



FUNDACIÓN
**UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**
35 ANIVERSARIO

PROPUESTA DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA OPTICA NUEVA VISION – PIENDAMO
CAUCA

ÁREA TEMÁTICA
PLANEACION Y GERENCIA

ANGIE YURLENY COLLO COLLO
DEYBI CARLOS ALVEAR MOLINA

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
POPAYAN, CAUCA

2019



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
**UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**
35 ANIVERSARIO

PROPUESTA DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA OPTICA NUEVA VISION – PIENDAMO
CAUCA

ANGIE YURLENY COLLO COLLO
DEYBI CARLOS ALVEAR MOLINA

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Especialista en Gerencia del
talento Humano

Asesora temática
SONIA GAVIRIA ARMERO

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
POPAYAN, CAUCA

2019



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Qulichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





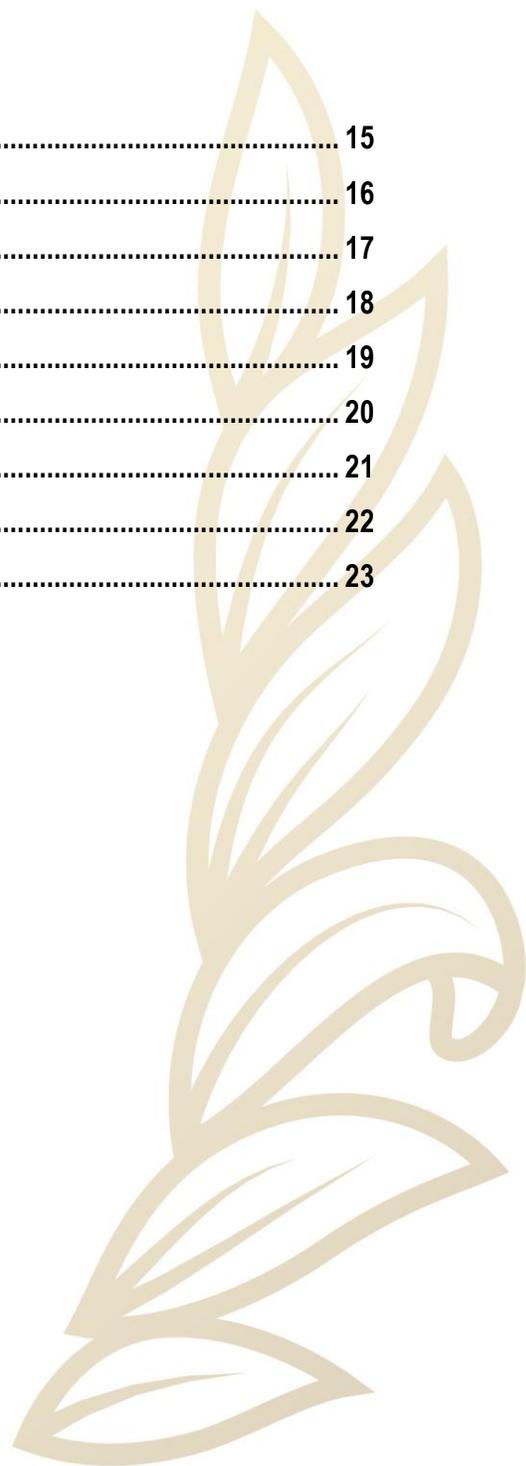
TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	6
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN.....	7
OBJETIVOS	8
1. MARCO CONCEPTUAL Y TEORICO (Estructura y diseño organizacional)	8
1.1 MARCO CONCEPTUAL.....	8
1.2 MARCO TEORICO:.....	10
2. GENERALIDADES SOBRE LA OPTICA NUEVA VISION.	12
3. DESARROLLO DEL TRABAJO.	13
3.1. MODELO DISEÑO ORGANIZACIONAL.....	13
3.2. MISION ÓPTICA NUEVA VISIÓN.	13
3.3. MISION ORGANIZACIONAL.	13
3.4. VISION ÓPTICA NUEVA VISIÓN.....	13
3.5. VISION ORGANIZACIONAL.....	14
3.6. VALORES CORPORATIVOS ÓPTICA NUEVA VISIÓN.....	14
3.7. VALORES ORGANIZACIONALES.	14
3.8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	15
3.9. MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES DE LA EMPRESA OPTICA NUEVA VISIÓN.	16
4. ANÁLISIS.....	24
5. CONCLUSIONES.....	25
6. RECOMENDACIONES.....	25
7. CRONOGRAMA.....	26
8. RECURSOS.....	26
DOCUMENTACIÓN Y SOPORTES	27



TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 ORGANIGRAMA	15
Ilustración 2 PERFIL GERENTE GENERAL	16
Ilustración 3 PERFIL SECRETARIA GENERAL	17
Ilustración 4 PERFIL JEFE TALENTO HUMANO	18
Ilustración 5 PERFIL JEFE FINANCIERO Y CONTABLE	19
Ilustración 6 PERFIL JEFE DE MARKETING Y PUBLICIDAD	20
Ilustración 7 PERFIL SERVICIO AL CLIENTE	21
Ilustración 8 PERFIL OPTOMETRISTA.....	22
Ilustración 9 PERFIL AUX. DE ÓPTICA	23





FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN
ESPECIALIZACION GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS
ESTUDIO DE CASOS

PROGRAMA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO CURSO / NCR	
SEMESTRE	OPCIÓN DE GRADO – ESTUDIO DE CASOS	PERIODO ACADÉMICO	2019-2
DOCENTE	SONIA GAVIRIA ARMERO	PERFIL DE ESTUDIOS	Mg.
NOMBRES Y APELLIDOS ESTUDIANTE(S)		CODIGO	CEDULA
1. ANGIE YURLENY COLLO COLLO		23191001	1062087575
2. DEYBI ALVEAR CARLOS MOLINA		23191019	1061782302
ESTUDIO DE CASOS – NOMBRE DE LA EMPRESA			
PRESENTACIÓN DE EXPERIENCIA			
Proyecto	PROPUESTA DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA OPTICA NUEVA VISION – PIENDAMO CAUCA		
Enfoque temático	PLANEACIÓN Y GERENCIA		



RESUMEN

El éxito de una empresa está relacionado con el cumplimiento del proceso administrativo y las principales funciones gerenciales como planificar, organizar, dirigir y controlar, para esto se debe mantener una estructura organizacional y funcional sistematizada que responda a las necesidades internas guiadas por reglas, métodos y políticas encaminadas a cumplir con los objetivos, misión y visión, en base a ello este trabajo propone el diseño organizacional para la Óptica Nueva Visión con la finalidad de diseñar y desarrollar un orden jerárquico, dando como resultado la necesidad de rediseñar la misión, visión y la creación del manual de funciones para los cargos de la misma, todo lo anterior se llevó a cabo pensando en las necesidades actuales y a su vez mejorar los niveles de calidad y continuidad de los servicios de optometría.

ABSTRACT

The success of a company is related with the administrative process fulfillment and the main managerial functions such as planning, organizing, leading and controlling, for this, it must be kept an organizational and functional systematized which replies to the internal guided by rules, methods and policies needs directed to accomplish the objectives, mission and vision, based on it, this work proposes the organizational pattern for the Óptica Nueva Visión with the purpose of designing and developing a hierarchical sort, bringing as result the need to redesign the mission, vision and the functions manual creation for the appointments of itself, all the previous was carried out thinking of current needs and in turn for improving the quality and continuity standards of optometry services.



INTRODUCCIÓN

Actualmente la gran mayoría de las pequeñas empresas comienzan como negocios unipersonales sin contar con una estructura orgánica definida, frecuentemente los gerentes escogen este camino debido a la falta de información, pocos ingresos y además de otros factores que afectan el óptimo desempeño de la empresa. Normalmente las decisiones gerenciales afectan directa o indirectamente al desarrollo y expansión de la empresa, deteniendo su crecimiento en el mercado y reduciendo sus posibles oportunidades de incrementar sus ingresos.

