



**Nombre del alumno: Yesenia
Guadalupe Ovando Alegría**

**Nombre del profesor: Morales Gómez
Nayeli**

**Nombre del trabajo: Ensayo (proceso
organizacional).**

**Materia: Comportamiento y cultura
organizacional**

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: Primer Cuatrimestre

Grupo: "A"

INTRODUCCIÓN.

El diseño de la estructura que es organizativa de una empresa representa en sí mismo una de las funciones básicas para la organización de las empresas, estando esta sujeta por sí misma para un efectivo desarrollo tanto teórico y práctico que supera con mucho las dichas pretensiones de este tema. Es por ello que el Diseño Organizacional tiene dos significados muy diferentes.

En un sentido literal se refiere a la construcción de la organización en su entorno y en otro sentido, se refiere al diseño en sentido metafórico ya que interviene a su conformación en aspectos no táctiles como su cultura y su sistema de comunicación interpersonal, siendo parte de un fin en conjunto como la estructura que desarrollan las organizaciones.

Además en esta se proporciona la infraestructura en la que los procesos de negocio se implementan y se asegura de que las cualidades fundamentales de la organización se realizan a través de los procesos desplegados dentro de la organización. De esta manera, las organizaciones tienen por objeto maximizar constantemente sus cualidades fundamentales en los servicios que ofrecen a sus clientes.

El diseño organizacional es una técnica que nos permite darle un nuevo sentido de trabajo a las organizaciones, ya no es solo suficiente llegar al éxito organizacional, sino, hacer frente a los cambios que se suscitan día a día.

Las organizaciones deben considerar más cambios para lograr este objetivo, los cambios estructurales, y estratégicos para su operación, en su cultura para hacerla abierta y congruente con la cultura global, garantizar el enriquecimiento de su capital humano, intelectual, y aprovechar y maximizar los recursos económicos y materiales, con un enfoque dirigido a la calidad y a los resultados. En casos más drásticos, las empresas se fusionan o trabajan junto a consorcios, se redimensionan o adoptan nuevas formas de trabajo, como la de redes, aplicando las nuevas TICs con nuevos procesos de negocios, ofertando nuevos productos y tomando la experiencia de lo ya existente y de su trabajo diario.

Ciertos cambios pueden darse de forma paulatina e incremental, en fases de evolución estables y duraderas, o en forma radical, en revoluciones que pueden marcar una nueva tendencia en su manera de trabajar o una extinción organizacional. Los cambios tecnológicos se presentan primordialmente en la industria, pero inclusive en organizaciones más pequeñas, se incluyen sistemas de gestión de información, principalmente financieras y de personal.

Otras formas de innovación se dan con respecto a los gustos y preferencias de los clientes, ya que las empresas que no se preocupan en preparar nuevos productos y servicios para sus consumidores, corren el riesgo de quedar fuera de la competencia del mercado, en contraste, los que constantemente investigan e invierten en su mercado, logran mantener satisfechos a sus consumidores, e inclusive llegan a nuevos mercados de oportunidad.

Las estrategias organizacionales se adaptarán a sus resultados a corto plazo, pero sin perder el punto focal, que es la misión y la visión de las organizaciones, por tanto su estructura deberá ser congruente con lo que se hace y con lo que persiguen.

Es así pues que considero lo siguiente bastante importante porque en la época actual, la cultura de la organización, se ve influenciada por las nuevas tendencias globales, nuevas ideas las cuales encuentran maneras ingeniosas y prácticas de cubrir necesidades, implantando nuevos esquemas de trabajo, ayudando a los colaboradores a reducir la incertidumbre y así el proceso de adopción de estos factores sea de manera más tranquila y dinámica.

Ser ambidiestros, es decir, emplear tanto los cambios estructurales y los procesos adecuados para lograr los objetivos de la organización. Del mismo modo aprovechar el conocimiento de los trabajadores, en las estructuras conmutables, haciendo que en equipo surjan nuevas maneras de apoyar a las operaciones, por medio del liderazgo gerencial y el potencial de propuestas de nuevos productos y procesos.

De manera externa la organización debe procurar la correcta adhesión y funcionamiento de sus enlaces con los agentes externos de la organización.

Estos factores influyen de manera directa en las organizaciones, y como ya se había comentado en párrafos anteriores, las empresas que no innovan, se rezagan en la competencia local, nacional y global, por lo que da la pauta a una constante revisión del diseño de la misma.

El diseño se refiere a la conjunción de los factores humanos, técnicos y tecnológicos de las organizaciones, como interactúan entre sí y como podrían ser más efectivas, implementa avances en las tecnologías, tanto en maquinarias como en procedimientos, en tendencias más recientes, las organizaciones se rediseñan a estructuras más planas las cuales les permiten llevar el trabajo de una manera más dinámica, porque permite la comunicación a

todas direcciones, aunque esto puede variar según lo que oferta la organización, enfocados en ser eficaces y eficientes, donde los usuarios reciban bienes y servicios que satisfacen sus necesidades, que una vez identificadas, son satisfechas por la producción en base a indicadores que las investigaciones de mercado arrojan, esto no puede llevarse a cabo sin la creación o reestructuración de las unidades que llevarán a cabo las operaciones, ya que estas son el motor para la competencia, que de manera interna trabajaran con límites de autoridad establecidos y una forma de comunicarse que sea útil para la correcta coordinación de los esfuerzos, una vez todo esto, si la empresa ya cuenta con ellos, se actualizan su fundamentación formal, en forma de su manual.

Conclusión.

Las organizaciones deben de atenerse a que la competencia actual se da de forma dinámica, rápida y está llena de retos y oportunidades, lo cual implica que deban de reconsiderar lo que están haciendo, como lo hacen y por qué lo hacen, ya que sus consumidores están constantemente en busca de quien sea más competente para satisfacer sus necesidades.

Es por ello que la efectividad del rediseño de una organización depende de cómo se acepten los cambios, es decir, de cómo los colaboradores asimilan y trabajan en base a nuevas normas pero con un mismo fin, el enlace con su entorno, el cual debe ser dinámico, para que los insumos lleguen a la empresa de forma rápida, oportuna y a tiempo, en forma de materias primas o información.