

PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE UNA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y
LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE CARGO PARA LA COMPAÑÍA PERIFERIA IT
GROUP.

DIPLOMADO GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

YULY JOHANNA GOMEZ M; VALERIA GONZALEZ; LISET MOGOLLÓN



UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
BOGOTA D.C

2019

PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE UNA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y
LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE CARGO PARA LA COMPAÑÍA PERIFERIA IT
GROUP.

DIPLOMADO GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

YULY JOHANNA GOMEZ M; VALERIA GONZALEZ; LISET MOGOLLÓN



UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
BOGOTA D.C

2019



TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. Resumen.....	4
2. Abstrac.....	5
3. Introducción.....	6
4. Planteamiento del problema.....	7
5. Alcance.....	8
6. Justificación.....	8
7. Objetivos.....	10
8. Metodología.....	10
9. Marco conceptual.....	12
10. Conclusiones y recomendaciones.....	18
11. Futuras líneas.....	19
12. Bibliografía.....	20

1. RESUMEN

El presente proyecto es una propuesta de estructura organizacional para la compañía Periferia IT Group la cual está dedicada a brindar soluciones tecnológicas en cuanto al desarrollo y la arquitectura de software especializado, otorgando ventajas competitivas y generando valor agregado a los proyectos de cada uno de sus clientes; esta empresa brinda el servicio de talento humano especializado (outsourcing) garantizando calidad y confiabilidad del talento humano; sin embargo pese a la claridad de objetivos de servicio que tiene planteado la empresa actualmente no cuenta con una estructura organizacional establecida, durante el proceso de observación se identificó que estructuras como el organigrama no es claro ya que presenta falencias en cuanto a la cadena de mando; los cargos internos no tienen claridad en el perfil ni las funciones a realizar, por otro lado no cuenta con una misión y visión clara que este orientada a los procesos y la proyección de la compañía.

Por tal razón se evidenció la necesidad de generar esta propuesta la cual tuvo como objetivo principal la implementación del organigrama, misión, visión y el levantamiento de perfiles para cada uno de los cargos gerenciales, administrativos y misionales de la compañía, lo cual contribuye al mejoramiento integral de la organización, facilitando la formulación de los objetivos y estrategias organizacionales; la estructura organizacional es considerada como un componente necesario y esencial dentro de los procesos de administración de empresas y su direccionamiento hacia el futuro.

Palabras clave: Organigrama, misión, visión, perfil de cargo, estructura organizacional.

2. ABSTRAC

The objective of this project is to create an organizational structure proposal for the Periferia IT Group company which is dedicated to providing technological solutions regarding the development and architecture of specialized software, granting competitive advantages and generating added value to the projects of each of Your clients; This company provides specialized human talent service (outsourcing) in record time, guaranteeing quality and reliability of human talent; However, despite the clarity of service objectives proposed by the company IT Group currently does not have an established organizational structure, during the investigation process carried out it was identical that structures such as the organization chart are not clear since it presents flaws as to the chain of I send; The internal positions do not have clarity in the profile or the functions to be performed, on the other hand it does not have a mission and clear vision that is oriented to the processes and projection of the company.

For this reason it was evident the need to generate this proposal which has as main objective the implementation of the organization chart, mission, vision and the raising of profiles for each of the management, administrative and missionary positions of the company, which contributes to the improvement integral of the organization, facilitating the formulation of organizational objectives and strategies; The organizational structure is considered as a necessary and essential component in the business administration processes and its direction towards the future.

Keywords: Organization chart, mission, vision, position profile, organizational structure.