Dentro de las funciones básicas de las empresas se encuentra la planificación, organización, integración, dirección y control que dan las pautas sobre la importancia de una estructura organizativa adecuada que brinde un determinado orden jerárquico que es el inicio para un desempeño óptimo de la empresa, una ardua tarea para el gerente y su equipo de trabajo; esta exitosa mezcla traerá consigo un futuro lleno de retos que ayudarán en el desarrollo de la empresa en el mercado. Toda organización requiere identificar el tipo de estructura que más se acople a su necesidad para desarrollar un buen diseño organizacional, ya que gran parte de su éxito se origina en esta importante decisión. El presente trabajo surge de la ausencia de una estructura organizacional y funcional bien definida en la empresa OPTICA NUEVA VISION y tiene como objeto brindar a la empresa Óptica Nueva Visión del municipio de Piendamó una propuesta de diseño organizacional para que la misma desempeñe sus actividades en forma organizada, funcione correctamente y por ende genere mejores resultados a través de los objetivos propuestos y poderlos cumplir efectivamente.

La estructura organizacional es fundamental en todas las empresas, define muchas características de cómo se va a organizar, tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones, entre otras.

Las organizaciones deben contar con una estructura organizacional de acuerdo a todas las actividades o tareas que pretenden realizar, mediante una correcta estructura que le permita establecer sus funciones.



OBJETIVOS

General:

Proponer el diseño organizacional para la Óptica Nueva Visión.

Específicos:

- Hacer una revisión teórica sobre diseño organizacional para pymes.
- Realizar un diagnóstico de la situación de la óptica Nueva Visión Piendamó
- Formular una propuesta de diseño organizacional

1. MARCO CONCEPTUAL Y TEORICO (Estructura y diseño organizacional)

1.1 MARCO CONCEPTUAL

Para elaborar la estructura y diseño organizacional es de gran importancia contar con un marco que delimite los términos más utilizados en el desarrollo del ejercicio.

Organización:

Diseño organizacional: es el proceso de elegir una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones. El diseño organizacional se encarga de estructurar ordenada y sinérgicamente las diversas unidades orgánicas de una organización.

Estructura Organizacional: Marco formal mediante el cual las tareas se dividen, agrupan y coordinan.

Análisis o evaluación de cargos: El análisis se relaciona con la revisión de las ocupaciones de la persona Vs. las exigencias o requerimientos físicos: aptitud, destrezas, habilidades; el conocimiento:



saberes y características personales: actitud, emociones, liderazgo, recursividad, innovación; entre otras.

Autoridad: Poder que se tiene para ocupar una posición determinada y a través de esa posición el poder que tiene una persona para tomar decisiones que afectan a otro.

Diagnóstico: Signos que permiten reconocer una situación o problema determinado en una situación.

División del trabajo: especialización y perfeccionamiento de las tareas y de las personas para aumentar la eficiencia.

Estructura administrativa: Forma en que se agrupan las unidades responsables de una dependencia o entidad, de acuerdo con una coordinación de funciones y líneas de mando jerárquicamente establecidas.

Niveles jerárquicos: Conjunto de órganos agrupados de acuerdo con el grado de autoridad y responsabilidad que poseen independientemente de la función que realicen.

Pymes: Empresa pequeña o mediana en cuanto a volumen de ingresos, valor del patrimonio y número de trabajadores.



1.2 MARCO TEORICO:

Según Richard Daft (2007) el Diseño Organizacional refleja la forma en que se implementan las metas y estrategias en la organización. Este diseño implica la administración y planificación estratégica que se pretende llevar a cabo para su ejecución y consolidación de las organizaciones. (pág., 56).

El diseño organizacional es la implementación de la estructura de los puestos de trabajo con el fin de que la toma de decisiones sea más efectiva con el grado de equilibrar el funcionamiento de la organización y así alcanzar los objetivos en un determinado tiempo.

Robbins. (2005). Es un proceso que involucra decisiones sobre elementos claves: especialización de trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización descentralización y descentralización. (pág., 234)

El diseño organizacional es la creación de la estructura de los puestos de trabajo permitiendo descentralizar las funciones de cada departamento con el fin de lograr los resultados esperados por la organización.

