

Componentes de una Organización

PARTES COMPONENTES DE UNA ORGANIZACIÓN



LA CABEZA ESTRATEGICA Y EJECUTIVA: se enfoca en que la organización cumpla sus objetivos particulares y sirva a toda la sociedad brindándole productos o servicios útiles que sean demandados por la misma. Su horizonte de planeamiento es el mediano y largo plazo (Función del Directorio) aunque también el corto plazo (Función de la Gerencia General).

Composición del Directorio: es la cabeza esencial y estratégica de una empresa. Define las políticas básicas para actuar frente al entorno social. Deben integrarlo:

- Representantes de la acción ejecutiva: el Gerente General o Gerentes departamentales.
- Representantes de los accionistas: quienes en nombre de los inversores buscarán el mayor rédito posible.
- Una calificada opinión profesional externa, a través de la contratación de un Consultor Externo con acreditada experiencia en el ramo del negocio y en su actividad profesional. De esta manera estarán representados todos los puntos de vista y se logrará un adecuado equilibrio en las decisiones para conseguir el desarrollo de la organización.

Funciones del Directorio de una Sociedad Anónima:

- Fijar los Objetivos y Políticas Básicas. Decisiones estratégicas con respecto a:
 - Determinación de la estructura orgánica.
 - De los cambios en la línea de productos o servicios.
 - En los sistemas de distribución de los mismos.

Componentes de una Organización

- En la estructura de los precios.
- En la selección de los posibles mercados.
- Deberá hacer la selección de los funcionarios de mayor nivel jerárquico: Gerente General, Gerentes Departamentales y a los principales asesores externos: abogados, contadores.
- Aprobar la instalación de las filiales, sucursales o subsidiarias.
- Definir la estructura financiera de la empresa, designar a los bancos y otras entidades financieras que serán depositarias de los fondos de la organización.
- Deberá analizar y proponer los cambios que sean necesarios a nivel de estructura organizativa general de la empresa y también de la organización interna del propio directorio.
- Hacer confeccionar y aprobar previamente los Estados Contables de Ejercicio y la Memoria a ser sometidas a consideración de la Asamblea de Accionistas.

LA TECNOESTRUCTURA: constituye un nuevo factor de poder y de producción dentro de las organizaciones hoy día. Es una consecuencia de la Revolución Industrial, del crecimiento de la empresa capitalista y de la mayor importancia de la tecnología dentro de las organizaciones. Según Peter Drucker: *“La Tecnoestructura permite que hombres comunes hagan cosas no comunes”*. Está formada por el conjunto de hombres que se desempeñan dentro de la empresa y que son poseedores del conocimiento científico y técnico actualizado y necesario para poder cumplir con los objetivos de desarrollo y crecimiento de la misma. Es la parte de la estructura que se ocupa de adaptar a la organización a los constantes cambios tecnológicos y sociales que se producen en el entorno o contexto, cada vez más turbulento y también la que produce la estandarización de los mecanismos de coordinación para

Componentes de una Organización

que sea posible administrar la empresa. Está formada por personal que se desempeña en forma permanente dentro de la empresa o pueden ser también consultores externos o personal "staff" independiente. Son básicamente analistas que sirven a la organización apoyando al trabajo del personal de línea a través del diseño de planes y programas y apoyando con su consejo y asesoramiento, pero sin involucrarse directamente en su implementación. Básicamente podemos encontrar tres tipos de analistas dentro de la Tecnoestructura:



Analistas de estudios de trabajo: son los que analizan, estudian y proponen la estandarización o normalización de los procesos productivos y métodos de trabajo. Su formación profesional básica es la de Ingeniero Industrial.

Analistas de Planeamiento y Control: son los encargados de estudiar y prepara los planes estratégicos, los planes comerciales, financieros, presupuestos operativos, diseño de sistemas de información para la toma de decisiones, etc. Básicamente son Licenciados en Administración o en Sistemas de Información.

Analistas de Personal: se encargan del reclutamiento, selección, entrenamiento, desarrollo de los recursos humanos de una empresa. Son por lo general Licenciados en Administración de Personal, Psicólogos, entre otros.

LA ASISTENCIA DE APOYO: es el sector donde se desempeñan aquellas funciones que están separadas o no se relacionan directamente con las áreas netamente operativas. Por ejemplo: Las Relaciones Públicas, el procesamiento de datos, el mantenimiento, la intendencia, el servicio de maestranza y mensajería, el control de calidad, entre otros. Muchos de estos servicios pueden ser adquiridos o contratados

Componentes de una Organización

fuera de la organización. Son unidades especializadas de trabajo que están fuera del flujo de trabajo principal de la empresa, del “núcleo operativo” propiamente dicho. Funcionan a distintos niveles de la estructura organizativa a quienes prestan sus servicios. Por ejemplo: los servicios de Relaciones Públicas interactúan con los niveles superiores de la empresa. Los servicios de mensajería con casi todos los niveles, como también los de cafetería y ordenanzas, etc.