3. INTRODUCCIÓN

PERIFERIA IT GROUP, es una compañía dedicada a brindar soluciones tecnológicas para las operaciones de las empresas, en cuanto al desarrollo y la arquitectura de software especializado a la medida de lo que cada empresa requiere de forma innovadora y eficiente bajo la implementación de metodologías ágiles, lleva más de 10 años suministrando servicios de IT, otorgando ventajas competitivas, impulsando negocios y generando valor agregado a los proyectos de cada uno de sus clientes; Adicional brinda el servicio de talento humano especializado (outsourcing) y en tiempo récord, mediante un proceso de investigación, identificación y evaluación con la aplicación de pruebas técnicas y psicotécnicas de candidatos sobresalientes en el mercado laboral para ocupar posiciones específicas de acuerdo con las estrategias de negocio del cliente, garantizando calidad y confiabilidad del talento humano.

La compañía ha tenido un crecimiento importante en los últimos años en cuanto al número de colaboradores y al posicionamiento en el sector tecnología, pero existen falencias en cuanto a su estructura organizacional interna la cual no está plenamente establecida, es por eso que por medio de este proyecto se busca presentar una propuesta que permita la implementación de la misión la cual les permita tener claro su propósito como empresa, la visión de lo que quieren lograr a futuro y con tiempos específicos, así como la creación del organigrama y el levantamiento perfiles con su respectivo manual de funciones para cada uno de los cargos principales de la compañía.

4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se evidencia que la compañía Periferia It Group no cuenta con una estructura organizacional plenamente establecida, no especifica un organigrama donde se relacione la cadena de mando lo cual puede desorientar a los colaboradores actuales y dificultar el proceso de inducción y capacitación de los nuevos colaboradores, por otro lado no cuenta con una misión y visión clara que este orientada a los procesos y la proyección de la compañía; así mismo, tampoco cuenta con un manual de funciones de cargo, lo cual puede generar confusión sobre las funciones y responsabilidades que tiene cada uno de los colaboradores de la organización.

Por tal razón se presenta la siguiente propuesta, la cual permitirá la implementación de una estructura organizacional, dicha propuesta incluye la elaboración de organigrama, misión, visión y el levantamiento de perfiles para los cargos gerenciales, administrativos y misionales de la compañía contribuyendo a un mejoramiento integral de la organización.

De acuerdo a lo anterior cabe preguntarse ¿Cuál es la importancia y qué beneficios tiene implementar una estructura organizacional en la compañía periferia IT group?

De acuerdo a Quintero (2003) el planteamiento de una estructura organizacional facilita la formulación de los objetivos, estrategias, planes e indicadores organizacionales, es considerada como componente necesario y esencial dentro de los procesos de administración de empresas y su direccionamiento hacia el futuro.

Como se puede ver es de vital importancia de que la compañía establezca dentro de su planeación estratégica una estructura organizacional ya que de lo contrario no se tendrá un horizonte claro, si sus empleados no conocen los objetivos empresariales no llegaran a los resultados que se esperan, de igual forma si no conocen las funciones de su cargo se puede

caer en la duplicidad de tareas y en una serie de errores y por ende el rendimiento de determinada área se verá afectado, para esto es importante que se conozca la cadena de mando para lo cual el organigrama será el punto de partida para definir las características, responsabilidades y funciones de cada puesto de trabajo.

Si la compañía es consciente del cambio que debe realizar y se logra adapta al cambio, muy seguramente mejorara el rendimiento de sus colaboradores aumentando la posibilidad del éxito y un mayor posicionamiento en el mercado, ya que todo cambio positivo se ve reflejado interna y externamente.

5. ALCANCE

Con la implementación de esta propuesta se pretende definir el modelo de estructura organizacional de la empresa IT Goup; dicho modelo incluye la misión, visión, organigrama perfiles de cargo y manual de funciones; lo cual contribuya en el mejoramiento de los procesos internos de la organización.

6. JUSTIFICACIÓN

La presente propuesta busca constituir un orden de la forma en la que se llevan a cabo las actividades y procesos dentro de la compañía, esto entendiendo que una adecuada organización de la empresa proporciona los métodos para que las tareas se realicen de una manera correcta, reduciendo así los costos y evitando la duplicidad de esfuerzos al determinar las responsabilidades de cada trabajador; razón por la cual resulta bastante pertinente la creación, de una estructura organizacional puesto que actualmente en la compañía Periferia IT Group no se cuenta ello, adicionalmente no se cuenta con una misión, ni visión actualmente definidos que alinee los procesos y la proyección de la compañía, y que referente a las funciones de los cargos se quedan cortos ya que no se encuentra delimitado cuál es el perfil

con el que deben cumplir los candidatos aspirantes a cualquier cargo.