Richard Daft (2007) en la actualidad hay una tendencia hacia estructuras más horizontales y planas a causa del ambiente incierto. Muy pocas de las compañías exitosas de hoy pueden mantener una estructura estrictamente funcional. (pág. 216)

La estructura organizacional se crea para realizar funciones cumplir con las tareas establecidas por la organización bajo las responsabilidades de los miembros que la conforman, a través de la estructura se establece la delegación de autoridad, mayor responsabilidad y en función de estas alternativas se obtienen los resultados esperados por la organización.

Según Robbins Stephen (2005) “Una organización es una asociación deliberada de personas para cumplir determinada finalidad” Pág. 3



La organización se refiere a un grupo social o a una entidad que tiene objetivos o metas claras y definidas que pretenden alcanzar en un tiempo determinado, es importante precisar que cada organización tiene objetivos establecidos de acuerdo a los intereses comunes o de quienes tengan el control, por lo general, su funcionamiento se ve afectado por factores internos y externos.

Según Robbins (2005) Toda organización está compuesta por personas. Una persona que trabaja sola no es una organización y hacen faltan personas para realizar el trabajo, que se necesita para que las organizaciones cumplan sus metas. Pág. 16

De esta definición podemos comprender que la organización consiste en el trabajo conjunto de todos sus miembros, con el fin de lograr un desarrollo de la misma que favorezca al crecimiento de la organización y de sus empleados.

Rodríguez (2011) Todos los procesos de diseño organizacional corresponden una clara forma de organizar la gestión de desarrollo y los procesos de crecimiento de las organizaciones. A diferencia de las grandes organizaciones las pymes requieren clasificar de manera más clara la división del trabajo en actividades y sub-actividades que genere una sola persona distribuyendo así las funciones que debe realizar cada individuo.

Las organizaciones como las pymes pueden operar con un diseño organizacional relativamente simple, e indiferenciado en que el fundador-gerente-propietario realiza múltiples actividades. Algo semejante ocurre con el resto de los miembros de la organización. Todos ellos llevan a cabo distintas funciones y pueden ser intercambiables.

Según Bancoldex en Colombia el sector empresarial está clasificado en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, esta clasificación está reglamentada en la Ley 590 de 2000 y sus modificaciones (Ley 905 de 2004), conocida como la Ley Mipymes. El término Pyme hace referencia al grupo de empresas pequeñas y medianas con activos totales superiores a 500 SMMLV y hasta 30.000 SMMLV.



2. GENERALIDADES SOBRE LA OPTICA NUEVA VISION.

La óptica Nueva Visión ubicada en el municipio de Piendamó fue fundada el 25 de junio del 2010 por la señora Leónide Ordoñez Uribe a raíz de analizar que en el municipio no se contaba con una óptica se vio una gran oportunidad de crear un nuevo mercado y de la misma manera generar empleo, contaba con el conocimiento y la experiencia suficiente para poder dar inicio a su nuevo proyecto, aunque su capital era muy mínimo sabía que habría la suficiente demanda para sacar adelante la óptica. Hoy en día la óptica cuenta gran número de clientes y a su vez cuentan con un buen Good Will, permitiendo la fidelización de los mismos.

RAZON SOCIAL.

“Óptica nueva visión es una empresa dedicada al servicio de la salud visual en donde su principal operación es la consulta de optometría en conjunto con su formulación y elaboración, además brinda servicio comercial de lentes de contacto, lentes de sol y accesorios visuales en particular.

- Pertenece al sector terciario en donde brinda servicios de salud visual y comercio.
- Es una microempresa que consta de 4 empleados y temporalmente otros.
- régimen jurídico Simplificada.
- Es una empresa privada.



3. DESARROLLO DEL TRABAJO.

Para diseñar la estructura organizacional de la Óptica Nueva Visión fue necesario la realización de un análisis de la situación actual de la misma, permitiendo de esta forma obtener un diagnóstico veraz accediendo a la elaboración de la estructura organizacional, con el fin facilitar el flujo de información y de toma de decisiones para satisfacer las demandas de los clientes, proveedores y dependencia reguladoras y a su vez la toma de las mejores decisiones acordes con sus objetivos y políticas.

Se hace la propuesta de implementación de Organigrama como herramienta gráfica de la Estructura Organizacional de la Óptica Nueva Visión, donde se identifica con claridad cargos, relaciones, nivel de responsabilidad y autoridad al interior de la misma.

