



**Nombre de la alumna:**

**Zabdi Amisadai Romero Velazquez**

**Nombre del profesor:**

**Mtro. Andrés Morales Martínez**

**Nombre del trabajo:**

**Ensayo. "Unidad 2, Fundamentos de la estructura organizacional."**

**Materia:**

**Metodología del Trabajo Social I**

**Grado: 4to cuatrimestre**

**Grupo: U**

Comitán de Domínguez, Chiapas a 14 de noviembre

# INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se abordaran temas de carácter organizacional, lo cual es necesario que tengamos bien definido el concepto y el origen de las organizaciones. Podemos decir que la organización nació de la necesidad humana de cooperar. El ser humano por naturaleza se han visto obligado a cooperar para obtener sus fines personales, por razón de sus limitaciones físicas, biológicas, sicológicas y sociales. En la mayor parte de los casos, esta cooperación puede ser más productiva o menos costosa si se dispone de una estructura de organización.

El presente trabajo tiene la finalidad de dar a conocer una idea general de la importancia que tiene estructura organizacional en las empresas. En primer punto se abordara un concepto general de lo que es la estructura organizacional. Posteriormente veremos las características principales de las estructuras organizacionales.

## Fundamentos de la estructura organizacional

Para empezar hablar sobre la estructura organizacional debemos tener el claro sobre su definición.

Definición:

El concepto de estructura organizativa o estructura organizacional resulta fundamental en todas las empresas. Entre otras cosas define las características de la organización de la empresa y tiene la misión de establecer autoridad, jerarquía, organigramas y departamentalizaciones, entre otras cosas. Todas las organizaciones deben tener una estructura organizacional según las tareas o actividades que pretenda hacer, a través de una adecuada estructura que le permita fijar sus funciones, y áreas con la intención de producir productos o servicios mediante un correcto orden que facilite la consecución de los objetivos empresariales marcados con anterioridad. (GARCÍA, 2018)

ROBBINS y JUDE nos brindan también una definición sobre lo que es una estructura organizacional y nos dicen que se define el modo en que se dividen, agrupan y coordinan los trabajos de las actividades. Hay seis elementos clave que los directivos necesitan atender cuando diseñen la estructura de su organización: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, extensión del control, centralización y descentralización, y formalización. (ROBBINS & JUDGE, 2009)

La estructura organizacional define el modo en que se dividen, agrupan y coordinan los trabajos de las actividades., estas a su vez se dividen en especialización del trabajo que esta es el grado en que las actividades de la organización se subdividen en trabajos separados. Después de ello se realiza la departamentalización que es la base para agrupar puestos en una organización (ROBBINS & JUDGE, 2009)

Así que podemos entender que la forma en que las compañías deciden organizarse es diferente, cada una decide establecer estructuras que se acoplen al tipo de empresa que es y tengan como propósito alcanzar de manera eficiente los objetivos que ellas se han propuesto. Los empresarios han establecido varios tipos de estructura que les permite lograr obtener el máximo aprovechamiento de recursos humanos.

En la estructura organizacional podemos encontrar que hay 3 componentes claves que son: 1-La estructura de la organización diseña relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía, y el tramo de control de los directivos y supervisores. 2- Muestra el agrupamiento de los individuos en los departamentos y de los departamentos en la organización total. 3- Incluye el diseño de sistemas para asegurar la comunicación efectiva, la coordinación y la integración de esfuerzos entre los departamentos.

De estos los dos primeros constituyen el marco estructural, el cual conforma la jerarquía vertical, el 3er pertenece al patrón de interacciones entre los empleados organizacionales, una estructura ideal alienta a los empleados a proporcionar información y coordinación horizontal, donde y cuando necesitarla. (Administración UNED, 2010)

El proceso de organización pasa por cinco etapas que constituyen un ciclo que se renueva en todo o por partes, pues es también una actividad dinámica que es, detallar el trabajo, división del trabajo, combinación de tareas, coordinación del trabajo, seguimiento y reorganización.

En los niveles de combinación de tareas y de coordinación de trabajo se presentan los organigramas que, de modo gráfico muestran el orden y la jerarquía dentro de la empresa.

