



ALUMNA:

Maria Eugenia Geronimo lastra

CARRERA:

LIC. TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA

MATERIA:

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

4TO CUATRIMESTRE

ACTIVIDAD:

ENSAYO

CATEDRATICO:

HERMILO RIOS BAUTISTA

INTRODUCCIÓN

Toda empresa consta necesariamente de una estructura organizacional o una forma de organización de acuerdo con sus necesidades (teniendo en cuenta sus fortalezas), por medio de la cual se pueden ordenar las actividades, los procesos y en sí el funcionamiento de la empresa.

Es importante conocer qué clase de estructuras organizacionales utilizan las diferentes empresas, saber por qué y cómo funcionan, qué ventajas y desventajas poseen, qué interés persiguen cada una de ellas y si se acomodan a las necesidades de las organizaciones. Este trabajo abarca los aspectos más importantes de cada una de las estructuras de organización empresarial y su aplicación; y permite identificar adecuadamente las características de cada una de ellas para poder aplicarlas a las necesidades de las empresas en la actualidad.

ENSAYO

La estructura organizativa es una disposición intencional de roles, en la que cada persona asume un papel que se espera que cumpla con el mayor rendimiento posible. La finalidad de una estructura organizativa es establecer un sistema de papeles que han de desarrollar los miembros de una entidad para trabajar juntos de forma óptima y que se alcancen las metas fijadas en la planificación y la mejora de procesos.

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, y departamentos con la finalidad de producir sus servicios o productos, mediante un orden y un adecuado control para alcanzar sus metas y objetivos. Las empresas necesitan de una estructura clara para funcionar sin problemas y poder seguir creciendo en la misma dirección. Sin ella, no existe un enfoque preciso ni para la dirección del negocio ni para los empleados. Nadie sabe qué puede fallar en su departamento o a quién hay que rendirle cuentas. Esto crea cierto desconcierto y causa estrés, y la posibilidad de que surjan conflictos es casi inevitable. La consecuencia: falla la coordinación y la toma de decisiones es más lenta, lo que puede influir a largo plazo en el rendimiento económico de la empresa.

Una estructura empresarial bien pensada, que defina con claridad la cadena de mandos, el margen de control y los canales de comunicación, contribuye a que los esfuerzos se dirijan a conseguir el objetivo de la empresa. Esto se logra, por ejemplo, cuando se define la cadena de valor empresarial y se da una visión general sobre los departamentos de trabajo, consiguiendo también reducir costes de organización. Asimismo, es muy útil para que los nuevos empleados se orienten dentro de la empresa, sepan reconocer a los superiores y subordinados y entiendan el funcionamiento general del negocio. Todo ello contribuye a la satisfacción de los empleados y a que se sientan seguros. A menudo, la estructura organizativa se comunica mediante un organigrama, que se sitúa en la página de recursos de humanos de la empresa.

Las formas más comunes de estructuras organizativas en la empresa se distinguen en base a los siguientes componentes:

Cadena de mando (larga o corta): se trata del componente base de una estructura organizativa. Con el concepto cadena de mando se hace referencia a la línea de autoridad ininterrumpida entre la dirección y los empleados. Con ella se establece a quién hay que dirigirse según qué tema dentro de la estructura empresarial (también conocido como reporting)

Margen de control (amplio o estrecho): cuanto mayor sea el número de empleados bajo la dirección de un único superior, más amplio es el margen de control de una estructura organizativa.

Nivel de centralización (centralizado o descentralizado): este factor determina si la toma de decisiones en la empresa tiene lugar desde la dirección (centralizado) o tiene en cuenta al conjunto de empleados (descentralizado). Esta última variante es la más democrática, aunque también ralentiza el proceso de toma de decisiones.

Grado de especialización (especializado o generalizado): también conocido como división del trabajo, describe los niveles en los que se dividen las actividades de una empresa, distribuyéndose en tareas individuales. Si los empleados cuentan con una especialización alta, estos trabajarán a nivel de experto en su área, obteniendo una mayor productividad. Pero, al mismo tiempo, si el grado de especialización es menor, se consigue una plantilla flexible y versátil.

Estructura formal e informal: en las empresas con una estructura organizativa formal los puestos de trabajo y los procesos están sometidos a una reglamentación y una estandarización muy estricta con independencia de la persona que los lleven a cabo. Una estructura organizativa informal deja al individuo más libertad a la hora de desempeñar su trabajo, quien se guía por sus preferencias, capacidades y rendimiento. Esto permite a los empleados mirar más allá de sus propios horizontes así como poder orientarse y seguir formándose en otros campos.

Formación de departamentos (rígida o flexible): en inglés se utiliza el término departmentalization para definir el proceso de agrupación de actividades para poder llevar a cabo proyectos. Si los departamentos se construyen de forma rígida implica que estos se constituyen como independientes y no existe interacción entre ellos. Mientras tanto, un modelo más flexible promueve una colaboración mayor.

CONCLUSIÓN

Este diseño organizacional 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, etc., 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.

Porque de esta forma con el sistema abierto las empresas están dispuestas al cambio de acuerdo a las necesidades que transcurran en su existencia, por otro lado se debe tener en cuenta como lo menciona la teoría de caos que los gerentes no solo se tienen que preocupar por la estabilidad de la empresa, sino también por hacerles ver a sus trabajadores las capacidades que ellos tienen para desempeñar al máximo sus habilidades y así mismo las necesidades de la organización, y el subsistema organizacional nos dice que es la colaboración de todas las áreas de la empresa para llevar a cabo el o los objetivos de la organización, ya que el trabajo en equipo es mejor.

Las organizaciones deben de estar siempre a la vanguardia en cuanto a la competencia, estar observando que ocurre allá a fuera para si es necesario implementarlo, tomar la decisión correcta después de un análisis, y si es necesario rediseñar la estructura organización pues innovar para una mayor eficiencia y eficacia. Por ello una buena organización debe de estar dispuesta a cualquier cambio en cualquier momento.