



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**  
**PSICOLOGIA**

**3er CUATRIMESTRE**

**ASIGNATURA**

**ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES**

**ACTIVIDAD**

**ENSAYO; "PROCESO PARA EL DISEÑO ORGANIZACIONAL"**

**DOCENTE**

**Mtro. Aldo Irecta Nájera**

**ELABORO**

**Susana Mondragón Gómez**

## “PROCESO PARA EL DISEÑO ORGANIZACIONAL”

Las organizaciones no están aisladas ni son autosuficientes, sino que forman parte de un universo más amplio. Son sistemas que actúan dentro de otros sistemas y están insertas en un medio constituido por otras organizaciones, en una relación de interdependencia que les permite sobrevivir y competir en un mundo complejo. Al respecto refiere (Chiavenato, 2009), lo siguiente; unas proporcionan los insumos y los recursos para que otras puedan funcionar, actualmente se considera que el intercambio entre organizaciones es dinámico, trasciende las fronteras y alcanza una escala global.

La interdependencia de las organizaciones es cada vez mayor debido a las alianzas estratégicas, que generan redes complejas y bien integradas, en este sentido cabe señalar el adagio conocido de que la unión hace la fuerza es particularmente cierta en este contexto de las organizaciones. En el presente ensayo se abordan las cuatro piedras o pilares angulares relacionados para el diseño de la organización; La división del trabajo, la departamentalización, la jerarquía y la coordinación.

La existencia de las organizaciones es una de las características distintivas de la sociedad contemporánea, en la que su papel es facilitar la consecución de fines que superan las posibilidades individuales.

Como resultado de las estrategias en las barreras comerciales y del movimiento instantáneo del capital entre fronteras nacionales, se implementa la competencia, lo que obliga a las organizaciones a buscar nuevas fuentes de ventajas competitivas mediante su reorganización interna a través de sus cuatro piedra angulares, de esta forma, movilizan trabajos, rediseñan sus procesos, establecen alianzas estratégicas (algunas de ellas virtuales), modifican sus diseños, intentan competir en el mercado global, persiguen una mínima integración vertical y adoptan nuevas tecnologías y sistemas de información.

La división de trabajo, corresponde a fragmentar la carga de trabajo entera en tareas que puedan ser ejecutadas, en forma lógica y cómoda, por personas o grupos. La división del trabajo es un concepto económico que establece que dividir el proceso de producción en diferentes etapas permite a los trabajadores especializarse en tareas específicas, siendo cada tarea realizada por una persona o grupo de personas por separado. Adam Smith planteó la división del trabajo, en el Siglo XVIII, como un instrumento para alcanzar mayores niveles de productividad y eficiencia de la economía.

Cuando el capital humano se concentra en un pequeño aspecto de la producción, incrementa la eficiencia general, siempre y cuando se haya producido suficiente cantidad. Se aplica con mayor frecuencia a los sistemas de producción en masa y es uno de los principios básicos de organización de una línea de montaje. Al respecto (Arrighi, 2009) menciona que Smith no sólo proponía la división del trabajo como aquella en la que se fraccionan las tareas, dentro de una unidad de producción, para obtener un resultado más eficiente, en este sentido planteó la división del trabajo entre unidades de producción independientes, conectadas por los intercambios del mercado.

La sorpresa de Smith, es que le permitió reconocer los posibles problemas de este desarrollo, posteriormente señaló que obligar a las personas a realizar tareas simples y repetitivas conducía a un trabajo monótono y no favorece la satisfacción. Derivado de la

observación y estudio formuló la declaración revolucionaria de que los gobiernos tenían la obligación de proporcionar educación a los trabajadores, lo que de algún modo en la actualidad favorece a la profesionalización y especialización.

Los factores de éxito de la división de trabajo son; Mercado amplio y producción a gran escala, Naturaleza de la industria y del producto, mejor Capacidad de organización y fortalece el Espíritu de cooperación. Al respecto en mi área laboral en el sector salud, esta forma de trabajo en algunas situaciones es favorable cuando se da atención a un paciente en situación crítica o para organizar la dinámica de trabajo en los servicios de hospitalización, para garantizar que todos hacen lo que corresponde y al final el paciente/usuario recibe un cuidado integral.

Un segundo pilar a considerar es la departamentalización, en la administración es conocida como un proceso que dirige al funcionamiento de las organización en particular al fenómeno de agrupar a las personas en función de una determinada actividad con características similares y conectadas lógicamente, siguiendo un criterio determinado. (Balderas, 2010).

