



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

DISEÑO ORGANIZACIONAL



ING. ALDO IRECTA

ALUMNO: ANTONIO DE JESUS SANCHEZ RODRIGUEZ

VIERNES, 29 DE MAYO DE 2020
UNIVERSIDAD DEL SURESTE

PROCESO PARA EL DISEÑO ORGANIZACIONAL

INTRODUCCIÓN

Organizar es un proceso gerencial permanente. La estrategia se puede modificar, el entorno organizacional puede cambiar y la eficacia y eficiencia de la organización no están siempre a nivel que los gerentes por eso el proceso de diseño organizacional es donde los gerentes toman decisiones, y se tienen que cumplir paso a paso para que los miembros de la organización pongan en práctica una estrategia. Dicho proceso hace que los gerentes dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de su organización y hacia el exterior de su organización. Sin olvidarnos de Las cuatro piedras angulares para el diseño de la organización: Adam Smith 1776, dividir el trabajo “la riqueza de las naciones”.

1. La división del trabajo.
2. La jerarquización.
3. La departamentalización.
4. La coordinación.

Las dimensiones básicas del diseño organizacional son:

Formalización: el grado mediante el cual la organización tiene sus propias normas, regulaciones y procedimientos.

Centralización: El grado por el cual se toman las decisiones en los niveles más altos.

Jerarquía de autoridad: El grado de diferenciación vertical a través de los niveles, técnicas de gestión y operación de empresas.

Especialización: El grado por el cual se definen los empleos y depende de una *única experiencia que tenga*.

Estandarización: El grado por el cual las actividades laborales se realizan en forma rutinaria.

Complejidad: El grado por el cual muchos diferentes tipos de actividades se llevan adelante en la organización.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura es una herramienta que analiza el alcance, la complejidad y el estilo de cada uno de los líderes. También conocida como las formas de organización interna y

administrativa de una empresa u organización, dicho en otras palabras es el modo en que opera y reparte responsabilidades una empresa.

Según Idalberto Chiavenato, las *organizaciones* son extremadamente heterogéneas y diversas, cuyo tamaño, características, estructuras y objetivos son diferentes. Entre ellas encontramos las Organizaciones Según Sus Fines que estas a su vez se dividen en *Organizaciones con fines de lucro y Organizaciones sin fines de lucro*, las Organizaciones Según su Formalidad como *Organizaciones Formales que a su vez contiene en ella Organización Lineal, Organización Funcional, Organización Línea-Staff y Comités la otra cara de la formal es la informal que nada menos que consiste en medios no oficiales pero que influyen en la comunicación, la toma de decisiones y el control que son parte de la forma habitual de hacer las cosas en una organización y por ultimo encontramos las Organizaciones Según su Grado de Centralización que se dividen en dos: *Organizaciones Centralizadas y Organizaciones Descentralizadas*.*

Todas estas tipos de organizaciones buscan un fin que para mí creo que es: un servicio al cliente extraordinario, el incremento de la rentabilidad, la reducción de los costos operativos, una mejora de la eficiencia y del tiempo de inversión empleados comprometidos y una estrategia firme para gestionar y hacer crecer tu negocio

ESTRUCTURA FORMAL

Organización basada en una división del trabajo en base a un criterio establecido por aquellos que manejan el proceso decisorio. Es una organización planeada. Generalmente aprobada por la dirección y comunicada a todos a través de manuales de organización, de descripción de cargos, de organigramas, de reglas y procedimientos.

1.- 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.

2.- La organización formal es el esqueleto de una compañía, la informal es el sistema nervioso central que impulsa los procesos de reflexión colectiva, acciones y reacciones de sus unidades empresariales. (Hanson, 1993)

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.

ESTRUCTURA INFORMAL.

Es la organización que emerge espontánea y naturalmente entre las personas que ocupan posiciones en la organización formal y a partir de las relaciones que establecen entre sí como ocupantes de cargos. Se forma a partir de las relaciones de amistad o de antagonismo o del surgimiento de grupos informales que no aparecen en el organigrama, o en cualquier otro documento formal. La organización informal se constituye de interacciones y relaciones sociales entre las personas situadas en diversas posiciones de la organización formal. Representa una forma de actividad ajena a la red de autoridad y al sistema de flujos de información regulados, son "centros de poder" carentes de reconocimiento oficial.

Aspectos positivos de la organización informal.

- Ayuda a los individuos a satisfacer determinadas necesidades que la organización formal no puede: afiliación, estima, seguridad.
- Colaboran en hacer más eficiente la organización formal.
- Facilita la cooperación interdepartamental y el flujo de información.
- Las satisfacciones y las recompensas brindan a los individuos a mejorar el clima laboral, reduciendo absentismo.
- La amistad y el trato social mejoran la eficacia del trabajo y contribuyen a que las ideas y la información fluyan mejor.
- Facilita la circulación de información excluida en el sistema formal, que suele centrarse en datos cuantitativos y objetivos.