



Nombre de alumno: Carlos Daniel Rodríguez Galindo

Nombre del profesor: CARLOS RODRIGO GUILLEN PULIDO

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIAS EMPRESARIALES

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 6

Grupo: U

Comitán de Domínguez Chiapas a 21 de mayo del 2020.



Introducción

En este trabajo, solicitado por parte de la materia de Organización Y Estrategias Empresariales se habla sobre la estructura organizacional, que es vital que tenga un diseño correcto para el buen funcionamiento del negocio.

Pero para lograr diseñar bien es necesario saber de los factores de contingencia, que son aquellos que prueban el buen diseño estructural de la organización.





Factores de contingencia

Antes de comenzar con los factores de contingencia, quiero comenzar definiendo que es una estructura organizacional:

Según Mintzberg una estructura organizacional es el conjunto de formas en que se divide el trabajo en tareas distintas y la posterior coordinación de las mismas.

Y según Strategor, estructura organizacional es el conjunto de las funciones que cada unidad deber cumplir y el modo de comunicación entre cada unidad.

Ahora sí, entrando al tema de Factores de contingencia, estos son estados o condiciones en una organización que se relaciona con el diseño estructural. El entorno condiciona la forma y la estructura de la organización, eso hace que se identifiquen varios factores que influyen materialmente en el diseño estructural.

En pocas palabras, entiendo que los factores de contingencia son aquellos que interfieren directamente al elaborar un diseño estructural.

Estos factores de contingencia son, Edad y Tamaño, El Entorno, El Poder

Cuando hablamos de tamaño nos referimos al número de trabajadores dentro de la organización

La edad refiere a esa parte de madurez de la empresa, donde ella se obtiene por la experiencia que dejo algún problema u obstáculo anterior.

Cuando hablamos del entorno se habla del ambiente tanto interno (a nivel trabajador, relaciones, áreas) y externo (globalización, competencia, economía). La empresa está en continúa interrelación con el entorno.

El poder es la capacidad de influir en las acciones de otras personas.

Hay tres factores de poder al realizar el diseño de la organización:

- El control externo sobre la organización o poder institucional (sindicatos, gobierno, accionistas).
- Las necesidades de poder o aspiraciones al poder de sus miembros.



- Las fuerzas de la moda y la cultura (que representan una forma de poder social).

Factores que determinan que un área de mando sea eficiente

1. Capacitación del subordinado.

Cuanto mayor sea la capacitación, menor será la relación necesaria entre superior y subordinado. Esto por ende disminuirá pérdidas por errores, y aumentará un ambiente de confianza en la organización.

Los subordinados bien capacitados no sólo requieren menos tiempo del gerente, sino también menos contacto con este. Es admisible en aquellas actividades rutinarias que permiten una elevada formalización y en las que existen procedimientos para todo.

2. Claridad de la delegación de la autoridad.

Si hay un mal diseño estructural en la organización, por más preparados que esté el personal, seguirá existiendo pérdida de tiempo. El delegar autoridad es otorgar poder y responsabilidad,

3. Claridad de los planes: Si ellos están bien estructurados, si se ha delegado la autoridad para realizarlos y el subordinado comprende lo que se espera, se necesitará menos supervisión. Esto no se da de la noche a la mañana, se da con personas comprometidas con la visión de la empresa, gente que tiene arraigada la cultura organizacional.

4. Uso de estándares objetivos. Un gerente debe averiguar, por observación personal o mediante normas objetivas si los planes se cumplen. Y es necesario, porque es una clave para el éxito, se tiene que medir resultados así como la efectividad de los subordinados.

5. Rapidez de cambio.

6. Técnicas de comunicación. Uno de los placeres de ser subordinado es tener superiores que puedan expresarse bien. Como se había dicho antes. No todo se dará con la capacitación, sino que también una buena estructura permitirá que existan canales de comunicación, con los superiores, con los de niveles inferiores y con los de los lados.

7. Contacto personal necesario: El contacto personal es valioso y estimulante para los



subordinados, no todo se resuelve con informes o escritos, es necesario reunirse y discutir problemas.

8. Variación por nivel organizacional.

Conclusión

Como conclusión, cada punto que se tocó en este ensayo nos permite saber que la estructura en sus distintos niveles por varios factores pueden afectar al mismo parámetro de diseño, por ejemplo la formalización del comportamiento es afectado, por la edad, el tamaño, el entorno y el poder.

En este sentido, el diseño organizacional efectivo requiere una consistencia entre los parámetros de diseño y los factores de contingencia.

Bibliografía

<https://www.gestiopolis.com/la-estructura-organizacional/>

https://html.rincondelvago.com/organizacion-y-metodos-de-trabajo_factores-de-contingencia.html

<http://274sanievas.blogspot.com/2014/09/factores-de-contingencia.html>

<https://www.guiasjuridicas.es/Content/Inicio.aspx>