

Licenciatura en Psicología.

3er cuatrimestre.

Estructuras organizacionales.

Catedrático: Aldo Irecta.

Alumno: Javier Trujillo.

Ensayo

PROCESO PARA EL DISEÑO ORGANIZACIONAL



*Hoy es un buen día para empezar
Cancelar mis deudas y reorganizar
Comer a mis horas y dejar de fumar
Antes de que el cuerpo empiece a reclamar
Hoy es un buen día para respetar
A ese rayo de sol que me viene a despertar
Y dejar todo atrás lo mejor será empezar
Hoy es un buen día para empezar
Hacer borrón cuenta nueva y dejar todo atrás
Conseguirme una novia y dejar de saltar
De cama en cama sin hallar mi lugar
Hoy es un buen día para saludar
A mi peor enemigo y decirle que´ tal
Y dejar todo atrás lo mejor será empezar
porque el balance de las cuentas de la cosa existencial
Arrojan un terrible saldo, que se llama soledad
por eso es que es un buen día
para empezar.*

Hoy es un buen día para empezar/RICARDO ARJONA

Todo el tiempo nos estamos organizando de manera consiente o no, todo requiere de un orden hasta lo intangible pongo este párrafo de la canción de Arjona a manera de apertura evidenciando que siempre podremos sacar un estatus de todo lo que evaluemos bajo la lupa de la organización o la administración y aplicarla hasta en nuestra relaciones. En virtud de que todo proceso, toda acción debe llevar siempre un estilo de administración o bien de organización, para que el objetivo o razón de lo que estamos haciendo sea alcanzado, en si requerimos de la organización para todo, pero partamos entonces de que es la organización es}n si, se define como una estructura ordenada donde interactúan roles, responsabilidades, figuras para una meta en común, ésta puede ser formal o informal que marcan bien la posición de cada uno de los elementos, para todo podemos (*y debemos*) organizarnos. La organización es de aparente facilidad de llevar a cabo, anticiparse a los hechos, plasmarlos como uno los vislumbra y ejecutar acciones pero en ocasiones por más organizados o administrarlos que estemos pasan cosas en el exterior las cuales no vemos venir y afectan ya sea de manera directa o indirecta nuestra organización. Una empresa independientemente del tamaño, micros, pequeña o mediana siempre requerirá una estructura formal en las actividades, tareas y responsables de quienes las ejecuten siempre y cuando quiera llevar con formalidad la razón de ser de ésta. El tamaño de la empresa estará en función del número de empleos directos que genere.

Si bien de manera tradicional se han identificado 4 criterios fundamentales para la buena consecución siendo estos:

- División del trabajo
- Departamentalización
- Jerarquías
- Coordinación

En todas las empresas siempre habrá que cuidar de todo lo que influyen en ellas poner especial atención en los 2 ambientes que se generan de manera implícita como es el ambiente interno y externo, y aunque son totalmente opuestos influyen de manera directa el uno con el otro. El primer ambiente interno está integrado por todo lo que atañe a la empresa desde quienes la forman quienes son las personas que están comprometidas para con la empresa y su filosofía, pero si hablamos de filosofía es porque ya dominamos en parte la estructura que busca la formalidad de la organización.

“no hay viento favorable para quien no sabe a donde va”
Cartas de Séneca a Lucilio, Carta LXXI.

Esta premisa es muy aplicable en este campo, si no sabemos a dónde vamos estamos dando pasos en la oscuridad, para evitar esto es importante echar mano de la planeación estratégica, la cual está integrada por la **Misión, Visión, Objetivos y Valores de la empresa**, puede sonar a cliché esto, pero es importante que nuestros colaboradores o bien si solo es una persona entienda desde el principio para qué existe, cuál es su razón de ser dentro del mercado, a quienes sirve, con quien desea trabajar, cómo lo va hacer, cómo se vislumbra en un mediano plazo, y sobre todo hacia donde se dirige, así era más fácil definir nuestros objetivos y las estrategias a seguir para conquistarlos, desde aquí ya estamos siendo organizados, ya estamos construyendo esa estructura de la que hemos hablado anteriormente, porque lo que busca la estructura formal es la materialización del objetivo.

Un diseño organizacional efectivo se basa en 8 puntos importantes: la orientación hacia la acción, orientación al cliente, autonomía y decisión, productividad, compromiso con los valores, cercanía al negocio (conocimiento del FODA), organización y por último saber conjugar la flexibilidad con la rigidez. En resumen es fijar a la acción es hacer que las cosas pasen y como vamos a hacerlo, quienes estarán a cargo de las tareas y que tengan el perfil o la preparación adecuada para el desarrollo de sus actividades, la orientación a cliente obliga

a conocerlo, a saber de él, cuáles son sus necesidades más apremiantes para nosotros como organización en un momento dado poder solventarle esa necesidad y hasta creársela, cocinando a nuestro cliente en todos los rasgos posibles, edad, sexo, nivel académico, nivel socioeconómico, apuntalar bien todo lo que lo caracteriza para así nosotros como organizar saber dónde hallar a nuestros clientes y ponerles de manera fácil y conveniente nuestro producto o servicio, la orientación al cliente debe estar intrínsecamente estrecha con el servicio, esta parte de la atención que es tan difícil de otorgar como lo es *el servicio al cliente*, ¿la razón?, falta de capacitación, identificar que no todos podemos otorgar un buen servicio o una buena atención, o simplemente por que una de las leyes del servicio es que es único e irreplicable. El compromiso con los valores es la adopción de la filosofía interna de la empresa, la forma de trabajar que para el que lo entienda podrá hacer un cambio hasta en la forma de dirigirse con sus semejantes. La orientación hacia el cliente considero que es de los puntos más relevantes dentro de la estructura organizacional, hoy en día las ventas están muy enfocadas a la experiencia, al momento que se vive en ese momento. La eficacia dentro de una organización se deberá a como se sientan los trabajadores dentro de la misma, se dice que la empresa a fin de cuentas son los empleados, las personas y si éstas trabajan en un ambiente armónico donde se identifiquen con su trabajo y se sientan productivos, esto también dependerá del líder o quien esté a cargo de gerencia al equipo, hoy en día las grandes empresas están muy preocupadas por cómo se siente el colaborador dentro de ella, en mi experiencia he formado parte de grupo de trabajo donde hay más de 80 personas y nos hacían encuestas cada 6 meses sobre el ambiente interno y el trato que recibíamos de parte de nuestros superiores, esto coadyuva a sentirse valorado, a sentirse acuerpado por la organización, analizando el tema el mismo colaborador también es cliente. Es proe so que el proceso para el diseño organización es parte medular en toda empresa que desee llevar a cabo con formalidad todos sus procesos y podrá dar más seguridad hacia la consecución de sus objetivos.