La importancia de esta propuesta consiste en el diseño y fijación de las estructuras, funciones, responsabilidades, métodos, y técnicas que ayudan a simplificar el trabajo, tales como la conveniencia de hacer el levantamiento de los perfiles de cargo, la cual es una herramienta que ayuda a precisar si un colaborador cumple con los requisitos para un determinado puesto de trabajo buscando el cumplimiento satisfactorio de las tareas dentro de la compañía.

Con ello se busca maximizar los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos para la realización de los fines que la empresa persigue. El producto final del proyecto será el establecimiento de una guía para el proceso de reclutamiento y selección, ya que al contar con un perfil de puestos se encontrarán los requisitos necesarios para cubrir la vacante con el candidato más idóneo, por otra parte esta herramienta se convierte en una referencia para la asignación de salario, no por colaborador si no por cargo, teniendo en cuenta horarios y responsabilidades del mismo.

Este planteamiento tiene gran valor para la empresa ya que de esta manera puede disminuir los costos en tema de contratación (cuando por no tener un conocimiento específico acerca del cargo se contrata a una persona que no es apta), parametrización acerca de las funciones, ya que de tener nuevo personal, este puede realizar las labores a cabalidad y sin interrupciones porque tiene conocimiento de los procesos, y organización en cuanto a la jerarquía y cómo llevar a cabo la marcha del trabajo, conociendo acerca del grupo de trabajo y los jefes inmediatos respetando el alineamiento de los mismos.

7. OBJETIVOS

a. Objetivo general

Presentar una propuesta de la estructura organizacional para la compañía Periferia It Group, así como el levantamiento de perfiles de cargo, con el fin de fortalecer los procesos internos de la empresa.

5.2 Objetivos específicos

5.2.1 Realizar un modelo de organigrama de la compañía.

5.2.2 Estructurar la misión, visión y valores corporativos para la compañía.

5.2.3. Elaborar los perfiles de cargo.

8. METODOLOGIA

Objetivo: Presentar una propuesta de la estructura organizacional para la compañía Periferia It Group, así como el levantamiento de perfiles de cargo, con el fin de fortalecer los procesos internos de la empresa.

Recursos o herramientas: Para la elaboración de este proyecto se requiere de una revisión teórica de la temática a abordar, formatos para la elaboración de perfiles de cargo, el uso de técnicas como la observación para el análisis de las dinámicas actuales de la empresa.

Responsables: Yuly Gómez, Liset Mogollón, Valeria González

Resultados esperados: Se pretende que al entregar esta propuesta a la compañía se empiece a implementar y sea tenida en cuenta dentro de su planeación estratégica y de igual forma que se difunda entre los empleados para alinear los procesos.

Producto final: Como producto final se hará la entrega del organigrama, de los perfiles de cargo, la misión y la visión para la compañía.

Tiempo estimado de ejecución: Se estima una duración de 1 mes.

Desarrollo:

Fase 1. *Revisión teórica:* dicha revisión permite definir e identificar los conceptos claves a utilizar durante la elaboración de la estructura organizacional, de modo que el lector pueda comprender la importancia de la implementación de la propuesta.

Fase 2. *Observación.* Por medio de esta técnica se pretende entender las dinámicas de interacción en la empresa, como están organizadas las cadenas de mando, cual es el objetivo y razón de ser de la organización, entre otras situaciones que se presenten durante el paso de las responsables por la compañía.