3.1. MODELO DISEÑO ORGANIZACIONAL.

Modelo de Richard L. Daft.

El modelo a utilizarse en el presente trabajo de estudio e investigación para la elaboración del diseño organizacional de la Óptica Nueva Visión, se basa en su análisis de ambiente externo e interno, menciona también sobre la administración estratégica; (la misión, visión, valores) diseño organizacional; (se refiere a la forma estructural).

3.2. MISION ÓPTICA NUEVA VISIÓN.

Brindar a nuestros clientes una experiencia visual de alta calidad por medio de un servicio íntegro en atención al cliente y post-venta.

3.3. MISION ORGANIZACIONAL.

Brindamos el mejor servicio en consulta de optometría diagnosticando y buscando la mejor solución a las necesidades visuales de nuestros clientes, además ofrecemos productos ópticos garantizados y certificados que mejoran su calidad de vida.

3.4. VISION ÓPTICA NUEVA VISIÓN.



Para el año 2025 ser la óptica más prominente en salud visual reconocida por todos su clientes y aliados estratégicos en el municipio de Piendamó, Morales y Silvia, como una opción viable que ofrece soluciones y servicios basados en alta tecnología.

3.5. VISION ORGANIZACIONAL.

Óptica Nueva Visión se proyecta para el año 2025 como la óptica líder en servicios de calidad y productos ópticos garantizados, en los municipios de Piendamó, Morales y Silvia, permitiéndole a sus clientes obtener las mejores soluciones a sus necesidades visuales.

3.6. VALORES CORPORATIVOS ÓPTICA NUEVA VISIÓN.

- Centrados en el cliente.
- Confianza y honestidad.
- Estabilidad y progreso.

3.7. VALORES ORGANIZACIONALES.

- Respeto.
- Responsabilidad.
- Integridad.
- Honestidad.
- Comunicación asertiva.
- Trabajo en equipo.

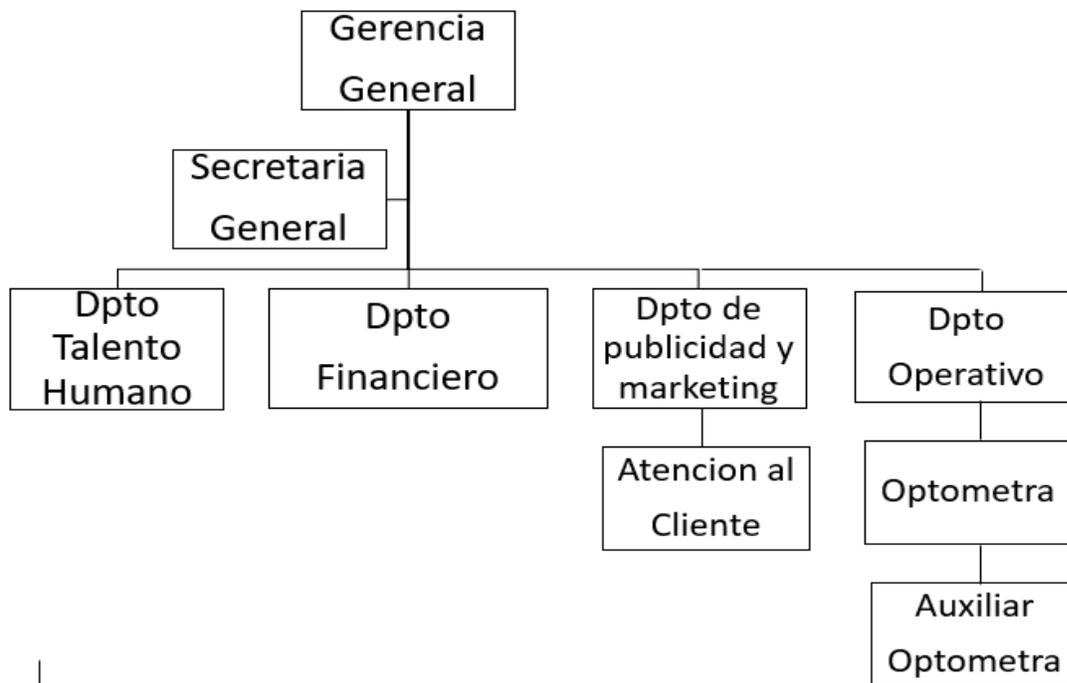
El comportamiento ejemplar y la práctica de los valores es una característica de nuestra labor en la Óptica Nueva Visión, esto nos permite marcar la diferencia en la prestación de nuestros servicios obteniendo como resultado la completa satisfacción de nuestros clientes.



