

Arquitectura Organizacional

Las nuevas formas de organización de las empresas han impuesto la necesidad de incorporar los medios necesarios para obtener un acceso más rápido y más confiable de la información.

Con el fin de facilitar la comunicación tanto interna como externa, para de esta forma poder lograr un nivel mayor de competitividad en el mercado, surge la necesidad de una arquitectura organizacional.

La arquitectura de una empresa se encuentra formada por elementos como:

- La estructura organizativa
- Los departamentos
- La tecnología aplicada
- La distribución del personal
- Las relaciones interpersonales

Los niveles operativos

Todas las áreas que conforman la empresa deben actuar en armonía para poder lograr sus objetivos.

En toda arquitectura organizacional, los distintos niveles tanto estratégicos como operativos deberán encontrarse alineados con el fin de responder a los requerimientos de su actividad.



Arquitectura organizacional

Los verdaderos líderes empresariales, aquellos que hacen de sus empresas proyectos exitosos y perdurables, son, ante todo, verdaderos arquitectos organizacionales.

¿Qué quiere decir que son arquitectos organizacionales?

Que se preocupan del diseño arquitectónico de su organización, para conseguir obtener la máxima eficiencia de la misma. Hacer que la organización sea un activo, aparte de las personas que pueblen ese edificio organizativo.

Una organización bien diseñada es como una casa acogedora y funcional, que ayuda a vivir bien, y que ahorra energía. Una organización bien diseñada es aquella que potencia las capacidades de las personas que la habitan. Que ayuda a las personas a conseguir los objetivos estratégicos con un margen adecuado de autonomía, que evita los solapamientos, que favorece la convergencia de esfuerzos y evita la divergencia de enfoques, y que, por encima de todo, es fiel a la filosofía de la empresa, y permite aplicarla sin trabas.

Como todo edificio, el edificio organizacional ha de compaginar coste y eficiencia. Ha de ser barato de mantener (sostenible) y ha de ser suficientemente flexible para adaptarse al entorno cambiante.

Ha de compaginar también las ideas generales con las aplicaciones concretas, aquí y ahora, acoplándose a los recursos de los que se dispone en cada momento (principalmente personas) para sacar el máximo partido de los mismos sin traicionar el espíritu del modelo.

Un buen directivo no se limita a ganar un objetivo puntual, a ganar una batalla aislada, sino que se asegura de que su equipo estará preparado para ganar las sucesivas batallas que se le irán presentando en el tiempo; es decir, para ganar la guerra frente a la competencia. Para ganar esa guerra, es más importante dotarse de un buen diseño organizacional que de las mejores personas. De hecho, las mejores personas surgen de buenos edificios organizacionales, y se rebelan y dejan la empresa si se les hace trabajar en entornos organizativos incómodos, incoherentes o ineficientes.

Un elemento clave de esa arquitectura organizacional es que la organización,

el edificio organizacional, no dependa de un solo apoyo, de un solo líder. Como todo edificio, hay que asentar la organización en varias columnas de apoyo, una complementaria de la otra, sin que el edificio dependa de una de ellas en particular.

En conclusión

Los buenos gestores, aquellos cuyas empresas perduran, son verdaderos arquitectos de organizaciones. Podríamos decir que ese es su rasgo más característico. Y hay quien dice que el éxito de una empresa es 80% organización y 20% dirección (estrategia y ejecución).

En cuanto a si hay un diseño organizacional bueno per se, en mi opinión, no. La arquitectura de una organización se ha de adaptar a sus propias características, del mismo modo que no todas las casas son iguales, sino que se adaptan a las características del terreno y a la filosofía que quiere impregnarles su diseñador.

El diseño de una organización es función, pues, de la filosofía, los objetivos y los recursos de una empresa (humanos y financieros).

Pero, en cualquier caso, hay unos principios básicos que se respetan siempre, al margen de las peculiaridades del diseño.

