacen parte de un grupo en general y le brindan características específicas.

Diseño Organizacional:² El diseño organizacional es un elemento administrativo que se encarga de estructurar ordenada y sinérgicamente las diversas unidades orgánicas de una institución.

Estrategias: Planificación de una meta mediante la elaboración de objetivos claros, medidas o planes de acción para llevar a cabo un objetivo final.

Ambiente laboral³: Es en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad empresarial.

¹ Arango Mario A Trujillo (Primera edición). *Administración General*

² <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/03/04/que-se-entiende-por-diseno-organizacional/>

³ Cita extraída de: <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>

5. Introducción

Como respuesta ante la alta creación de pequeñas empresas en Colombia, surge el cuestionamiento, sobre la importancia que representa para una pequeña empresa la implementación de un sistema organizacional, mediante la respuesta a objetivos determinantes, que se evidenciarán en este documento puesto que estas empresas tienen una gran necesidad de organización. El motivo preliminar se da en razón que los grupos a los que hace referencia fueron creados sin planeación alguna, y este factor determina que dichas organizaciones no pueden garantizar su permanencia en el tiempo por la cantidad de asuntos de orden legal, fiscal y tributario al que se ven expuestas.

Es esta la razón por la que mediante el desarrollo de algunos objetivos, se plasmará paso a paso el porqué es importante para una pequeña empresa invertir en implementar sistemas organizacionales que les ayuden a planear y organizar sus estructuras y en especial los procesos, que desarrollan para que así puedan garantizar el cumplimiento de sus metas

.

6. Desarrollo de los temas planteados

Definir cuál es el propósito y razón fundamental por la cual se ha constituido una pequeña empresa.

En Colombia cada vez se evidencia más la creación de pequeñas empresas en los diferentes sectores de la economía; tal como lo informa Confecamaras en su informe anual (2017) “La constitución de sociedades aumentó 21,7 % respecto a 2015, al pasar de 63.112 a 76.794 y las matrículas de personas naturales pasaron de 195.553 a 222.838, lo que representa una variación positiva de 14,0%” (p.2). La anterior estadística indica que existe un gran número de empresas que se crearon, lo cual se marca como factor positivo en el País, pero para profundizar en el tema de estudio lo relevante es determinar, cuantas de las empresas constituidas tuvieron presente las razones y propósito fundamental de dicha constitución; y sobre todo cuales dejaron documentada esta transición.

Es común encontrar empresas en pleno desarrollo, realizando actividades que no corresponden a las enmarcadas en su objeto social, y surgen los grandes cuestionamientos de quienes analizan estas situaciones ¿Cuál es la razón?, ¿Qué dicen los documentos internos y de constitución?, ¿Cuál es la misión y visión de la empresa y porque se llevó a cabo dicha constitución?; en muchos casos no existen respuestas con soporte real a este tipo de cuestionamientos, los temas quedan estancados en premisas tales como que, las organizaciones surgieron por requerimientos de terceros para llevar a cabo un proyecto determinado.

En razón al planteamiento anterior se torna relevante comprender que independiente al tamaño de la organización; el diseño organizacional es fundamental para que una pequeña empresa desde su fundación empiece a crear “cultura”, la misma que se hace necesaria para lograr permanecer en el tiempo. Las organizaciones de hoy deben estar altamente fortalecidas en los diferentes campos que la atañen, tales como: impactos económicos, la globalización, la fuerte competencia, la modernidad y las telecomunicaciones y la rápida atención ante las preguntas de los clientes potenciales; para estos fines los objetivos corporativos deben ser claros así podrán ser transmitidos a los empleados y colaboradores, buscando como organización un empoderamiento de los mismos y estos mediante el sentido de pertenencia apropiarse de su rol y sentir dicha organización como suya para así mismo lograr el cumplimiento de las metas corporativas; terminado este tema se evidencia la gran importancia que tiene para una organización la selección del factor humano.