3.8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

La estructura organizacional se crea para realizar funciones, cumplir con las tareas establecidas por la organización bajo las responsabilidades de los miembros que la conforman, a través de la estructura se establece la delegación de autoridad, mayor responsabilidad y en función de estas alternativas se obtienen los resultados esperados por la dirección al frente de la organización.

ILUSTRACIÓN 1 ORGANIGRAMA





3.9. MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES DE LA EMPRESA OPTICA NUEVA VISIÓN.

ILUSTRACIÓN 2 PERFIL GERENTE

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Denominación del puesto	Gerente general
Categoría laboral	Gerencial
Departamento	Administrativa
Cargo del jefe Inmediato	NA
N° de titulares	1
Jornada laboral.	Mañana y tarde

REQUISITOS MINIMOS

Requisitos De Formación	Profesional en administración de empresas o carreras a fines
Requisitos De Experiencia	Dos (2) años de experiencia profesional relacionada

OBJETIVO PRINCIPAL

Planear, organizar, dirigir y controlar las áreas subyacentes que proveen los servicios necesarios para el correcto funcionamiento de la empresa, de acuerdo a los parámetros establecidos.

FUNCIONES ESENCIALES

- Dirigir las funciones administrativas del personal de ventas, financiero de acuerdo a las normas institucionales.
- Difundir las políticas y normas institucionales ya establecidas.
- Planear, organizar y dirigir los presupuestos, contratos, equipos y suministros de acuerdo con las normas organizacionales.
- Participar en la selección de personal con base a los parámetros estipulados.
- Analizar los informes que permiten conocer el estado de la empresa y tomar decisiones.



ILUSTRACIÓN 3 PERFIL SECRETARIA GENERAL

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Denominación del puesto	Secretaria general
Categoría laboral	Secretaria general
Departamento	Administrativo
Cargo del jefe Inmediato	Gerente general
N° de titulares	1
Jornada laboral.	Mañana y tarde

REQUISITOS MINIMOS

Requisitos De Formación	Auxiliar de archivo.
Requisitos De Experiencia	Un (1) años de experiencia profesional relacionada

OBJETIVO PRINCIPAL

Coordinar y realizar actividades de apoyo administrativo, es responsable de llevar el procedimiento administrativo de acuerdo a las funciones establecidas.

FUNCIONES ESENCIALES

- Recepción de documentos.
- Elaborar actas.
- Llevar la agenda del gerente general.
- Entrega de documentación.
- Brindar información a clientes y proveedores.



ILUSTRACIÓN 4 PERFIL JEFE TALENTO HUMANO

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Denominación del puesto	Jefe de Talento Humano
Categoría laboral	
Departamento	Administrativo
Cargo del jefe Inmediato	Gerente general
Nº de titulares	1
Jornada laboral.	Mañana y tarde

REQUISITOS MINIMOS

Requisitos De Formación	
Requisitos De Experiencia	Dos (2) años de experiencia profesional relacionada

OBJETIVO PRINCIPAL

Planificar, organizar, dirigir y evaluar las actividades y acciones del área de talento humano, a los fines de garantizar el cumplimiento de las metas, objetivos y políticas de la empresa.

FUNCIONES ESENCIALES

- Selección del personal de la empresa.
- Charlas de capacitación y motivación positiva.
- Mantener un buen clima laboral, conservando relaciones positivas con los colaboradores y superiores.
- Crear un plan carrera para retener a los colaboradores.



