

El Proceso de Diseño de Estructura

Para que una organización sea considerada como tal, debe contar con los siguientes elementos:



Toda organización está compuesta por personas.



Toda organización tiene objetivos, fines y metas distintas por alcanzar.



Toda organización desarrolla una estructura sistemática que define y limita el comportamiento de los miembros.



Toda organización tiene recursos.

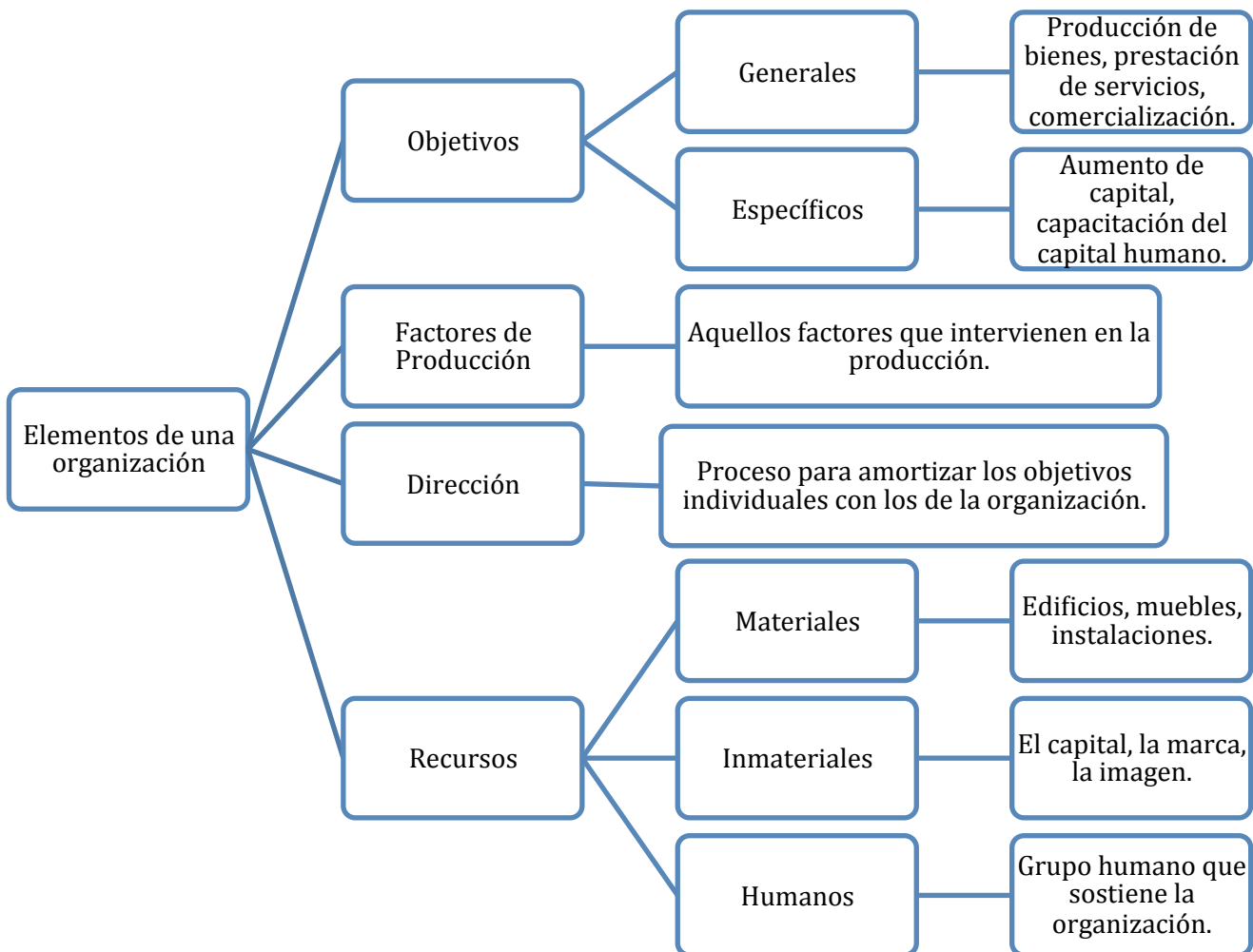
Estos elementos se deben combinar y relacionar dinámicamente con características que los diferencian o identifican como *organizaciones*, de tal manera que si no coexisten no se trata de una organización, ellos son:

- La división del trabajo.
- El proceso de dirección.

El Proceso de Diseño de Estructura

- La posibilidad de remoción y sustitución del recurso humano.

Los elementos interactúan entre sí en una red que constituye un sistema; es decir, un conjunto de relaciones, en un marco pertinente, para lograr propósitos determinados.



El Proceso de Diseño de Estructura

Los Elementos Básicos

Estructura: la organización implica el establecimiento del marco fundamental en el que habrá de operar el grupo social, ya que establece la disposición y la correlación de funciones, jerarquías y actividades necesarias para lograr objetivos.

Sistematización: todas las actividades y recursos de la empresa deben de coordinarse racionalmente a fin de facilitar el trabajo y la eficiencia.

Agrupación y asignación de actividades y responsabilidades: organizar implica la necesidad de agrupar, dividir y asignar funciones a fin de promover la especialización.