Diseñar documento de obligatoria divulgación y cumplimiento encaminado a direccionar los procesos para así obtener una alta “productividad”

Desde el año 1916 el ingeniero Henry Fayol, mediante investigaciones realizó aportes tan relevantes a la administración misma que hoy en día son elementos fundamentales que deberían ser documentados e implementados a cada tipo de empresa con una finalidad específica “dejar registros” que evidencien la historia, evolución y mejoramiento de las pequeñas empresas. A continuación se enuncian los catorce principios propuestos por el ingeniero Henry Fayol (1916): “unidad de mando, autoridad, unidad de dirección, centralización, subordinación del interés particular al general, disciplina, división del trabajo, orden, jerarquía, justa remuneración,

equidad iniciativa y espíritu de cuerpo”, principios que son considerados la base de las practicas gerenciales y el diseño organizacional.

Uno de los cuestionamientos del presente documento está enfocado a ¿Cuál es el valor agregado de documentar los procesos, mediante caracterizaciones y mapas que plasmen la realidad de una pequeña empresa?, sobre el particular se puede decir que aunque este tema parezca que carece de relevancia; realmente se constituye en el pilar de la organización. Se trata de forma gráfica y documentada de plasmar mediante registros lo que es la empresa, a que se dedica y como está dividida; estos mapas de proceso y sus correspondientes caracterizaciones; ayudan a las gerencias o administradores a ver las necesidades reales de personal, basado en evidencias y no es supuestos, a continuación se puede observar un modelo básico de procesos:

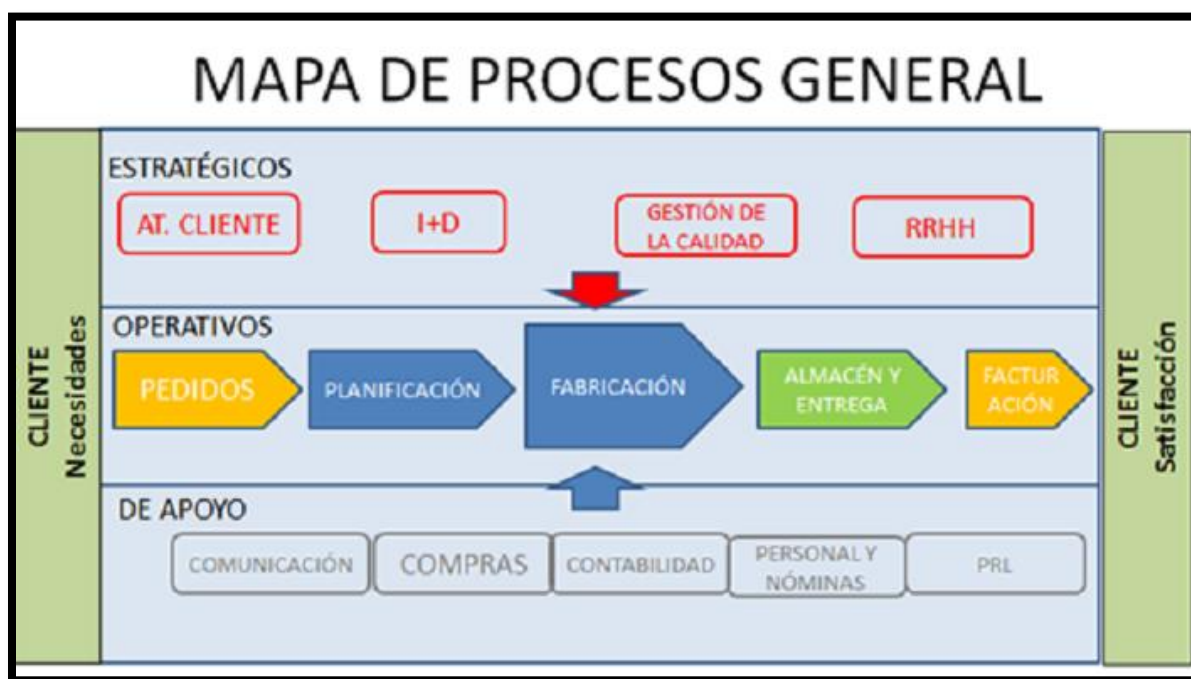


Figura 1: Tomada de: <http://blog.pro-optim.com/noticias/la-importancia-del-mapa-de-procesos/>

