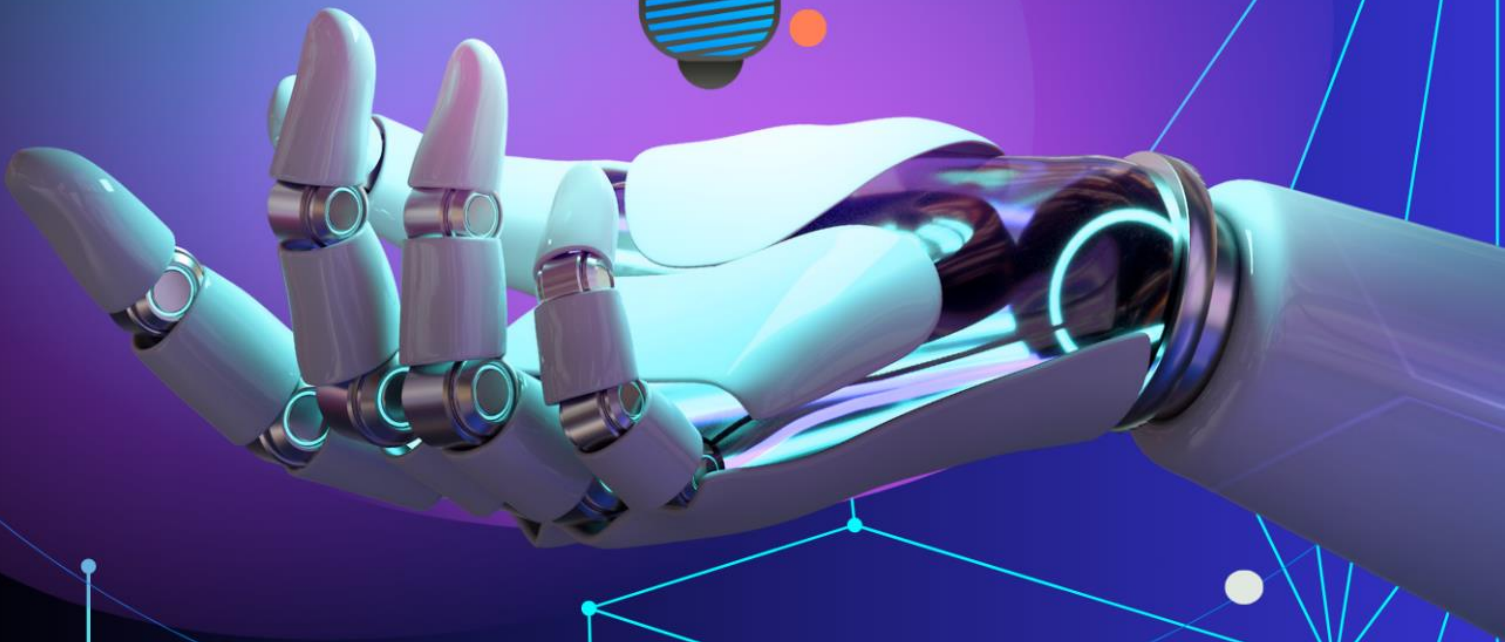


DIGITAL BOOST TECH



*EL FUTURO ESTÁ
EN TUS MANOS.*

Trabajo Grupal N° 2

Organización Empresarial.

Año: 2024. **Materia: Organización Empresarial.**

Profesoras: Ana Clara Bertello, María Cecilia Lupani.

Integrantes:

- **María Lourdes García.**
- **Emanuel Lozano.**
- **Nicolas Alexis Gimenez.**
- **Alejandro Benjamín Olguera Sanchez.**
- **Joel Stucchi.**