Jerarquía: la organización, como estructura, origina la necesidad de establecer niveles de responsabilidad dentro de la empresa.

Simplificación de funciones: uno de los objetivos básicos de la organización es establecer los métodos más sencillos para organizar el trabajo de la mejor manera posible.

Por todo lo anterior se define a la organización como el establecimiento de una estructura donde habrá de operar un grupo social, mediante la determinación de jerarquías y la agrupación de actividades con el fin de obtener el máximo aprovechamiento posible de los recursos y simplificar las funciones del grupo social.

El Proceso de Diseño de Estructura

Elementos Claves para el Diseño de una Estructura Organizacional



Especialización del Trabajo o división de la mano de obra: se sustenta en el hecho de que en lugar de que un individuo realice todo el trabajo, este se divide en cierto número de pasos y cada individuo termina uno de los pasos.

Departamentalización: una vez divididos los puestos por medio de la especialización del trabajo, se necesita agruparlos a fin de que se puedan coordinar las tareas comunes. La Departamentalización es el proceso que consiste en agrupar tareas o funciones en conjuntos especializados en el cumplimiento de cierto tipo de actividades. Generalmente adopta la forma de gerencias, áreas, departamentos o secciones.

La calidad de una estructura organizativa depende mucho de la calidad de la Departamentalización y de la consecuente delegación de funciones y autoridad para el desarrollo eficiente de las mismas. La Departamentalización implica el riesgo de tener que lograr la coordinación entre las unidades definidas.

El Proceso de Diseño de Estructura

Cadena de Mando: es una línea continua de autoridad que se extiende desde la cima de la organización hasta el escalón más bajo y define quién informa a quién. Contesta preguntas de los empleados como: ¿a quién acudo si tengo un problema? y ¿ante quién soy responsable? En la cadena de mando tenemos presentes dos importantes conceptos: Autoridad y Unidad de Mando. La autoridad se refiere al derecho inherente de una posición administrativa para dar órdenes y esperar que se cumplan y la Unidad de Mando ayuda a preservar el concepto de una línea ininterrumpida de autoridad, si se rompe la unidad de mando, un subordinado podría tener que atender a demandas o prioridades conflictivas de varios superiores.

Tramo de Control: es el número de personas o áreas que un administrador tiene bajo su responsabilidad. Normalmente no debe ser mayor a siete personas.

Centralización y Descentralización:

- La centralización se refiere al grado hasta el cual la toma de decisiones se concentra en un solo punto de la organización.
- La descentralización se da cuando hay aportes de personal de nivel inferior o se le da realmente la oportunidad de ejercer su discrecionalidad en la toma de decisiones, en una organización descentralizada se pueden tomar acciones con mayor rapidez para resolver problemas, más personas contribuyen con información.

Formalización: se refiere al grado en que están estandarizados los puestos dentro de la organización. Si un puesto está muy formalizado, entonces su ocupante tienen una mínima posibilidad de ejercer su discrecionalidad sobre lo que se debe hacer, cuándo se debe hacer y cómo se debe hacer. Cuando la Formalización es baja, el comportamiento en el puesto no está programado relativamente y los empleados tienen mucha libertad para ejercer su discrecionalidad en su trabajo.

El Proceso de Diseño de Estructura

REFERENCIA:

Aburdeme,P(2006) Megatendencias 2000. Bogotá, Colombia, Norma.

Boyett Joseph y Boyett Jimmie (1999). Hablan los gúrus. Bogotá, Colombia, Editorial Norma, capítulo 7.

Bunge,M(1999). Buscar la filosofía en las ciencias sociales, (1q. Ed. En español). México, Siglo XXI, p. 165.

David, F.R. (2003). Conceptos de administración estratégica (9ª edición). México, Pearson-Prentice Hall, p. 107.
Adaptado por Smart globalization, Business Week (27 de agosto de 2001), pp. 132-137.

Drucker, P (2002). La gerencia en la sociedad futura Bogorá, Colombia, Editorial, Norma, pp. 227-229.

Edvinson, L. y Malone, M. (1998). El capital intelectual. Bogotá, Colombia, Norma, p. 59.

Gibson, R(editor, 1997). Repensando el futuro. Bogotá, Colombia, Editorial Norma.

Khadem, R. y Lorber, R. (2006). Administración en una página (edición actualizada y aumentada). Bogotá Colombia,
Editorial Norma.

Kim, W. Ch. y Mauborgne, R. (2005). La estrategia de océano azul. Bogotá, Colombia, Editorial Norma.

Mayntz, R. et al. (1980). Introducción al estudio de la sociología empírica (2ª edición. Madrid, España, Alianza Editorial,
pp. 20-21

Naisbitt, J. Megatrends. Asia

Padrinas, F. (1999). Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales (36ª. Edición). México, Siglo XXI, pp. 28
y 31.

Tamayo, M (2005). El proceso de la investigación científica(4ª. Edición). México, Editorial Limusa, pp. 19 y 22.

Thompson, A. y Strickland III, A.J. (1999). Strategic management (11ª. Edición). Singapur, Irwin-McGraw-Hill, p. 376.

Toffler A. y Toffler H. (1995). La creación de una nueva civilización. México, Editorial Plaza y Janés, capítulo 4.

Wartofsky, M. (1981). Introducción a la filosofía de la ciencia. Madrid, España, alianza Universal