Del anterior modelo un empresario puede evidenciar las necesidades de su empresa desde una forma gráfica y sencilla, por ejemplo: puede determinar en primera medida cuantos procesos tendrá su empresa, podrá determinar el número de jefes de proceso requeridos para que su producción pueda surgir, también puede evidenciar las áreas sobre las cuales se deben centrar más los esfuerzos tanto económicos como administrativos, evidenciará cuales procesos serán de apoyo para la organización. Y especialmente este mapa se convertirá en una herramienta para determinar el número de personas que requiere contratar, podrá entonces establecer de forma sencilla la creación de los diferentes cargos y analizar si estos pueden ser simplificados es decir puestos en cabeza de un solo responsable, lo importante del grafico es que es una hoja de ruta que permite ver la pequeña empresa y realizar una planeación oportuna

Igualmente definidos los cargos se podrá trabajar en los manuales de funciones, que son fundamentales a la hora de pensar en ahorrar costos, porque simplifican las dobles tareas que usualmente se presentan en las organizaciones donde no existe hoja de ruta y se contrata personal sin un análisis previo, al final resulta en costos elevados en mano de obra no necesaria.

Involucrar en todo el proceso a los colaboradores responsables de las áreas, para así generar "sentido de pertenencia"

Henry Fayol decía: “La armonía y la unidad de la gente en una empresa son una gran fuente de vitalidad para ella. Por tanto, debe hacer esfuerzos para establecerla”. De allí la importancia del factor humano dentro de la organización, **si** bien es cierto las pequeñas empresas son jerárquicamente pequeñas, especialmente porque el iniciar una empresa representa recursos

disponibles y como la mano de obra es lo más representativo, existe austeridad al momento de reclutar y es un paso en el que avanza muy lentamente y dependiendo de las exigencias que otorgue la empresa en marcha.

El autor Henry Mintzberg: “ sugiere que toda organización tiene cinco partes” (ver modelo), esas partes incluyen: el centro técnico, la alta gerencia, la gerencia de nivel medio, el apoyo técnico y el apoyo administrativo; este es un modelo que permite ver de forma gráfica el personal que se requiere o se va a requerir dependiendo de la actividad a desarrollar y deja ver con claridad una forma de torre que indica la jerarquía; para cualquier empresario o fundador obtener esta información de forma preliminar en que le puede ayudar?, básicamente con una correcta orientación; podría de forma oportuna hacerse preguntas como las enunciadas a continuación:

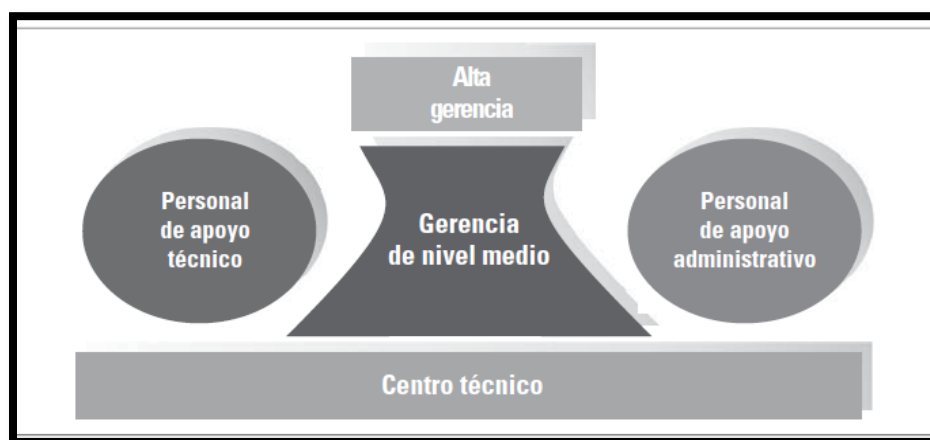


Figura 2: Tomada de: Teoría y diseño de las organizaciones (Pág. 27)

- ¿Cuál es el perfil profesional de las personas de apoyo administrativo?: La respuesta está en definir primero cuáles son las áreas necesarias: nómina y recursos humanos,

contabilidad, publicidad y marketing. Teniendo esto claro se puede profundizar en que perfil deberán tener las personas a contratar.