Las características generales es que para operar de manera eficiente, una empresa necesita un sistema formal de toma de decisiones, comunicación y finalización de tareas que concuerde con las necesidades de la compañía. (SY CORVO)

El organigrama es donde se ve la organización de cada empresa y como está estructurada, ya que cada empresa tiene una estructura interna que está adaptada a sus necesidades ya que el sistema de información es impórtate, para mantener un control. “La estructura organizacional se refleja en el organigrama. No se puede ver la estructura interna de una organización como pudiera verse en la manufactura de herramientas, las oficinas o los productos. Aun cuando pudiéramos ver empleados dedicados a sus responsabilidades, a realizar diferentes tareas y trabajar en distintas ubicaciones.” (Richard., 2014.)

Es muy importarte marcar metas en la empresa ya sean metas generales o metas específicas, donde se lleven a cabo una buena organización y estructura que cumplan con los requerimientos necesarios para que la empresa se mantenga en la vanguardia. (GARCÍA, 2018)

(Administración UNED, 2010) Nos dice que Los vehículos verticales diseñados para el control, horizontales para coordinación y colaboración, lo cual por lo general implica un control reducido. La estructura debe adecuarse a los requerimientos organizacionales de información para poder desempeñar las tareas, y tener una mayor efectividad al cumplir las metas.

Un vínculo se define como el grado de comunicación y coordinación entre los elementos organizacionales.

Los vínculos verticales se utilizan para coordinar las actividades entre la parte superior en inferior de una organización y están diseñados de manera fundamental para el control de la misma. Estos superan las barreras entre los departamentos y ofrece oportunidades para la coordinación entre los empleados a fin de alcanzar una unidad de esfuerzo y lograr los objetivos organizacionales, los vínculos horizontales se refieren a la cantidad de comunicación y coordinación que cruza de forma horizontal los departamentos organizacionales. (Administración UNED, 2010)

En nuestra antología podemos encontrar que el diseño global de la organización indica 3 cosas: Actividades laborales requeridas, relaciones de subordinación y agrupamiento departamental.

- Actividades laborales requeridas: Se establecen departamentos para cumplir con las actividades q se consideran valiosas.
- Relaciones de subordinación: Luego de establecer departamentos se debe de acoplar las actividades y departamentos en la jerarquía organizacional. Las relaciones de subordinación se conocen también como línea de mando.
- Opciones de agrupamiento departamental: tales como agrupamiento funcional, multienfoque, horizontal, de red virtual, divisional. Estos tienen repercusión sobre los empleados porque comparten un supervisor y comparten recursos comunes, son responsables de manera conjunta del desempeño y tienden a identificarse y a colaborar entre sí.

En una estructura funcional se consolidan los conocimientos y habilidades humanas con respecto de las actividades específicas, ofreciendo conocimientos profundos de valor para la organización. “Esta estructura es más eficaz cuando el vasto conocimiento experto es fundamental para alcanzar las metas organizacionales, cuando la organización se debe controlar y coordinar a través de la jerarquía vertical y cuando la eficiencia es importante. La estructura puede ser

bastante efectiva si la coordinación horizontal requerida es mínima.” (Richard., 2014.)

La estructura funcional se puede rediseñar en grupos de productos separados y cada grupo cuenta con los departamentos funcionales de investigación y desarrollo, manufactura, contabilidad y marketing. “La estructura divisional fomenta la flexibilidad y el cambio, porque cada unidad es más pequeña y se puede adaptar a las necesidades de su entorno. Más aún, la estructura divisional descentraliza la toma de decisiones, porque las líneas de autoridad convergen en un nivel más bajo de la jerarquía.” (Richard., 2014.)

## CONCLUSION

Una estructura organizacional es la forma en que las organizaciones distribuyen las responsabilidades de todos los miembros que forman parte de la misma. Mediante esta estructura se delegan status, tareas, obligaciones deberes etc.; que deberán cumplir todos los miembros de una organización. También permite a las organizaciones tener una adecuada integración y coordinación para lograr alcanzar sus objetivos trazados

## BIBLIOGRAFIA

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

<https://www.emprendepyme.net/la-estructura-organizativa-de-la-empresa.html>

<https://cmanuelrs.wordpress.com/2010/10/15/capitulo-3-fundamentos-de-la-estructura-organizacional/>

<https://www.lifeder.com/estructura-organizacional/>

Richard., Daft, Teoría y diseño organizacional, 2014, Cengage Learning.