

ESTRUCTURA FUNCIONAL

La mayoría de las organizaciones comienzan como aventuras empresariales con una **estructura simple**, la forman los jefes y sus empleados, no es complicada. Su grado de departamentalización es baja, la autoridad es demasiado centralizada, cae la responsabilidad total sobre una sola persona, casi no se puede encontrar nada de formalidad. Resulta inadecuada cada vez más al crecer la organización. Si la estructura no se cambia es posible que la empresa pierda territorio en el mercado y fracase.

Por razones de diseño las empresas no conserva sus estructuras simples, llega un momento en el que hay que **contratar más** empleados para hacer frente a sus **necesidades adicionales** de operación a **un mayor volumen**, a medida que aumentan los empleados la estructura organizacional tiene a ser más especializada y formal cuando los factores de contingencia como el tamaño, favorecen un diseño burocrático o mecanicista lo más probable es que se utiliza la **ESTRUCTURA FUNCIONAL**.

La estructura funcional amplía a toda la organización el concepto de la departamentalización funcional. Bajo una estructura funcional la gerencia diseña una organización basada en la idea de agrupar las especialidades ocupacionales que son similares o relacionadas, la fuerza estructural funcional reside en las ventajas de **ahorro de costos** que pueden lograrse en virtud de la organización al reunir las especialidades de carácter similar se logra obtener economías de escala, se **minimiza la duplicación de personas y equipo** y se consigue que los empleados estén más cómodos por que pueden alternar con compañeros que hablan el mismo idioma, estas especialidades de carácter similar son llamadas funciones ejemplo: Una organización dividida por funciones puede tener departamentos para producción mercadotecnia y ventas. El gerente de ventas de dicha organización será el responsable de la venta de todos los productos manufacturados por la empresa, otro ejemplo:

En los 90's Fleet Financial Group se vio envuelto en un problema grave de organización a causa de la mala comunicación entre la compañía tenedora y sus operaciones diseminadas. En Marzo del 93 el presidente del consejo Terence Murray, reorganiza esta empresa siguiendo las líneas funcionales, la responsabilidad de la empresa se la adjudico a 4 ejecutivos, uno para a banca comercial otro para la banca de consumo, otro para los productos de inversión y fideicomiso, y otro para las operaciones funcionales. La organización funcional es probable que sea la forma más lógica y básica de departamentalización.

Este diseño logro una gran aceptación durante la primera parte de este siglo entre muchas industrias, aun hoy en día se utiliza en negocios más pequeños.

La estructura funcional también conocida como departamentalización funcional, Esta estructura, se podía llamar tradicional ya que predomina en la mayor parte de las organizaciones tanto privadas como públicas.

LAS ÁREAS FUNCIONALES:

Área de Producción

Consiste en transformar inputs o factores productivos en outputs o productos finales, a través de una serie de operaciones previamente organizadas.

Área Comercial: o Departamento de Marketing

Se encarga de todo lo relacionado con el producto, fijación de precios, distribución, publicidad y promociones.

Área Económica - Financiera:

Proporciona a la empresa los fondos necesarios, en el momento necesario y al mínimo coste posible y por otro lado en invertir los fondos de forma que se obtenga la máxima rentabilidad.

Área de Recursos Humanos:

En las empresas trabajan personas, cada una de ellas con sus características, estas personas a su vez se relacionan en la empresa.

Se encarga fundamentalmente de lo relativo a la gestión y a la administración del personal.

Área de Administración:

Ejerce el control de la empresa a través del manejo de documentación.

LA RELACIÓN INTERDEPARTAMENTAL:

Relaciones de Autoridad:

Un Dpto. tenga cierta autoridad sobre otro y otros.

Relaciones Funcionales: estas pueden ser

Relaciones de información: el Dpto. de admón. Necesita para la elaboración de nominas la información que le proporciona el Dpto. de personal.

Relaciones de Coordinación: consecución de los objetivos generales de la empresa.

Relaciones de Decisión: en las decisiones resultan implicados varios Dpto. por lo que resulta necesaria la intervención de estos.