Fase 3. *Entrevistas:* Con el fin de definir los perfiles y las funciones de cada uno de los cargos, se realizan entrevistas a cada uno de los colaboradores (Lideres y subalternos) de modo que podamos corroborar y aclarar las responsabilidades de los funcionarios y entender las cadena de mando. (Dicha información se ve reflejada en los perfiles de cargo)

Fase 4. *Elaboración de la propuesta:* Basados en la información recolectada las responsables se reunían para la creación de la estructura organizacional la cual incluye misión, visión, organigrama, perfiles y manuales de cargo.

Fase 5. *Presentación:* Posterior a la elaboración de la propuesta se realiza la presentación

ante la empresa quien decidirá si se realiza la implementación, si mismo se evalúan las futuras líneas y recomendaciones para la empresa.

Cronograma de actividades												
Fases	Agosto											
	Sem 1			Sem 2			Sem 3			Sem 4		
Fase 1. <i>Revisión teórica</i>	■	■	■									
Fase 2. <i>Observación</i>				■	■	■						
Fase 3. <i>Entrevistas</i>							■	■	■			
Fase 4. <i>Elaboración de la propuesta</i>										■	■	■
Fase 5. <i>Presentación</i>												■

9. MARCO CONCEPTUAL

Para conceptualizar y dar orden a la presente propuesta a continuación se definirán los conceptos claves.

Organización

En primer lugar, según Richard L. Daft (2011) da las siguientes definiciones de organización:

- “Aquellas entidades sociales que están dirigidas a las metas, están diseñadas como sistemas de actividades estructuradas y coordinadas en forma deliberada y están vinculadas al entorno; están constituidas por las personas y las relaciones existentes entre ellas para realizar funciones esenciales que ayudan a alcanzar las metas de dicha entidad”

- “Las organizaciones son entidades sociales que están dirigidas a las metas, están diseñadas como sistemas de actividades estructuradas y coordinadas en forma deliberada y están vinculadas al entorno; Una organización existe cuando las personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayudan a alcanzar las metas”.

Por otro lado, Lawrence y Lorsch (1967) la organización es “El sistema interrelacionado de comportamientos de personas para cumplir con una tarea, la cual ha sido dividida en varios subsistemas en donde cada uno responde con una parte de dicha tarea y, al mismo tiempo, suma esfuerzos para el desempeño eficaz del sistema”

Es decir que las organizaciones son en realidad la forma en que interactúan las personas en los diferentes grupos conformados para la consecución de un objetivo, lo cual amplía nuestra concepción del concepto puesto que las organizaciones son mucho más que el sinónimo de una empresa; y se hace necesario entender cómo se distribuyen dichas interacciones para conseguir las metas por las cuales se ha creado el grupo.

Misión:

Para Campbell y K. Tawadey (1990), la Misión de la empresa es el vínculo entre estrategias, valores de la organización y valores del empleado y tiene que ver con los propósitos o filosofía de la empresa y con la estrategia, entendida como un conjunto de reglas de decisión y líneas de acción, que ayudan a progresar ordenadamente hacia el logro de los objetivos de la organización.

Según Richard L. Daft (2011) La misión comunica a los colaboradores, clientes o a la competencia lo que representa la empresa, así como lo que busca alcanzar, pero cuidando de no comunicar su factor diferencial.

Roger Harrison (1986), citado por M Calpena, aporta su definición:

“La misión debe reflejar el objetivo final de la Organización y los valores que las personas asocian con el beneficio de la Organización. (...) La misión deja su sello en las declaraciones referentes a los objetivos y la filosofía de empresa. Puede inferirse a través de las decisiones y sus prioridades.”

Elorduy (1993), citado también por M Calpena, define el concepto como:

“La identificación con la razón de ser de la empresa y se corresponde con los resultados que persigue con carácter permanente. Se puede concretar en dos metas generales: obtener beneficio continuado y ofrecer un producto que cubra las necesidades de la sociedad.”

Entonces se entiende por misión la meta global de una organización; el motivo de existencia de la organización, describe los valores compartidos, las creencias y la razón de ser de la organización; La misión en ocasiones se conoce como metas oficiales, que se refiere a la definición formalmente establecida del alcance del negocio y los resultados que el grupo busca lograr.