LA GERENCIA INTERMEDIA: es la parte de la estructura que relaciona o conecta a la Cabeza Estratégica con el Núcleo Operativo. Desarrolla su tarea en dos direcciones: una hacia arriba, ya que los gerentes intermedios están formando el “Grupo de los capaces” y como tales, participan del “Planeamiento Estratégico”, asesorando a la Cabeza Estratégica utilizando sus habilidades conceptuales. En segundo lugar cumpliendo su propia misión, la coordinación de las tareas y funciones de sus subalternos, formulando los “Planes tácticos”, utilizando sus habilidades técnicas específicas en cada área de la empresa donde se desempeñen. Horizontalmente, también se desempeñan coordinando sus tareas con los gerentes del mismo nivel jerárquico, que manejan distintas unidades de trabajo, mediante “Ajuste Mutuo”.

LA ZONA DE SUPERVISIÓN: es la que conecta a la zona ejecutiva con la de Acción Subordinada mediante la acción de los supervisores, capataces, jefes departamentales y subgerentes. Es una zona interesante para que hagan experiencia los jóvenes graduados universitarios que luego podrán proyectarse a cargos de mayor responsabilidad. Desde el punto de vista del personal operativo u obrero, los supervisores o capataces son simplemente prepotentes que buscan mantener la disciplina para acomodarse con los superiores. Desde la concepción de algunos empresarios, los capataces y supervisores son solo obreros un poco más rápidos o despiertos que el resto de los obreros.

LA ZONA DE ACCIÓN SUBORDINADA: es la que está formada por los obreros, empleados, vendedores, etc. Es la más poblada dentro de la pirámide organizativa, cuya principal misión es cumplir con lo que establecen las normas y métodos de

Componentes de una Organización

operación y trabajo ya establecidos. Las actividades son físicas, trabajan cumpliendo instrucciones y con la obligación de informar o reportar sobre los resultados obtenidos. Su trabajo es generalmente rutinario, reiterativo.

EL NÚCLEO OPERATIVO: está conformado por la zona de acción subordinada y la de supervisión.

REFERENCIA:

Aburdeme,P(2006) Megatendencias 2000. Bogotá, Colombia, Norma.

Boyett Joseph y Boyett Jimmie (1999). Hablan los gúrus. Bogotá, Colombia, Editorial Norma, capítulo 7.

Bunge,M(1999). Buscar la filosofía en las ciencias sociales, (1ª. Ed. En español). México, Siglo XXI, p. 165.

David, F.R. (2003). Conceptos de administración estratégica (9ª edición). México, Pearson-Prentice Hall, p. 107.
Adaptado por Smart globalization, Business Week (27 de agosto de 2001), pp. 132-137.

Drucker, P (2002). La gerencia en la sociedad futura Bogotá, Colombia, Editorial, Norma, pp. 227-229.

Edvinson, L. y Malone, M. (1998). El capital intelectual. Bogotá, Colombia, Norma, p. 59.

Gibson, R(editor, 1997). Repensando el futuro. Bogotá, Colombia, Editorial Norma.

Khadem, R. y Lorber, R. (2006). Administración en una página (edición actualizada y aumentada). Bogotá Colombia, Editorial Norma.

Kim, W. Ch. y Mauborgne, R. (2005). La estrategia de océano azul. Bogotá, Colombia, Editorial Norma.

Mayntz, R. et al. (1980). Introducción al estudio de la sociología empírica (2ª edición. Madrid, España, Alianza Editorial, pp. 20-21

Naisbitt, J. Megatrends. Asia

Padrinas, F. (1999). Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales (36ª. Edición). México, Siglo XXI, pp. 28 y 31.

Tamayo, M (2005). El proceso de la investigación científica(4ª. Edición). México, Editorial Limusa, pp. 19 y 22.

Thompson, A. y Strickland III, A.J. (1999). Strategic management (11ª. Edición). Singapur, Irwin-McGraw-Hill, p. 376.

Toffler A. y Toffler H. (1995). La creación de una nueva civilización. México, Editorial Plaza y Janés, capítulo 4.

Wartofsky, M. (1981). Introducción a la filosofía de la ciencia. Madrid, España, alianza Universal