

El organigrama que crece: la misma empresa con 5, 30 y 200 personas

Encargo de diseño en tres actos: dibujar la estructura organizativa de una misma empresa en tres momentos de su crecimiento, decidir en cuál aparece cada tipo de departamentalización y justificar por escrito qué problema resuelve cada cambio.

DURACIÓN

2 sesiones de 55 min · diseño + exposición

AGRUPACIÓN

grupos pequeños (3-4)

UNIDAD 2

Tipos de empresas y su organización

MATERIALES

- Cartulina A3 o herramienta de diagramas (Figma, Draw.io, Canva, Google Slides)
- Notas adhesivas de tres colores
- Rúbrica impresa, repartida antes de empezar

ENCAJE CURRICULAR · Saberes A.3, A.4 · Comp. específicas CE1 · Comp. clave CE, CCEC, CD, CCL

Planteamiento

Un organigrama no es un adorno del tema: es la respuesta a una pregunta muy concreta —**quién decide qué y quién responde ante quién**— y esa respuesta cambia cuando la empresa cambia de tamaño.

Con cinco personas no hace falta ninguna: todo el mundo habla con todo el mundo. Con doscientas, la ausencia de estructura no significa libertad, significa que nadie sabe a quién preguntar. Entre esos dos extremos hay decisiones de diseño que tienen consecuencias muy reales sobre el coste, la velocidad y la calidad de lo que sale por la puerta.

Vuestro grupo elige **una empresa** —real o inventada, pero con actividad concreta— y dibuja su organigrama en tres momentos.

Los tres momentos

MOMENTO	PLANTILLA	LA PREGUNTA QUE HAY QUE RESOLVER
Acto 1	5 personas	¿Quién hace qué cuando todos hacen de todo?
Acto 2	30 personas	¿Qué criterio usamos para agrupar: función, producto, cliente, zona?
Acto 3	200 personas, 3 ciudades	¿Cómo evitamos que la dirección se convierta en un cuello de botella?

En cada acto, además del dibujo, el grupo entrega **tres líneas** diciendo qué problema concreto de la etapa anterior resuelve esa estructura nueva y qué problema nuevo crea. Toda estructura crea uno: si no encontráis cuál, no habéis mirado bien.

Objetivos didácticos

- Representar una estructura organizativa con los convenios habituales de un organigrama.
- Aplicar criterios de departamentalización distintos y justificar la elección.
- Relacionar tamaño de la empresa con necesidad de formalización y de delegación.

- Identificar las disfunciones que genera cada diseño organizativo.

Pasos

Sesión 1 — Los tres organigramas (55 min)

- 1. Elección y actividad (10 min).** Elegid la empresa y escribid en una línea qué hace exactamente. Sin esa línea, los tres organigramas salen genéricos.
- 2. Acto 1 (10 min).** Cinco personas. Repartid las funciones esenciales. Casi seguro que alguien acumula tres.
- 3. Acto 2 (15 min).** Treinta personas. Elegid un criterio de departamentalización y aplicadlo. Anotad los otros criterios que descartasteis.
- 4. Acto 3 (20 min).** Doscientas personas en tres ciudades. Aquí casi todos los grupos acaban en una estructura mixta, y es la respuesta correcta: decidid qué se centraliza y qué no.

Sesión 2 — Acabar y exponer (55 min)

- 1. Producción final (25 min).** Los tres organigramas en la misma lámina, con las tres justificaciones.
- 2. Exposición (20 min).** Tres minutos por grupo: el salto del acto 1 al 2 y el del 2 al 3. No hace falta describir las cajas, hace falta explicar los saltos.
- 3. Cierre (10 min).** Se comparan los criterios de departamentalización elegidos por los distintos grupos y se discute cuál encaja mejor con cada tipo de actividad.

Preguntas de análisis

- En el acto 1, ¿qué función os ha costado más asignar? ¿Por qué esa y no otra?
- ¿Qué criterio de departamentalización elegisteis en el acto 2? Si hubierais elegido otro, ¿qué habría cambiado en el día a día de un empleado?
- El **ámbito de control** —cuántas personas dependen de un mismo responsable— es la cifra que más discute todo el mundo. ¿Cuál es el vuestro en el acto 3? ¿Qué pasa si lo subís mucho? ¿Y si lo bajáis?
- ¿Dónde está en vuestro acto 3 el **staff de apoyo** (asesoría jurídica, calidad, prevención)? ¿Por qué ahí y no en la línea jerárquica?
- Vuestra estructura del acto 3, ¿de qué se queja un empleado de la ciudad más pequeña?

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Corrección técnica	Organigramas bien contruidos, con jerarquía y staff diferenciados	30 %
Justificación	Las tres explicaciones dicen qué resuelve y qué rompe cada cambio	30 %
Coherencia	Los tres actos son reconociblemente la misma empresa	20 %
Comunicación	Lámina legible y exposición centrada en los saltos	20 %

Variantes y extensiones

- **Con apoyo:** trabajar solo los actos 1 y 2, con el criterio de departamentalización ya dado.
- **Para quien va sobrado:** añadir un cuarto acto con estructura matricial y discutir su problema clásico —la doble dependencia jerárquica— con un ejemplo concreto de conflicto.
- **Con empresa real:** buscar el organigrama publicado de una empresa grande (suele estar en su memoria anual o en su web de gobierno corporativo) y compararlo con el acto 3.
- **De cara a la prueba:** los enunciados de organización suelen pedir identificar el tipo de estructura y valorar sus ventajas e inconvenientes en un caso dado. Haber dibujado los tres saltos hace que esa

valoración salga sola.

Material abierto de profedeeconomia.es · Licencia Creative Commons BY-NC-SA · Currículo LOMLOE