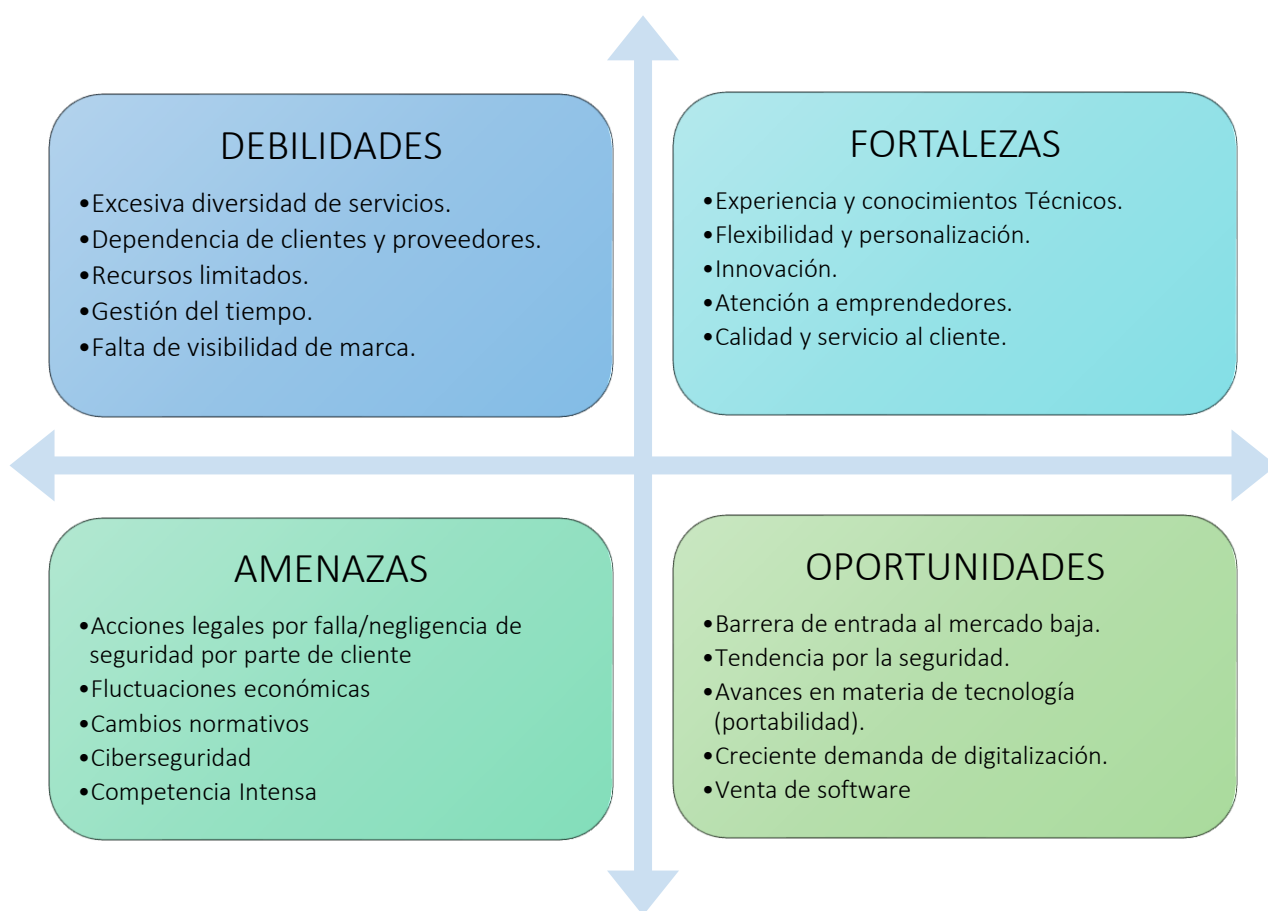
Índice

Consignas.	1
1 – Análisis FODA.	2
2 – Estructura organizacional.	2
3 – Organigrama.	6

Consignas:

1. Realizar un análisis FODA de la misma y confeccionar su respectiva matriz identificando las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la empresa.
2. Definir la estructura organizacional de la empresa y justificar la elección de la misma.
3. Confeccionar el organigrama correspondiente teniendo en cuenta la estructura organizacional seleccionada.

1 – Análisis FODA.



2 – Estructura organizacional.

Analizando en detalle cada uno de los aspectos de nuestra empresa “DigitalBoost Tech” y basándonos en su funcionamiento, actividades, objetivos y metas, podemos inclinarnos por la adopción de una **estructura organizativa funcional**.

Esta estructura encaja en nuestra empresa ya que cada departamento se enfocará en lo que a su área corresponda, dando eficiencia así a la calidad del trabajo gracias a la

especialización en cada una. Además de esto, los cargos asignados para el personal de cada departamento están bien marcados, con roles definidos que responden a su superior a cargo respectivamente.

Desde el lado específico de cada empleado, en esta organización, cada uno puede desarrollarse profesionalmente, obteniendo ascensos dentro del departamento, lo cual puede ser visto como un incentivo para optar por permanecer con nosotros al percibir las oportunidades de crecimiento que nuestra empresa brinda.

Retomando el lado estructural de la empresa, al tener sus actividades similares agrupadas en un mismo departamento, posibilita el llevar a cabo una utilización más eficiente de los recursos disponibles, ya sean tecnológicos, humanos, insumos generales, etc. El implementar la agrupación de tareas de índole similar facilita, por otra parte, la planificación y realización de actividades, así como la coordinación de las mismas, lo que puede llevar en muchos casos la reducción de gastos y mejoras operativas.

Siguiendo con lo propuesto por este tipo de estructura, nuestra empresa contaría con:

- ❖ Un CEO o director general
- ❖ Equipo de Recursos Humanos
 - Jefe de Recursos Humanos
 - Especialista en Formación y Desarrollo
 - Reclutadores
 - Coordinador de Relaciones Laborales
 - Administrador de Nómina
- ❖ Equipo de Finanzas y Contabilidad
 - Jefe de Finanzas y Contabilidad
 - Contabilidad
 - Contador General
 - Contador de Cuentas
 - Planificación y Análisis Financiero
 - Analista Financiero Senior
 - Analista de Presupuestos
 - Control de Costos
 - Analista de Costos
 - Auditor Interno
- ❖ Equipo de Atención al Cliente y Soporte Técnico
 - Jefe de Atención al Cliente y Soporte Técnico
 - Agentes de Soporte Técnico Nivel 1
 - Especialistas de Soporte Técnico Nivel 2
 - Ingeniero de Soporte Técnico Nivel 3
- ❖ Equipo de Investigación de Mercado
 - Jefe de Investigación de Mercado
 - Analistas de Datos de Mercado
 - Investigadores de Competencia
 - Redactores de Informes de Mercado
- ❖ Equipo de Ventas
 - Jefe de Ventas
 - Gerente de Cuentas de Grandes Empresas

