

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

3ER CUATRIMESTRE

DOCENTE

IRECTA NAJERA ALDO

MATERIA

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

TRABAJO

ENSAYO

ALUMNO

YENI FERNANDA VÁZQUEZ DÍAZ

COMITÁN DE DOMÍNGUEZ, CHIAPAS.

SABADO 30 DE MAYO

2020

INTRODUCCIÓN

Los gerentes tienen que tomar decisiones para la función de la empresa para el diseño de esta estructura tomamos en cuenta además los mercados en las características de la industria en las que nos desenvolvemos la relevancia de las funciones y las actividades asociadas a la seguridad y salud laboral de nuestro personal interno y externo. Las organizaciones enfrentadas a entornos más inciertos requieren de una mayor diferenciación interna entre subsistemas, que organizaciones ubicadas en ambientes externos más estables. A mayor diferenciación se requiere mayor coordinación.

EL PROCESO PARA EL DISEÑO ORGANIZACIONAL

El diseño organizacional No es otra cosa que planear el funcionamiento de mi empresa según los desafíos que enfrenta y los procesos que lleva a cabo para la elaboración de sus productos o de entrega de servicios.

Si partimos de la base que toda organización tiene una misión, Visión, valores y cultura que hacer diario se sustenta en dos elementos, la estrategia por una parte y por otra los procesos de negocio.

La estrategia Define los desafíos y metas para la empresa es el futuro organizacional podemos representarla en un balance en base a cuatro bloques:

El primero de ellos El Financiero que establecen las metas en costos, utilización de activos, crecimiento y rentabilidad esperada entre otros.

El segundo bloque corresponde al de clientes, en este se define como llegamos a ellos, con Qué productos o servicios, Cómo desarrollamos en el mercado y finalmente cómo lo fidelizamos.

El tercer bloque el interno se relaciona directamente por la forma en la que hacemos las cosas con nuestras normas y procedimientos, y en general con nuestra gestión organizacional.

El cuarto y último es el de aprendizaje en crecimiento, aquí encontramos todas las metas y desafíos para que nuestros colaboradores logren los objetivos propuestos en los tres bloques anteriores.

Básicamente estamos hablando de lo que deseamos entregarle al cliente, es decir Cuál es nuestra propuesta de valor, también de todas aquellas cosas que debemos aprender hacer mejor optimizar Estableciendo procesos de mejora continua. Y por último de las

capacidades y habilidades que debemos incorporar en nuestra organización para que nuestro personal enfrente adecuadamente el futuro en otras palabras de las necesidades de capacitación y desarrollo, los procesos de negocio estos corresponden a la forma en la que hacemos las cosas dentro de ellos encontramos por una parte los procesos que se relacionan directamente con el producto o servicio entregado y por otra los de apoyo, recursos humanos, finanzas y planificación entre otros, la forma en la que gestionamos estos procesos constituye la base para cumplir la propuesta de valor que deseamos a nuestros clientes en la implementación de estos elementos se materializan a través de la estructura organizacional la cual contara con la cantidad de unidades y cargos que se requieran para cumplir con la estrategia y cubrir todas las funciones necesarias para el desarrollo de las actividades, para el diseño de esta estructura tomamos en cuenta además los mercados en las características de la industria en las que nos desenvolvemos la relevancia de las funciones y las actividades asociadas a la seguridad y salud laboral de nuestro personal interno y externo. Debe de estar bien estructurado de acuerdo a las necesidades tanto del exterior como del interior de las organizaciones, como lo son los proveedores, clientes, competencias, para lo cual las empresas en cuanto al enfoque sistémico, opino que es de importancia tener en cuenta que es necesaria la participación de los sistemas abiertos, teoría de caos y subsistema organizacional. Es la estructura importante de una organización, de ella dependen las áreas con las que se trabaja y así mismo las actividades que se deben realizar en cada una de ellas. El diseño de la estructura organizacional representa en sí mismo una de las funciones básicas de la Organización, estando sujeta por sí misma a un necesario desarrollo teórico y práctico que supera con mucho las pretensiones. (coelho, 1997)“Escoge a tus aliados y aprende a luchar acompañado”.

CONCLUSIÓN.

En conclusión las organizaciones deben de estar siempre a la delantera en cuanto a la competencia, estar observando que ocurre afuera para ver si es necesario implementarlo, saber cuándo tomar la decisión correcta después de un análisis, y si es necesario rediseñar la estructura organizacional e innovar para una mayor eficiencia y eficacia.

Los principios organizativos diseñan la estructura bajo tres perspectivas. Primero en vertical o atendiendo a la idea de autoridad en la organización y, en consecuencia, al desarrollo de la línea jerárquica o establecimiento de los correspondientes niveles

jerárquicos. El mayor o menor número de ellos estará tanto en función del tamaño como de las características de la actividad económica de la empresa, aparte de la influencia de la filosofía y actitud estratégica de la dirección.

REFERENCIAS

- Recursos de plataforma/proceso para el diseño organizacional.