ILUSTRACIÓN 5 PERFIL JEFE FINANCIERO Y CONTABLE

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Denominación del puesto	Jefe financiero y contable
Categoría laboral	
Departamento	Administrativo
Cargo del jefe Inmediato	Gerente general
Nº de titulares	1
Jornada laboral.	Mañana y tarde

REQUISITOS MINIMOS

Requisitos De Formación	Profesional en contaduría o carreras afines
Requisitos De Experiencia	Dos (2) años de experiencia profesional relacionada

OBJETIVO PRINCIPAL

Dirigir y controlar todas las actividades relacionadas con el registro contable, además brindar asesoría en materias financiero contable y de carácter tributario.

FUNCIONES ESENCIALES

- Encargado de realizar los pagos de sueldos
- Ejecuta procesos de compra.
- Reporte de ingresos y gastos de la óptica.
- Generar información financiera que influya en la toma de decisiones



ILUSTRACIÓN 6 PERFIL JEFE DE MARKETING Y PUBLICIDAD

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Denominación del puesto	Jefe de marketing y publicidad
Categoría laboral	
Departamento	Marketing y publicidad.
Cargo del jefe Inmediato	Gerente general
N° de titulares	1
Jornada laboral.	Mañana y tarde

REQUISITOS MINIMOS

Requisitos De Formación	Administrador de empresas o carreras afines.
Requisitos De Experiencia	Dos (2) años de experiencia profesional relacionada

OBJETIVO PRINCIPAL

Elaborar plan estratégico de mercadeo

FUNCIONES ESENCIALES

- Definir el logo y marca de la empresa.
- Realizar las proyecciones de ventas.
- Llevar acabo la promoción y publicidad para la captación de clientes.
- Investigación de mercados para incursionar en estos.
- Establecer canales de comunicación.
- Difundir publicidad y propaganda a través de los medios de comunicación.



ILUSTRACIÓN 7 PERFIL SERVICIO AL CLIENTE

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Denominación del puesto	Servicio al cliente
Categoría laboral	Asesor de ventas
Departamento	Mercadeo
Cargo del jefe Inmediato	Jefe de mercadeo y publicidad
Nº de titulares	1
Jornada laboral.	Mañana y tarde

REQUISITOS MINIMOS

Requisitos De Formación	Técnico laboral en asesor comercial.
Requisitos De Experiencia	Seis (6) meses de experiencia profesional relacionada

OBJETIVO PRINCIPAL

Asesorar a los clientes potenciales, poniendo en práctica las políticas empresariales, brindando un eficiente servicio al cliente y así convertirlos en clientes reales.

FUNCIONES ESENCIALES

- Conocer los productos y servicio que ofrece la empresa.
- Asesorar de manera real y oportuna a los clientes.
- Establecer una buena comunicación con los clientes, y así conocer sus necesidades y dar respuesta a estas.
- Orientar a los clientes en la compra del producto.
- Aplicar el conocimiento profesional para dar respuesta a los problemas.



ILUSTRACIÓN 8 PERFIL OPTOMETRISTA

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Denominación del puesto	Optometrista.
Categoría laboral	Optometría.
Departamento	Área Operativa
Cargo del jefe Inmediato	Gerente general
N° de titulares	1
Jornada laboral.	Mañana y tarde

REQUISITOS MINIMOS

Requisitos De Formación	Médico profesional en optometría.
Requisitos De Experiencia	Dos (2) años de experiencia profesional relacionada.

OBJETIVO PRINCIPAL

Realizar diagnósticos visuales y cuidar de la salud visual de los pacientes.

FUNCIONES ESENCIALES

- Reconocer las condiciones visuales que requieren compensaciones, ya sea con gafas o cualquier otro tipo de lente de contacto.
- Realizar tratamientos para las anomalías visuales.
- Controlar la calidad de los lentos o gafas.

ILUSTRACIÓN 9 PERFIL AUX. DE ÓPTICA

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Denominación del puesto	Aux. de óptica
Categoría laboral	Auxiliar de enfermería.
Departamento	Área operativa
Cargo del jefe Inmediato	Optometrista.
N° de titulares	1
Jornada laboral.	Mañana y tarde

REQUISITOS MINIMOS

Requisitos De Formación	Auxiliar de enfermería certificado
Requisitos De Experiencia	Un (1) año de experiencia profesional relacionada.