Quizás el principio más importante es el respeto a la consistencia. Una organización debe apuntar en la misma dirección en todos sus puntos. Por ejemplo, no puede pretender ser centralizadora y descentralizadora a la vez. Otros principios de arquitectura organizacional son: la clarificación de responsabilidades en cada puesto, la coherencia entre responsabilidad y autoridad, el respeto al ámbito de autoridad de los subordinados (no cortocircuitar), la designación clara de un jefe único y claro para cada persona, la limitación del número de subordinados directos a una cifra manejable, la fijación clara de objetivos anuales y plurianuales a cada persona por parte de su jefe, la coherencia entre los objetivos y los recursos, la evaluación formal del desempeño de cada persona al menos una vez al año, etc. etc.

CUESTIONARIO

- 1) ¿A QUE SE HACE REFERENCIA CUANDO SE DICE DE QUE LOS LIDERES EMPRESARIALES SON ARQUITECTOS ORGANIZACIONALES?
- 2) ¿QUE ES UNA ORGANIZACIÓN BIEN DISEÑADA?
- 3) ¿QUE DEBE COMPAGINAR EL EDIFICIO ORGANIZACIONAL?
- 4) TENIENDO EN CUENTA LO LEIDO EN EL TEXTO¿ QUE SERIA PARA USTED UN BUEN DIRECTIVO?
- 5) ¿CUALES SON LOS PRINCIPIOS DE LA ARQUITECTURA ORGANIZACIONAL?

Dispositivo de información

Toda empresa debe poseer dispositivos eficaces para almacenar la información, le servirá de base a la hora tomar decisiones.

La información que se obtiene de su interior y la que obtienen de terceros le permiten a la empresa, conocer sus recursos y sus actividades.

Para ellos dispone de dos clases de información:

- **Información Interna:** Se origina dentro de la misma empresa.
Es toda aquella información que surge de los documentos comerciales, que son aquellos registros, de las operaciones realizadas que le van a permitir a la empresa tomar decisiones acertadas, además le permitirá poder planificar mejores estrategias.
- **Información Externa:** Son aquellos hechos o sucesos que se producen en el contexto de una empresa los cuales son captados e interpretados además de ser analizados para poder ver de qué forma afectan la actividad de la empresa.

Características mínimas que debe reunir la información:

Imparcial: No debe reflejar ningún prejuicio, debe ser significativa, relevante para el objetivo para el cual se encuentra destinado.

Validez: Debe ser comprobable.

Confiabilidad: Debe demostrar validez y comprobar que se realizaron distintos análisis y encuestas antes de obtenerla.

Antigüedad: debe referirse a acontecimientos y comparaciones recientes ya que cuanto mayor sea su antigüedad será más cuestionable.

Integridad: Debe proporcionar todos los detalles necesarios para entender la situación.

Rara vez se encuentra toda la información completa.

Componentes básicos:

Documentos: Cualquier fuente de información en forma material capaz de ser empleada como referencia.

Registros: Conjunto de elementos que en forma colectiva aportan información acerca del asunto que registran.

Ficheros o archivos de registros: Conjunto de registros con características similares.

Equipamiento: El equipamiento es muy variado y depende de la línea tecnológica que emplea el sistema.

Elemento de apoyo a los sistemas: Manuales de procedimientos, software específico, etc.

Procesos: Conjunto de tareas que se relacionan de forma lógica para obtener un resultado concreto.

Personas: Son quienes diseñan los sistemas, operan los equipos, realizan los procesos, son quienes toman gran parte de las decisiones para que el sistema opere con eficacia.

Entonces "Este sistema se va a componer de personas a partir de diversos roles, de la información, los procesos y la tecnología como elementos claves."

Ambas partes se interrelacionan como un todo cuando uno de ellos es afectado, los demás se afectan también. Cada componente juega un rol importante, que contribuye al objetivo general para el cual fue creado.

Actividad: Basándonos en la información obtenida sobre sistemas de información, pensar como funcionara este proceso en una organización como tía Maruca.