La organización puede dividirse en departamentos, sectores que responden a un determinado interés particular y que se coordinan con el interés general de toda la organización. La departamentalización es esencialmente visible en la organización, la departamentalización es un proceso unido a la división de tareas, situación que garantiza mayor aumento de la productividad.

Bajo esta premisa la departamentalización asegura un mayor rendimiento del elemento humano. Una forma de reorganizar las diversas actividades en la organización es a través de este pilar, así existirán departamentos de finanzas, recursos materiales, recursos humanos. Por ejemplo en la Universidad del Sureste existen el departamento de servicios escolares, académico, difusión, gestión y vinculación, postgrado, etc. Estos departamentos tienen a bien la tarea de interactuar entre sí con el propósito de lograr el objetivo primario de la organización.

Otro pilar en la organización es la jerarquía; Jerarquizar corresponde a establecer líneas de autoridad (de arriba hacia abajo) a través de los diferentes niveles organizacionales y delimitar la responsabilidad de cada empleado ante un solo superior inmediato a una estructura en la que los elementos que la componen se organizan de manera que todos dependen de uno en particular. Así, en una jerarquía lo que se logra es que los elementos se ordenen de forma vertical, en donde uno tiene la superioridad sobre todos y algunos subordinados tienen distinción sobre otros que a su vez se le subordinan.

En las organizaciones públicas, podemos señalar al secretario/director, por ejemplo en educación (Secretario de Educación, subsecretario, jefe o coordinador de departamentos, etc.). La jerarquía se muestra por las líneas verticales. La jerarquía está relacionada con el tramo de control (el número de empleados que le reportan a un supervisor). Cuando el tramo de control es corto la jerarquía suele ser alta, cuando el tramo de control es amplio, la jerarquía de la autoridad será más corta.

Refiere (Franklin, 2014) que hoy día este tipo de estructuras son utilizadas en las diversas organizaciones públicas y privadas. La organización jerárquica está representada en los organigramas. Este enfoque permite ubicar a las unidades administrativas respecto de las que se subordinan a ellas en el proceso de la delegación de autoridad.

Un cuarto cimiento o pilar en la organización es la coordinación y corresponde a establecer los mecanismos para integrar las actividades de los departamentos y en un todo de forma congruente y equilibrada para vigilar la eficacia de dicha integración. Referente a este pilar señala (Irecta,2020), que la coordinación se da por la interrelación que tienen las distintas áreas encargadas de una función específica a fin de lograr un producto de forma eficiente de bienes y servicios, esto es, reduciendo los costos al máximo posible.

La coordinación que se produce en el mercado se logra fundamentalmente por el equilibrio existente entre la oferta y la demanda para la determinación del precio y la cantidad de un bien o servicio. Para que exista una coordinación efectiva en la organización es importante la adquisición, transmisión y procesamiento de la información.

No se debe perder de vista que la complejidad y dimensión de las tareas que la organización se ha fijado requieren de un proceso de acercamiento gradual al conocimiento analítico de hechos o problemas, para destacar los elementos más significativos de su composición y funcionamiento, lo que le permitirá crear un ambiente favorable para conservar su permanencia, lograr la innovación y mantener la ventaja competitiva.

Con la finalidad de organizar el trabajo las organizaciones han de conservar y fortalecer cada día el pilar de la división del trabajo, la departamentalización y crear mecanismos de coordinación que faciliten cada día la interrelación con el grupo de gestión a fin de implementar estrategias de mejora en los procesos de interrelación, es decir que la jerarquía fluya de forma vertical y horizontal entre las personas y la organización, con el fin de lograr productividad y competitividad, de esta forma se ha de lograr la adhesión y pertenencia del capital humano comprometido con la misión y visión institucional, y favorecer la productividad con enfoque al cliente.

## **Bibliografía**

Arrighi, G. (2009). Adam Smith en Pekín, . México : Ediciones AKAL.

Balderas Maria de la LUz (2010). Gestión de los Servicios de Enfermería . México : Trillas .

Benjamin Franklin. (2014). Organizacion de Empresas. México : Mc Graw Hill.

Chiavenato Idelberto (2009). Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones. México : McGraw-Hill/Interamericana.

Irecta Nájera Aldo (2020) Apuntes; Desarrollo Organizacional, Chiapas, México. Universidad del Sureste.