- Conociendo el tipo de actividad a realizar se define: cuál es el perfil y nivel educativo requerido para el personal operativo ¿es necesario que cuenten con qué grado de escolaridad?, si es trabajo mecánico ¿la población mayoritaria debe ser masculina?, ¿Cuál es el promedio de salario básico en el mercado?
- Con todo el desarrollo tecnológico ¿la empresa que está surgiendo está preparada para ser competitiva?, cuenta con el personal técnico para hacer esto posible o necesita contratar.

Las anteriores son interrogantes que surgen al analizar el grafico propuesto por el autor Henry Mintzberg pero que brindan herramientas importantes al pequeño empresario en la toma de decisiones a la hora de reclutar y contratar personal, el factor humanos es una de las principales columnas en las organizaciones cualquiera que sea su tamaño ya que son realmente las personas las que hacen que crezcan cuando cuentan con gran sentido de pertenencia o pueden ser las que minimizan resultados por ser empleados inconformes y con carencia de sentido de pertenencia por la organización a la cual prestan sus servicios.

Se considera un factor relevante que la organización realice un buen proceso de reclutamiento, con la finalidad de lograr un adecuado ambiente laboral; donde el único objetivo sea el de estandarizar normas, pautas y procedimientos que ayuden a crecer a la empresa con cultura organizacional: La organización deberá invertir en personal competente que al igual que la empresa pretendan crecer; se trata de buscar un gana ; brindar oportunidades a aquellos profesionales que deseen surgir y así dar aplicación al principio de “espíritu de cuerpo” o trabajo

en equipo; buscando con esto que se documente lo que el fundador o empresario quiere para su organización y ponerlo en marcha con un seguimiento continuo.

7. Conclusiones

- ✓ Al desarrollar este trabajo se han enunciado algunos casos de la realidad de Colombia donde se evidencia que para lograr el desarrollo de metar corporativas que lleven las pequeñas empresas a desarrollo a largo plazo, es necesario que estén cuentan al interior de la misma con una estructura robusta y clara, que permita a los adminsitadores planear con anticipación cada uno de los diferentes procesos productivos y operativos.
- ✓ Las pequeñas empresas deben se tratadas como grandes empresas y fundarlas con bases organizacionales que permitan su competitivad y duración en el mercado.

8. Recomendaciones

- ✓ Se considera importante en general para los empresarios o aquellos individuos que realizan el primer acercamiento con las entidades estatales; que se indague de las obligaciones y responsabilidades adquiridas al crear una empresa; con la finalidad de no caer en omisiones de orden legal o administrativa que terminen en sanciones para una empresa que esta emergiendo.

- ✓ Se propone en este corto trabajo que el pequeño empresario, incluya en sus papeles de trabajo preliminares un cuestionamiento básico que le permita ampliar cuestionamientos a quienes le colaboran; del porque, para que y hasta donde se espera llegar con la Empresa recién fundada, para así trabajar con planeación.

9. Referencias

- Confecamaras, (2017). Título del artículo. *Informe de dinámica empresarial en Colombia*. Recuperado de http://confecamaras.org.co/phocadownload/2017/Cuadernos_an%C3%A1lisis_econ%C3%B3mico/Informe_de_Din%C3%A1mica_Empresarial_2016.pdf ...
- Arango Mario A Trujillo (Primera edición). *Administración General*. Bogotá Colombia. Artes y Ediciones Baal.
- Daft Richard, (Décima Edición.). (2010). *Teoría y diseño Organizacional*. Cengage Learnig.