Visión:

Para Gerry Johnson y Kevan Scholes (1999) "La visión hace referencia al perfil que se desea para la empresa en el futuro, con especial enfoque con respecto a otras organizaciones

rivales. Al analizar su situación actual respecto a lo deseado en el futuro se podrán derivar los objetivos a corto, medio y largo plazo, es en definitiva una intención estratégica"

Según Peter Senge citado por M Calpena la visión: "Es la intención estratégica e indica la dirección a tomar por parte de la dirección de la empresa para competir en el futuro, que corresponde a la imagen de futuro que se quiere alcanzar."

Por otro lado, Quigley (1993), define la visión como: "El liderazgo que implica comprender qué ha ocurrido en la historia y que está sucediendo en el presente, para poder planificar hacia dónde debe dirigirse la organización. La visión es una ruta para el futuro que se ha diseñado"

Y para Richard L. Daft (2011) la visión "Explica lo que pretende hacer la organización, son los resultados específicos mensurables y con frecuencia se refieren al corto plazo, por lo general pertenecen a las tareas primarias que debe realizar una organización; ofrece dirección para las decisiones cotidianas y las actividades en los departamentos"

Es decir que define las metas que pretende lograr la organización a futuro, y son estas las que definen el propósito y las técnicas competitivas que la diferencian de otras organizaciones, puesto que las metas y estrategias definen el alcance de las operaciones y la relación con empleados, clientes y competidores.

Estructura organizacional

Según Richard L. Daft (2011) "La estructura organizacional designa relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores. La estructura organizacional identifica el agrupamiento de

individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total, incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre departamentos.”

Por otra parte, la *estructura organizacional* es definida por (Blau, 1974) como “la distribución a lo largo de varias líneas, de personas entre posiciones sociales que influyen en las relaciones de los papeles entre esta gente”

Todas las empresas constan necesariamente de una estructura organizacional de acuerdo a sus necesidades, teniendo en cuenta sus fortalezas y objetivos : ya que dicha organización le permite ordenar las actividades y procesos que permiten el adecuado funcionamiento de la empresa por lo cual es importante conocer qué clases de estructuras organizacionales existen, porque y para que funcionan y que beneficios o desventajas poseen de modo que podamos identificar cuál de ellas es la que se ajusta a las necesidades de la empresa Periferia It Group,.

Estructura organizacional formal

Según Fernández, (2010) “Es un sistema formal de tareas y relaciones de autoridad que permite controlar como las personas coordinan sus acciones y utilizan los recursos”

“Representa las normas, reglas y procedimientos que regulan los flujos de autoridad, comunicación y trabajo que vinculan los subsistemas técnicos y humanos de las organizaciones” Cuervo, A (2004).

Entonces la estructura organizacional designara las relaciones de mando y los niveles jerárquicos, describe como se agrupan las áreas de trabajo, asegurando la comunicación e integración de la organización.

Organigrama

La estructura se ve reflejada en **el organigrama** es cuál es la representación visual de un conjunto completo de actividades implícitas y procesos en una organización puede ser bastante útil para entender cómo funciona una empresa. Muestra las diversas partes de una organización, su interrelación y la manera en que cada posición y departamento encaja en el todo. Richard L. Daft (2011)

Según Hellriegel, Jackson y Slocum, (2002) el organigrama “Ilustra gráficamente las relaciones entre funciones, departamentos, divisiones y puestos individuales de la organización en materia de rendición de cuentas; muestra la gama de tareas que hay y las unidades, subunidades o puestos que son responsables de tareas determinadas, muestra la jerarquía existente y la línea de autoridad”.

Es decir que los organigramas definen la forma como se dan los procesos de interacción en los diferentes miembros de la organización, explica el ron jerárquico y define algunas funciones de las áreas o personas que conforman el grupo, por lo cual es importante conocer los tipos de organigrama existentes.

