



**Nombre del alumno (a): sujeidi lópez morales**

**Nombre del profesor: eduardo alikvann escobar solís**

**Nombre del trabajo: ensayo de los temas visto de la unidad 1 a la 3**

**Materia: estructuras organizacionales**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Grado: cuarto cuatrimestre**

**Grupo: "B"**

## **Introducción**

Este trabajo tiene como objetivo dar a conocer los diferentes temas de las estructuras organizacionales ya que es fundamental en todas las empresas, porque 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. 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 ya que toda empresa consta necesariamente de 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.

La teoría organizacional es una herramienta que sirve para analizar y entender de qué manera las empresas grandes y poderosas pueden morir y como otras empresas pueden surgir de la noche a la mañana. Los gerentes de empresas enfrentan continuamente numerosos desafíos como por ejemplo; ¿Qué cambios estratégicos y estructurales son necesarios para ayudar a que la organización alcance la efectividad? o ¿Cuál es el uso apropiado del poder y la política entre los administradores?, etc. Son desafíos que se incorporan con base al manejo de una empresa y las diferentes estrategias que se tienen que implementar, esta teoría aplica para toda clase de organizaciones en todas las industrias dándole lugar a los diferentes desafíos actuales a la que se enfrentan las empresas como: la globalización, la competencia intensa, la ética y responsabilidad, la velocidad y capacidad de respuesta, el lugar de trabajo digital y la diversidad. Por lo tanto, una organización es un colectivo de personas, trabajadores y empleados, vinculado por determinadas relaciones socioeconómicas de producción en una sociedad determinada ya que poseen objetivos comunes. Una organización no puede existir sin interactuar con clientes, proveedores, competidores y otros elementos del entorno. Hoy en día, algunas empresas incluso cooperan con ellos para que competidores, compartan información y tecnología para beneficio mutuo. Para que una organización sea considerada como tal, debe contar con los siguientes elementos: grupo humano, recursos, fines y objetivos por alcanzar. Estos elementos se deben combinar y relacionar dinámicamente con características que los identifican como organizaciones como: La división del trabajo, el proceso de dirección, la posibilidad de remoción y sustitución del recurso humano. Frederick Winslow Taylor creó la administración científica donde privilegia los trabajos y las prácticas gerenciales determinados de manera científica como la forma de aumentar la eficiencia y la productividad laboral. Otro de los autores que propuso catorce principios administrativos es Henri Fayol, que dice que “cada subordinado recibe órdenes de un solo superior” (unidad de mando) y “las actividades similares en una organización que deben agruparse bajo un administrador” (unidad de dirección). El primer paso para comprender la organización es buscar describir las dimensiones de la función de diseño de una organización en particular y se dividen en dos tipos: estructurales y contextuales, las dimensiones estructurales proporcionan etiquetas para describir las características internas de una organización y las dimensiones contextuales caracterizan a toda la organización, incluidos su tamaño, tecnología, entorno y metas. El entorno de las organizaciones influye en los comportamientos del mercado, en las decisiones de mercadotecnia de la empresa y, en definitiva, condicionan el desarrollo de la relación de intercambio. En los fundamentos de la estructura organizacional los altos directivos deciden sobre el intento estratégico de la organización, incluyendo una misión específica que debe cumplirse mientras que la declaración de misión, o metas oficiales, hacen que el propósito y la dirección de una organización sea explícita. El organigrama puede ser bastante útil para entender cómo funciona una empresa ya que muestra las diversas partes de una

organización, su interrelación y la manera en que cada posición y departamento encaja en el todo. La organización debe estar diseñada de tal modo que proporcione el flujo de información vertical y horizontal necesario para alcanzar las metas generales de la organización ya que los vínculos verticales están diseñados principalmente para el control, los horizontales están diseñados para la coordinación y colaboración, que por lo general significa reducir el control. En un estudio de William Ouchi se observó que tres distritos escolares grandes que cambiaron a una estructura descentralizada más flexible dieron a los directores de las escuelas mayor autonomía, responsabilidad y control sobre los recursos, se desempeñaron mejor y con más eficiencia que los distritos grandes sumamente centralizados. El diseño organizacional debe promover la comunicación entre empleados y departamentos es necesario para completar la tarea general de la organización mientras que los gerentes crean vínculos de Información que promueva la comunicación y coordinación entre elementos de la organización empleando cualquier instrumento estructural de una variedad a fin de lograr el vínculo vertical, como referencia jerárquica, reglas, planes y sistemas formales de información administrativas. El diseño general de la estructura organizacional indica tres cosas: actividades de trabajo requeridas, relaciones de subordinación y agrupamiento departamental. Cada alternativa de diseño estructural tiene fortalezas y debilidades significativas en los modelos de diseño organizacional como en los diseños funcionales, divisionales y geográficos, estructura funcional, estructura funcional con vínculos horizontales, estructura divisional, estructura geográfica, estructura matricial, Condiciones para la matriz, estructura horizontal. Cada forma de estructura: funcional, divisional, matricial, horizontal, de red o híbrida, representa una herramienta que puede ayudar a que los gerentes hagan una organización más efectiva, dependiendo de las demandas de su situación. Las empresas se clasifican según varios criterios, entre los cuales están Clasificadas por la cantidad de trabajadores microempresa (que ocupa entre 1 y 4 trabajadores); Pequeña empresa (que ocupa entre 5 y 49 trabajadores); mediana empresa (que ocupa entre 50 y 199 trabajadores) y gran Empresa (que ocupa más de 200 trabajadores). La investigación del ciclo de vida organizacional muestra que hay cuatro etapas que representan las principales características del desarrollo organizacional. El crecimiento no es fácil. Cada vez que la organización ingresa a una nueva etapa del ciclo de vida, ingresa al juego por ejemplo; vuelve a jugar un juego de pelota, una serie de reglas sobre cómo funciona la organización Interno y su relación con el entorno externo. Existen cinco características organizacionales asociadas con cada etapa como: emprendedora, colectividad, formalización, elaboración. El estudio sistemático de la burocracia fue iniciado por Max Weber, un sociólogo que estudió las organizaciones gubernamentales en Europa y desarrolló un marco de referencia de características administrativas que haría que las organizaciones grandes fueran racionales y eficientes.

## **Conclusión**

En conclusión sea cual sea la estructura organizacional que adopte una empresa, debe tener muy presente que lo que se busca es realizar la mejor selección, la más óptima, que brinde en el largo plazo una ventaja competitiva en la empresa. 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. La organización es un sistema de actividades coordinadas, formada por 2 o más personas, para satisfacer necesidades de una comunidad y su entorno; toda organización tiene principios y elementos fundamentales. Es importante que las empresas cuenten con una estructura, sin importar su tamaño y que además este diseñada de acuerdo a lo que pretende realizar y hacia donde se quiere dirigir para que le permita alcanzar objetivos.

### **Referencias bibliográficas**

Daft Richard. (2014). Teoría y diseño organizacional. Cengage Learning

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