



**Nombre del alumno: Mario Alonso  
Ymatzu faviel**

**Nombre del profesor: Nayeli Morales  
Gomez**

**Nombre del trabajo: Ensayo**

**Materia: COMPORTAMIENTO Y CULTURA  
ORGANIZACIONAL**

**Grado: 1**

**Grupo: A**

tapachula, Chiapas a 20 de noviembre de 2020.

Si bien sabemos el diseño organizacional es un proceso de adaptación continua para alcanzar las estrategias y objetivos de las organizaciones El diseño organizacional es complejo debido a la existencia de muchos puestos y unidades cuya integración y coordinación exige mucho más que la simple acumulación o unión de puestos o unidades.

Se debe de tomar en cuenta que los puestos de cada organización siempre tienen que estar vinculados para una mejor respuesta de cada uno de ellos, como se sabe cada una de las áreas asignadas de una organización es un conjunto complejo de responsabilidades que conllevan el mejoramiento de cada una de las áreas de una organización, tomando en cuenta las variables del diseño organizacionales las cuales son:

1. Factores ambientales: la misión de la organización, su visión, estrategia, entorno (macro y micro), tecnología utilizada y grupos de interés involucrados.
2. Dimensiones anatómicas de la organización: tamaño, configuración, dispersión geográfica de las unidades y de combinaciones entre ellas.
3. Aspectos de las operaciones: autoridad, procesos, tareas y actividades cotidianas, y controles.
4. Consecuencias conductuales: desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad y pautas informales de las relaciones en el trabajo.

El diseño de la organización constituye una de las prioridades de la administración. Esta plataforma debe atender tres aspectos:

1. La estructura básica, que sirve para planear la asignación de personal y recursos a cada tarea, adopta la forma de descripciones de puestos, organigramas, constitución de equipos y de consejos, etcétera.
2. Los mecanismos de operación indican a los asociados internos de la organización qué se espera de ellos, por medio de procedimientos de trabajo, normas de desempeño, sistemas de evaluación, políticas sobre remuneración y recompensas, y programas de comunicación.
3. Los mecanismos de decisión permiten tomar previsiones que contribuyan al proceso de toma de decisiones y al proceso de conocimiento.

El tamaño de la organización va a ser definido por el número de personas, arquitectura, y cantidad de recursos que posee, puede ser clasificadas por pequeñas, medianas y grandes, el incremento de tamaño de cada una de ellas va a determinar el éxito que cada organización vaya teniendo conforme a sus actitudes y su atención para con su personal

Las principales etapas del ciclo de vida de las organizaciones son las siguientes:

1. Nacimiento. Ocurre cuando un emprendedor crea o funda una organización. La estructura es extremadamente simple.
2. Infancia. La organización empieza a crecer. La estructura se empieza a expandir y las responsabilidades se distribuyen entre las personas. Aumentan la especialización vertical y la horizontal.
3. Juventud. La organización crece gracias a su éxito. Se va haciendo cada vez más compleja y su estructura se fortalece. Surgen varios niveles administrativos en la cadena de mando (mayor especialización vertical) y el fundador empieza a tener problemas para conservar el control total del negocio.
4. Madurez. La organización se estabiliza en un tamaño y por lo general adopta una estructura más vertical haciendo los procesos más burocráticos.

Otra manera de diferenciación consiste en dividir el trabajo en una organización y se relaciona con la especialización de los órganos y las personas. La diferenciación puede ser horizontal, vertical o espacial:

1. La diferenciación horizontal entre las unidades de la organización se basa en la especialización de los conocimientos, la educación o la capacitación de las personas. Cuanto mayor sea la diferenciación horizontal, mayor será el número de departamentos especializados que haya en el mismo nivel de la organización. La diferenciación horizontal provoca que surjan estructuras planas.
2. La diferenciación vertical se refiere a los diferentes niveles de autoridad y responsabilidad en la organización. Cuanto mayor sea la diferenciación vertical, mayor será el número de niveles jerárquicos. La diferenciación vertical provoca que surjan estructuras piramidales.
3. La diferenciación espacial se refiere a la dispersión geográfica de la organización en órganos y unidades en distintos lugares. La distancia complica el diseño de la organización. Integración Es el proceso que consiste en coordinar las diferentes partes de una organización para crear unidad entre personas y grupos.