El organigrama vertical: se utilizan para coordinar las actividades entre los niveles altos y bajos de una organización y están diseñados principalmente para el control de la organización. Los empleados de niveles más bajos deben realizar las actividades conforme a las metas del nivel alto y los altos directivos deben estar informados sobre las actividades y logros de los niveles más bajos. Richard L. Daft (2011)

Es decir que su jerarquía está representada por líneas verticales lo cual enmarca el nivel de

los cargos y el conducto por el cual se escalan las diferentes situaciones que se puedan presentar en la organización.

El **organigrama horizontal** se refiere a la comunicación y coordinación horizontal entre departamentos organizacionales. Los participantes de un grupo trabajaron en conjunto en un solo piso a fin de poder comunicarse fácilmente. Richard L. Daft (2011).

Así pues el organigrama definirá la forma de comunicarse en el grupo, sin embargo es importante que dichas relaciones estén ligadas a las funciones que cumple cada participante de la organización por lo cual consideramos importante definir los perfiles de cargo de cada uno de los colaboradores de la empresa **PERIFERIA IT GROUP** esto nos ayudará a comprender las funciones a realizar, sus alcances y limitaciones y sobre todo el conducto regular por el cual se rigen las relaciones de la empresa **PERIFERIA IT GROUP**.

10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Al concluir que la compañía Periferia It group no contaba con una estructura organizacional claramente establecida lo cual dificultaba el establecimiento de metas para la proyección de la empresa a corto, mediano y largo plazo, así como el reconocimiento del talento humano que requería la compañía para su buen funcionamiento y un manual de funciones para el cumplimiento de objetivos y responsabilidades, se presentó una propuesta de implementación de la cual se recomienda:

- Socializar la propuesta a los directivos de la compañía, para que ellos puedan ser propositivos y brindar aportes a su mejoramiento para la puesta en marcha.

- Es importante que la compañía socialice y haga visible a sus empleados esta nueva estructura organizacional para que empiecen a relacionarse con el nuevo modelo y todos estén encaminados en pro de los mismos objetivos.
- Socializar el manual de funciones a los empleados por cargo para el cumplimiento de sus responsabilidades y funciones dentro de la empresa.

11. FUTURAS LINEAS

El presente proyecto puede ser retomado más adelante por quienes lo crean conveniente, para dar continuidad se puede realizar la evaluación en la empresa luego de la implementación de la propuesta, evidenciar los posibles cambios si fueron positivos o negativos y si es necesario establecer unos nuevos objetivos para dar continuidad al proyecto.

BIBLIOGRAFÍA.

- Calpena Martos, (2009) Cultura Corporativa: Misión, Visión y Valores en la Gestión Estratégica de las empresas
- Cruz Romero, W. (2016). *la estructura organizacional y el análisis de la institucional*. universidad nacional de Colombia.
- L. Daft, R. (2008). *Teoría y diseño organizacional*. 8th ed.ç
- L. Daft, R. (2019). *Teoría y diseño organizacional*. 10th ed.ç
- Marín-Idárraga, Diego Armando, Losada Campos, Luz Ángela, Estructura organizacional y relaciones inter organizacionales: análisis en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud públicas de Colombia. Estudios Gerenciales
- Hellriegel, D. Jackson, S.E. Slocum J.W (2002) *Administracion y enfoque basado en competencias* . 9th ed.ç
- Hernández Sampieri, R. (2014), *Metodología de la investigación*. México: Editorial mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v.
- Marín Armando (2012), *Estructura organizacional y sus parámetros de diseño: análisis descriptivo en pymes industriales de Bogotá*
- Fernández, esteban (2010): *Administración de empresas un enfoque interdisciplinar*
- Sánchez Quintero, Jairo (2003). *ESTRATEGIA INTEGRAL PARA PyMES INNOVADORAS*. Revista Escuela de Administración de Negocios, (47), undefined-undefined. [fecha de Consulta 22 de septiembre de 2019]. ISSN: 0120-8160. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=206/20604703>