OBJETIVO PRINCIPAL

Organizar y mantener limpio el área de trabajo del optómetra.

FUNCIONES ESENCIALES

- Orientar a los usuarios sobre los servicios que presta la empresa
- Recolectar los datos necesarios de cada paciente pre-consulta.
- Asistir al optometrista.
- Conducir al paciente a la zona de diagnóstico visual.
- Brindar apoyo logístico y preparar el material necesario que requieren las consultas.
- Archivar y llevar control de las consultas realizadas.



4. ANÁLISIS.

Al realizar el diagnóstico, encontramos que la empresa “Óptica Nueva visión” no cuenta con un modelo de estructura organizacional que le permita diferenciar los cargos, por tal motivo nos dimos a la tarea de realizar un diseño organizacional para dicha empresa con su respectivo manual de funciones para cada cargo, debido a que es una herramienta que permite identificar los procedimientos y estructuras que adaptadas a la realidad del negocio se convierten en una ventaja competitiva. Del mismo modo se rediseñó la misión, visión y los valores de la Óptica Nueva Visión.

El diseño organizacional es el proceso de elegir una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de la Óptica Nueva Visión. representando las conexiones entre los departamentos en un organigrama. Un organigrama es una representación de la estructura interna, donde se indica la forma en que se interrelacionan diversas tareas o funciones.

El diseño organizacional representa los resultados del proceso en la toma de decisiones en la Óptica Nueva Visión y este a su vez permite:

- Facilitar el flujo de información y de toma de decisiones para satisfacer las demandas de los clientes, proveedores y dependencia reguladoras.
- Definir con claridad la autoridad y responsabilidad de trabajos, equipos y departamentos.

En la dirección de talento humano, la carencia de este modelo representa dificultades organizacionales en las técnicas de búsqueda, selección y evaluación de personal. En referencia a la administración de Talento humano, el análisis y definición de puestos de trabajo facilita los procesos y subprocesos fundamentales para lograr y alcanzar los objetivos organizacionales.



5. CONCLUSIONES.

- La elaboración del Diseño Organizacional de la Óptica Nueva Visión representará la determinación de los niveles jerárquicos y funciones, dentro de la empresa por parte de los colaboradores.
- El análisis del puesto de trabajo facilita el reclutamiento, la selección y evaluación de personal, así mismo se mantiene un mejor plantel con equitativas compensaciones.
- Se propician condiciones que contribuyen a un mejor entorno laboral y se mantiene una fuerza de trabajo idónea.
- Al tener puestos de trabajo definidos, incrementa la eficiencia y eficacia por lo tanto mejora la productividad.

6. RECOMENDACIONES.

- Establecer los puestos de trabajo de acuerdo con lo propuesto en el diseño organizacional con la finalidad de obtener un trabajo compartido y así obtener mejores resultados en cuanto a la productividad de la Óptica Nueva Visión.
- Difundir a los colaboradores de la óptica Nueva Visión, y a su vez dar a conocer ante el público, la misión, visión y valores con los que cuenta la empresa con la nueva implantación de diseño organizacional con la finalidad de orientar a la empresa por buen camino y obtener el desarrollo efectivo de la operadora.



7. CRONOGRAMA.

ACTIVIDADES/ MES	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	X	X																		
ELABORACION PROPUESTA			X	X	X															
RECOLECCIÓN DE DATOS - DESARROLLO DEL TRABAJO									X	X	X	X	X	X	X					
ANÁLISIS Y RESULTADOS													X	X	X	X				
CONSOLIDACION DOCUMENTO																	X	X		
SOCIALIZACIÓN																		X		

8. RECURSOS.

Propios



DOCUMENTACIÓN Y SOPORTES	
Bibliografía/ Infografía	<p>Daft, Richard L. (2007) Teoría del diseño organizacional Thomson 2 Edición9.</p> <p>Robbins Stephen. Coulter M. Administración Pearson Educación México 2005, 8va edición.</p> <p>Rodríguez, D. (2011). Procesos y Diseño Organizacional. En D. Rodríguez, Gestión organizacional (págs. 65-88). Bogotá: Ediciones UC.</p>

