



NOMBRE DE ALUMNO:

ALBERTO EVELI MORALES PÉREZ

NOMBRE DEL DOCENTE:

LIC. EDUARDO ALIKVANN ESCOBAR

NOMBRE DEL TRABAJO:

ENSAYO

MATERIA:

ESTRUCTURA ORGANIZACIONALES

GRADO: 4°

GRUPO: "B"

INTRODUCCIÓN

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.

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

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Entendemos por estructuras organizacionales los diferentes patrones de diseño para organizar una empresa, cuyo fin es cumplir las metas propuestas y lograr el objetivo deseado. Para seleccionar una estructura adecuada es necesario comprender que cada empresa es diferente y puede adoptar la estructura organizacional que más se acomode a sus prioridades y necesidades es decir, la estructura deberá acoplarse y responder a la planeación, además debe reflejar la situación de la organización por ejemplo: su edad, tamaño, tipo de sistema de producción el grado en que su entorno es complejo y dinámico, etcétera. A continuación daré mención sobre algunos tipos de estructura organizacionales:

Estructura lineal. Esta forma de organización se conoce también como simple y se caracteriza porque es utilizada por pequeñas empresas que se dedican a generar uno o pocos productos en un campo específico del mercado. Es frecuente que en las empresas que utilizan este tipo de organización el dueño y el gerente son uno y el mismo.

Estructura matricial. Esta estructura consiste en la agrupación de los recursos humanos y materiales que son asignados de forma temporal a los diferentes proyectos que se realizan; se crean, así, equipos con integrantes de varias áreas de la organización con un objetivo en común: el Proyecto, dejando de existir con la conclusión del mismo.

Estructura por departamentalización. Esta estructura consiste, como su nombre lo indica, en crear departamentos dentro de una organización; esta creación por lo general se basa en las funciones de trabajo desempeñadas, el producto o servicio ofrecido, el comprador o cliente objetivo, el territorio geográfico cubierto y el proceso utilizado para convertir insumos en productos. **Estructura circular.** Son aquellas donde los niveles de autoridad son representados en círculos concéntricos, formados por un cuadro central, que corresponde a la autoridad máxima de la empresa, y en su alrededor círculos que constituyen un nivel de organización. En cada uno de esos círculos se coloca a los jefes inmediatos, y se les liga con las líneas que representan los canales de autoridad y responsabilidad.

Estructura híbrida. Esta estructura, reúne algunas de las características importantes de las estructuras anteriormente vistas, la estructura de una organización puede ser de enfoque múltiple, ya que utiliza al mismo tiempo criterios de productos y función o producto y geografía. Este tipo de estructuración es utilizada mayormente cuando las empresas crecen y tienen varios productos o mercados, es característico que las funciones principales para cada producto o mercado se descentralicen y se organicen en unidades específicas, además algunas funciones también se centralizan y localizan en oficinas centrales cuya función es relativamente estable y requiere economías de escala y especialización profunda.

Las cuatro etapas principales del ciclo de vida organizacional son: Nacimiento, crecimiento, declinación y muerte. **Nacimiento organizacional o fundación.** Se relaciona con la creación y fundación de una organización. Es una etapa peligrosa del ciclo de vida y está asociada con grandes posibilidades de fracaso debido a que las organizaciones nuevas experimentan la responsabilidad de lo nuevo y de lo impredecible. Ejemplo de ello es cuando se quiere abrir un negocio comercial como una tienda de abarrotes y se tiene la incertidumbre si el negocio podrá desarrollarse o fracasará

Crecimiento organizacional o desarrollo. Es la etapa del ciclo de vida en la cual las organizaciones desarrollan habilidades y competencias de creación de valor que les permiten adquirir recursos adicionales. El crecimiento permite a la organización incrementar la división del trabajo y la especialización, y por lo mismo desarrollar ventajas competitivas. **Declinación organizacional.** Es la etapa del ciclo de vida en la que entra una organización que fallo por no anticiparse, reconocer, evitar, neutralizar o adaptarse a los cambios y a las presiones internas o externas que amenazaban su sobrevivencia a largo plazo. **Disolución, muerte organizacional o desaparición.** Cuando una organización llega a esta etapa ya no se puede recobrar y es un hecho irreversible. En este punto la organización ha perdido el apoyo de sus grupos de interés, el acceso a los recursos, su reputación y su mercado.

Características organizacionales durante el ciclo de vida: **Emprendedora.** Al inicio, la organización es pequeña, no es burocrática y es como un espectáculo de sólo una persona. La alta gerencia proporciona la estructura y el sistema de control. **Colectividad.** Es la etapa de la juventud de la organización. El crecimiento es rápido y los empleados se sienten emocionados y comprometidos con la misión de la organización. La estructura es todavía informal en su mayor parte, aun cuando empiezan a surgir algunos procedimientos. **Formalización.** En este punto, la organización está entrando a la etapa de madurez. Surgen las características burocráticas. La organización añade grupos de personal de apoyo, formaliza los procedimientos y establece una jerarquía clara y una división del trabajo **Elaboración.** La organización madura es grande y burocrática, con extensos sistemas de control, reglas y procedimientos. Los gerentes de la organización tratan de desarrollar una orientación al equipo dentro de la burocracia, con el fin de impedir una burocratización adicional.

La burocracia es la organización o estructura que es caracterizada por procedimientos centralizados o descentralizados, división de responsabilidades, especialización del trabajo, jerarquía y relaciones impersonales. **Control burocrático** el control burocrático es el uso de reglas, políticas, jerarquías de autoridad, documentación escrita, estandarización y otros mecanismos burocráticos para estandarizar el comportamiento y evaluar el desempeño. El control burocrático utiliza las características burocráticas definidas por Weber que se ilustran en el caso de UPS. El propósito primordial de las reglas y los procedimientos burocráticos es estandarizar y controlar el comportamiento de los empleados.

Control de mercado El control de mercado ocurre cuando la competencia de precios se utiliza para evaluar los resultados y la productividad de una organización o de sus principales departamentos y divisiones. La idea del control de mercado se originó en la economía. Un precio en dólares es una forma eficiente de control, debido a que los gerentes pueden comparar los precios y las utilidades para evaluar la eficiencia de su corporación.

Control de clan El control de clan es el uso de características sociales, como valores compartidos, compromiso, tradiciones y creencias, para controlar el comportamiento. Las organizaciones que utilizan el control de clan tienen poderosas culturas que hacen hincapié en los valores compartidos y la confianza entre los empleados. El control de clan es importante cuando hay un alto nivel de ambigüedad e incertidumbre. Un alto nivel de incertidumbre significa que la organización no puede asignar un precio a sus servicios, y

que las cosas cambian con tanta rapidez que las reglas y regulaciones no pueden especificar cada comportamiento correcto.

CONCLUSIÓN

El diseño organizacional es la estructura importante de una organización, ya que de ella dependen las áreas con las que se va a trabajar y así mismo las actividades que se deben realizar en cada una de ellas. 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 a 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

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Munch Galindo, Lourdes (2012). Organización y diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. Trillas

Rodríguez Valencia Joaquín (2011). Reorganización de la empresa. El cambio en la estructura organizacional. Trillas