



**PROCESO PARA EL DISEÑO
ORGANIZACIONAL**

INTRODUCCIÓN

- o El diseño organizacional es un proceso, donde los gerentes toman decisiones, donde los miembros de la organización ponen en práctica dicha estrategia. El diseño organizacional hace que los gerentes dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de su organización y hacia el exterior de su organización.

o Al principio los procesos del diseño organizacional giraban en torno al funcionamiento interno de una organización. Las cuatro piedras angulares para el diseño de la organización. La división del trabajo, la departamentalización, la jerarquía y la coordinación tienen una larga tradición en la historia del ejercicio de la administración.

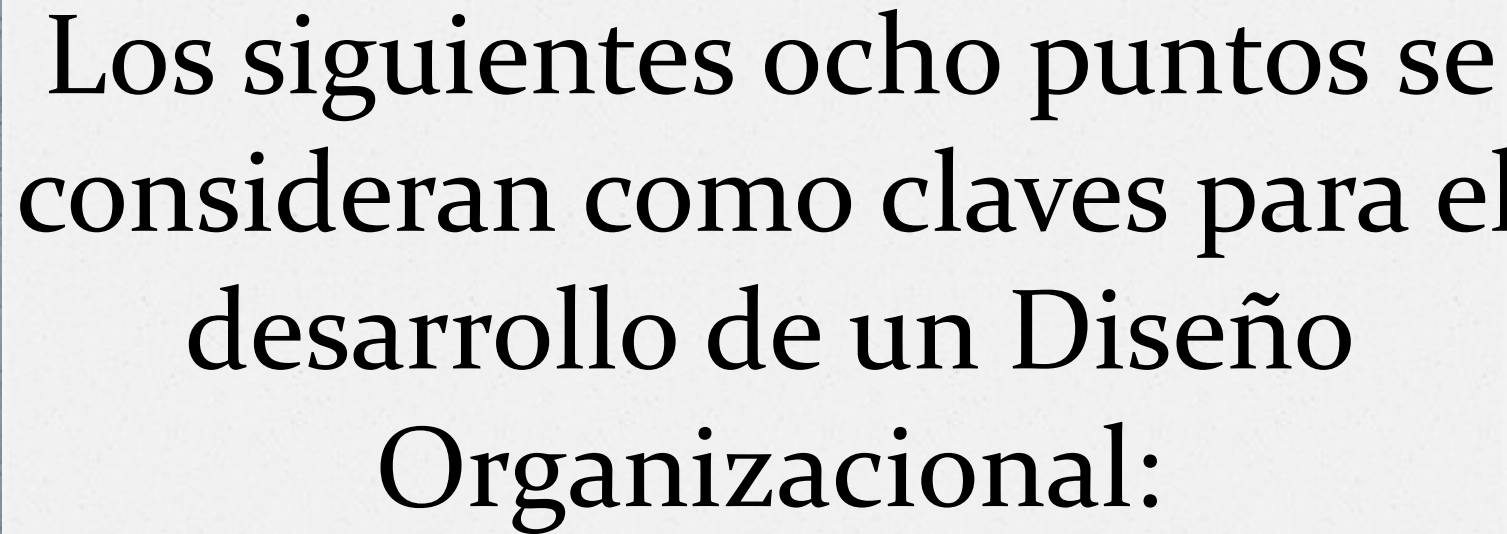
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

- o Likert definió cuatro modos de organización que describen modelos posibles de estructuración de actividades organizacionales: El autoritario, Paternalista, Consultivo y el Participativo de acuerdo a cinco variables: estilo de liderazgo, motivación, comunicación, toma de decisiones y control.

ESTRUCTURA FORMAL

- o La estructura formal es un elemento fundamental para proporcionar un ambiente interno adecuado en la organización, en el que las actividades que desarrollan sus miembros contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

o En este sentido, una estructura es eficaz si facilita el logro de los objetivos. Una estructura es eficiente si permite esa consecución con el mínimo de costo o evitando consecuencias imprevistas para la organización.



Los siguientes ocho puntos se consideran como claves para el desarrollo de un Diseño Organizacional:

- o 1.- Una orientación hacia la acción, a fin de que se cumpla. Aun cuando las empresas podrían ser analíticas en su enfoque ante la toma de decisiones, no están paralizadas por este hecho (como muchas otras parecen estarlo)

- o 2.- Orientación al cliente, donde todos los recursos y el personal de la empresa dirigen sus actividades cotidianas a la satisfacción de las necesidades del cliente.
- o 3.- Autonomía y decisión, a fin de fomentar el surgimiento de líderes e innovadores para la organización.

o 4.- Productividad a través de la gente, lo que considera a la gente como el activo más importante de la empresa, y consideran como inversión el dinero destinado hacia ellos, como fuente fundamental de mejoramiento.

- o 5.- Compromiso con los valores, desde los niveles superiores de la empresa. La alta dirección se mantiene en estrecho contacto, visitando y dialogando con "el frente de batalla"
- o 6.- Cercanía al negocio, conocimiento del negocio, sus fortalezas y debilidades, sus amenazas y oportunidades.

- o 7.- Organización simple con solo el personal necesario, donde cada quien sabe la parte de valor que agrega a los productos y servicios, y participa en su administración.
- o 8.- Rigidez y flexibilidad, aceptación de ambos de acuerdo a la dinámica del cambio y sus circunstancias.