- Gerente de Cuentas de PYMEs
- Ejecutivo de Ventas al Consumidor
- Gerente de Ventas Internacionales
- ❖ Equipo de Marketing y Publicidad (directamente vinculado al equipo anterior)
 - Jefe de Marketing y Publicidad
 - Especialista en Marketing Digital
 - Coordinador de Campañas Publicitarias
 - Diseñador Gráfico
 - Analista de Redes Sociales
- ❖ Equipo de Proyectos
 - Jefe de Proyectos
 - Coordinadores de Proyecto
 - Especialistas en Planificación de Proyectos
- ❖ Equipos de Desarrollo de Software (agrupados alrededor de un determinado proyecto que se le asigna, regulado y organizado desde el Equipo de Proyectos)
 - Jefe de Desarrollo de Software
 - Líderes de Proyectos
 - Desarrolladores de Software
 - Testers de Software
- ❖ Equipo de Control de Calidad (directamente vinculados al equipo anterior, ya que aquí es donde se pone a prueba que las tecnologías desarrolladas funcionen correctamente)
 - Jefe de Control de Calidad
 - Ingeniero de Control de Calidad
 - Analista de Pruebas
 - Especialista en Aseguramiento de la Calidad
- ❖ Equipo de Investigación y Desarrollo (I+D)
 - Jefe de Investigación y Desarrollo
 - Científico de Datos
 - Ingeniero de Investigación
 - Especialista en Innovación
- ❖ Equipo de Seguridad y Cumplimiento
 - Jefe de Seguridad y Cumplimiento
 - Analista de Seguridad
 - Auditor de Cumplimiento
 - Especialista en Gestión de Riesgos

Como se puede advertir, el nombre de cada equipo o departamento hace explícita la **función** que comparten los empleados que lo integran.

Si bien la estructura elegida puede parecer rígida en algunos aspectos, también permite ser flexible en otros. Por eso, cada departamento puede experimentar e innovar con propuestas para mejorar su funcionamiento. No vemos descabellada la idea de que cada equipo pueda elegir la estructura organizacional que mejor se adapte a sus necesidades para encarar cambios futuros, según su función, para responder de la mejor manera posible frente a las demandas o necesidades eventuales del mercado y la tecnología en auge.

Veamos algunos ejemplos de esto.

✓ *Equipo de Finanzas y Contabilidad*

A este equipo le convendría **una estructura organizativa funcional**, pues podría dividirse internamente según áreas como: contabilidad, planificación y análisis financiero y control de costos.

✓ *Equipo de Atención al Cliente y Soporte Técnico*

Como es sabido, el personal de los equipos avocados a este tipo de tareas suele agruparse según niveles. Así, por ejemplo, mientras los miembros del equipo de soporte Nivel 1 manejan consultas recurrentes e iniciales, los del Nivel 2 atienden problemas un tanto más complejo y los del Nivel 3 son especialistas que gestionan problemas verdaderamente críticos y que no han podido ser resueltos en los niveles anteriores.

Considerando esto, advertimos que aquí sería más eficiente una **estructura organizativa horizontal**, que facilita la comunicación fluida y agiliza la resolución de problemas. Como indica el apunte teórico, este tipo de organización es buena para crear redes vinculares centralizadas que se asocian con objetivos comunes. De esta manera, al haber cercanía entre los niveles, la calidad del soporte técnico podría ser muy buena.

✓ *Equipo de Investigación de Mercado*

En este equipo se pondrían en juego simultáneamente diferentes tipos de procesos, tales como: la recolección y análisis de datos generales sobre el mercado, la investigación más específica acerca de la competencia, la segmentación de mercados, la elaboración de informes y recomendaciones. Tal es así, que una **estructura organizativa basada en procesos** podría ser ideal para este departamento

✓ *Equipo de Ventas*

La estructura organizativa más adecuada sería la **divisional centrada en el mercado**, ya que permitiría a la empresa -y al equipo en particular- enfocarse en diferentes segmentos de mercado y en distintos tipos de clientes y consumidores. Como se menciona en el apunte teórico, este tipo de organización construye responsabilidades claras para cada subdepartamento específico. Permitiría a la empresa centrarse en más de un mercado a la vez, manteniendo una estrategia de ventas efectiva y personalizada (algo que tiene mucho valor en el mercado hoy en día).

En su interior podríamos encontrar: una división de ventas para grandes empresas, una división de ventas para medianas y pequeñas empresas, una división de ventas para consumidores individuales, una división de ventas internacionales.

3 – Organigrama.

