



Profundiza más

Recurso de Profundización

Reestructuración organizacional en una empresa manufacturera

Contexto del caso

La empresa "**Industrias del Norte S.A.**", dedicada a la fabricación de muebles de oficina, enfrenta desafíos en su estructura organizacional. Con más de 20 años en el mercado, la empresa ha crecido significativamente, pero su estructura funcional ya no responde a las necesidades actuales. Los problemas principales incluyen:

- Duplicidad de funciones entre departamentos.
- Falta de comunicación entre áreas.
- Lentitud en la toma de decisiones.
- Dificultad para adaptarse a las demandas del mercado.

El gerente general, junto con su equipo directivo, decide implementar una reestructuración organizacional para mejorar la eficiencia y competitividad de la empresa.

Análisis de la situación actual

1. Estructura actual:

La empresa opera con una departamentalización funcional, con los siguientes departamentos:

- Producción.
- Ventas y Marketing.
- Finanzas y Contabilidad.
- Recursos Humanos.
- Logística y Distribución.

2. Problemas identificados:

Silos organizacionales: Los departamentos trabajan de manera aislada, sin compartir información clave.

Falta de especialización: El departamento de ventas maneja todos los productos, sin diferenciar entre líneas de muebles para hogar y oficina.

Ineficiencia en la cadena de suministro: El departamento de logística no está alineado con las necesidades de producción y ventas.



Profundiza más

Propuesta de reestructuración

El equipo directivo propone cambiar a una departamentalización por productos, creando divisiones independientes para cada línea de productos. La nueva estructura incluiría:

1. **División de Muebles para Oficina:**
 - Equipo de diseño y producción.
 - Equipo de ventas y marketing.
 - Equipo de logística y distribución.
2. **División de Muebles para Hogar:**
 - Equipo de diseño y producción.
 - Equipo de ventas y marketing.
 - Equipo de logística y distribución.
3. **Departamentos transversales:**
 - Finanzas y Contabilidad.
 - Recursos Humanos.
 - Tecnología e Innovación.

Implementación del cambio

1. **Fase 1: Diagnóstico y planificación**
 - Realizar un análisis detallado de los procesos actuales.
 - Identificar los recursos necesarios para la reestructuración.
 - Comunicar el cambio a todos los empleados y capacitarlos en las nuevas responsabilidades.
2. **Fase 2: Reorganización de departamentos**
 - Crear las nuevas divisiones y asignar líderes de equipo.
 - Redefinir las funciones y responsabilidades de cada área.
 - Establecer mecanismos de comunicación entre divisiones.
3. **Fase 3: Monitoreo y ajustes**
 - Evaluar el desempeño de las nuevas divisiones durante los primeros seis meses.



Profundiza más

- Realizar ajustes basados en los resultados obtenidos.

Resultados esperados

1. Mejora en la eficiencia:

- Reducción de tiempos de producción y entrega.
- Mayor especialización en cada línea de productos.

2. Mejora en la comunicación:

- Mayor colaboración entre equipos.
- Menos duplicidad de funciones.

3. Adaptabilidad al mercado:

- Respuesta más rápida a las demandas de los clientes.
- Mayor capacidad para innovar y lanzar nuevos productos.

Reflexión final

Este caso práctico ilustra cómo una reestructuración organizacional, basada en la departamentalización por productos, puede resolver problemas de eficiencia y comunicación en una empresa manufacturera. Sin embargo, es fundamental que el proceso de cambio sea gestionado de manera adecuada, con una comunicación clara y una capacitación efectiva para los empleados.

La experiencia de "**Industrias del Norte S.A.**" demuestra que, en un entorno empresarial dinámico, la capacidad de adaptar la estructura organizacional es clave para mantener la competitividad y alcanzar los objetivos estratégicos.