



**Nombre de alumnos:** JERRY ORTIZ DIAZ.

**Nombre del profesor:** JESABEL IVON SILVESTRE MONTEJOS.

**Nombre del trabajo:** SUPER NOTA.

**Materia:** ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES.

PASIÓN POR EDUCAR

**Grado:** 3 CUATRINESTRE.

**Grupo:** (A)

Frontera Comalapa, Chiapas a 1 de agosto de 2021.

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

**QUE ES LA ORGANIZACIÓN?** Es el desarrollo de una estructura intencional y formalizada de funciones o puestos. O como una entidad económica-social (empresa), que es integrada por personas y con importantes recursos. (Monetarios, tecnológicos, materiales, etcétera, dedicados a un bien o servicio. Que genera esenciales beneficios para la sociedad, en donde se basa el desarrollo y crecimiento de una nación.

Los elementos que constituyen a la organización. Grupo humano, recursos, fines y objetivos para alcanzar, la división del trabajo, el proceso de dirección, la posibilidad de remoción y sustitución del recurso humano. Estos elementos trabajan en unión en una red que constituye un sistema, es un conjunto de relaciones, en un marco pertinente, para lograr metas anheladas por la empresa.

Un sistema social integrado por personas y grupos que interactúan con recursos y desarrollan actividades (para ir alcanzadas metas anheladas), porque tiene fines y objetivos por alcanzar.

### EL TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE ORGANIZACIONES.

La pregunta de grande frente a pequeño se inicia con la noción del crecimiento y las razones por los que tantas organizaciones experimentan la necesidad de ser más grande. Muchas personas sueñas con eso, incluso muchos de nosotros deseamos crecer. Se dice que prácticamente el objetivo y esperanza de cada emprendedor es ver que en su propia empresa valla creciendo con gran rapidez, haya un cambio total y que se sienta orgulloso de sí mismo. Ya que el crecer es lo más importante y urgente, que el vender y fabricar los mejores productos.

Parámetro para medir el tamaño de las organizaciones:

La capacidad física-incluye equipos e instalaciones – y la cantidad de actividades vinculadas con los procesos productivos.

La complejidad de sus entradas y salidas, o los insumos o productos de la organización:

Los recursos disponibles- su capacidad financiera- y activos netos, que quiere decir todas las ganancias libres de la empresa.

El número de trabajadores: el número de trabajadores es lo más utilizado e indispensable por el fácil acceso y cuantificación en cualquier tipo de organizaciones. (Recursos humanos)

ETAPAS DEL DESARROLLO DEL CICLO DE LA VIDA DE LAS ORGANIZACIONES está dividida en cuatro etapas muy esenciales que con ello es el crecimiento de las organizaciones.

Etapa emprendedora: esto es cuando una organización nace, en enfoque a la creación de un producto o servicio y en poder sobrevivir en el mercado. Prácticamente los fundadores o creadores son las personas emprendedoras que dedican su tiempo a las actividades de producción.

Etapa de colectividad: si el liderazgo en situaciones de crisis es resuelto, se obtiene un poderoso liderazgo y la organización empieza a desarrollar metas y una dirección clara. Todo emprendedor es responsable si desea ver su empresa ir elevándose.

Etapa de formalización: esta etapa implica el establecimiento seguro y la práctica de las reglas, procedimientos y sistemas de control. Esto habla acerca de la estabilidad que deben tener las organizaciones.

Etapas de elaboración: la solución a la crisis de los trámites burocráticos es un nuevo sentido de colaboración y de trabajo en equipo. Es este apartado habla acerca del trabajo en equipo ya que la unión hace la fuerza.

#### LAS CARACTERISTICAS ORGANIZACIONALES DURANTE EL CICLO DE VIDA.

Las características organizacionales evolucionan a lo largo de cuatro etapas de del ciclo de vida.

Emprendedora: al inicio de las organizaciones todas son pequeñas y que la alta gerencia proporciona la estructura y el sistema de control. Toda la energía organizacional se dedica a la supervivencia y a la producción un producto o servicio.

Colectividad: esta es la etapa de la juventud de la organización. Donde el crecimiento es rápido y los empleados se emocionan y se comprometen con las misiones de la organización.

Formalización: en este punto, las organizaciones están entrando a la etapa de la madurez y de la estabilización.

Elaboración: la organización madura es grande y burocrática, con fuertes 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.

Las reglas y los procedimientos estándar permitían que las actividades organizacionales se desempeñaran de forma predecible y rutinaria. Las obligaciones especializadas significaban que cada empleado tenía una tarea clara para poder desempeñar.

## CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS.

En este punto la cultura es un conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseña a los miembros nuevos el cómo es la manera correcta de pensar, sentir y comportarse. Se dice que representa la parte no escrita de los cimientos de las organizaciones. Originalmente la cultura organizacional existe en dos niveles.

En la superficie son visibles los artefactos y las conductas observables, quiere decir, la manera de vestir y actuar de los empleados y el tipo de sistemas de control y de estructura de poder que utilizan las empresas, los símbolos, las historias y las ceremonias que comparten los miembros dentro de la organización.

Este acontecimiento y surgimiento de la cultura proporciona a las personas un sentido de identidad organizacional y genera en ellas un compromiso con las creencias y los valores que son más grandes que ellos mismos.

Las culturas sirven a dos funciones críticas en las organizaciones:

1. Integrar a los miembros de manera que sepan cómo relacionarse unos con otros.
2. Ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo. La integración interna significa que los empleados desarrollan una identidad productiva, saber cómo trabajar y que la empresa tenga buenas utilidades.

Se dice que los gerentes quieren una cultura corporativa que de fuerzas a las estrategias y al diseño estructural que necesita la empresa para ser efectiva y capaz dentro de su entorno. Las culturas se pueden evaluar en amplias decisiones, como en el grado de la colaboración frente al aislamiento en las personas o grupos.

Los valores éticos que constituyen la cultura de una organización, actualmente se considera que los éticos se encuentran entre los más importantes. La ética se refiere al código de principios y los valores morales que regulan las conductas de una persona o de un grupo, respecto a lo que es correcto o incorrecto. Los valores éticos establecen estándares de lo que es bueno o malo en el comportamiento y el tomo de decisiones.

La organización se ve cómo ha cambiado desde el principio hasta hoy en día, en el principio las personas se detuvieron a pensar que para que sus trabajos dieran un mejor resultado necesitaban de otras personas más, que por sí solo no podían crecer, necesitaban organizarse. Hoy en día podemos ver como grandes emprendedores se han asociado para poner andar una empresa que ofrezca a la sociedad un bien o servicio y el fin de tener bienes lucrativos. Que es porque toda empresa es creada.

