



**Mi Universidad**

## **Ensayo**

*Nombre del Alumno: Larissa Isis del c. Trejo Argueta*

*Nombre del tema: Introducción a las organizaciones, fundamentos de la estructura organizacional.*

*Nombre de la Materia: Estructuras organizacionales.*

*Nombre del profesor: Lic. Beatriz Adriana Méndez González.*

*Nombre de la Licenciatura: Trabajo social y gestión comunitaria.*

*Cuatrimestre: 4.*

*Pichucalco Chiapas, a 6 de noviembre del 2021.*

## INTRODUCCION

El proposito fundamental del ensayo consiste en exponer algunas de las definiciones que mas se acercan a las teorias organizaciones, su importancia como tal, y luego el ambiente y explicacion sobre el contro organizacional y el cambios en las organizaciones. Al ser un tema tan amplio he tomado como eje central estos contenidos por que la organización donde trabajo son los puntos fundamentales tanto de las deficiencias como los logros alcanzados. El ensayo esta estructurado por: que es una organización, elementos que constituye, perpestivas, dimensiones del diseño organizacional, estructuras, procesedimentos, modelos de diseño, estructuras ebridas y aplicaciones del desieño estructural.

## TEORIA ORGANIZACIONAL

En la teoría organizacional es muy importante mencionar nos ayuda explicar que sucedió en el pasado, así como lo que podría pasar en el futuro, con la finalidad de administrar las organizaciones en formas más efectivas. El concepto que emplearemos para definir a las organizaciones es las organizaciones son entidades sociales, dirigidas a metas diseñadas con una estructura deliberada y con sistemas de actividad coordinados y vinculadas con el ambiente externo. Debemos tener cuenta que los elementos clave de una organización no son un edificio o un conjunto de políticas y procedimientos, las organizaciones están formadas por personas y las relaciones que tiene unas con otras. Una organización existe cuando la gente interactúa para desempeña en funciones esenciales que la ayude a alcanzar metas.

Desafíos actuales se desglosa la globalización los cambios rápidos de las recientes décadas pasadas, incluyendo la globalización y más competencia, la explosión de la internet y los negocios electrónicos y la creciente diversidad de la población. Podemos mencionar que un sistema abierto es reconocer al negocio como parte de un todo muy complejo interconectado. Para comprender a la organización como un todo hay que visualizar como un sistema de desafíos, en conjunto de elementos interactuantes que adquiere insumos del ambiente, los transforma y descarga sus productos en el ambiente externo. El segundo punto importantes es la competencia intensa para una empresa en globalización se vuelve muy competitivo en entorno del negocio así que hay que buscar nuevas formas de competir o manejar nuevas líneas de negocios, el siguiente punto es la ética y responsabilidad se ha extendido a las organizaciones sin fin de lucro en muchos dependencias ya sea de gobierno o particulares por parte del gobierno y público conservan en sus organizaciones empleados de altos estándares éticos y profesionales; no cabe duda que desde un principio las organizaciones supieron articular adecuadamente las piezas humanas para hacer posible un desempeño importante en la capacidad de proveer de estructuras de pensamiento a las personas con la finalidad de que estén comprendan la realidad de la forma establecida de los problemas éticos. Un tercer desafío es la velocidad y capacidad de responder con rapidez y decidir en una crisis o las perspectivas de cambios de los clientes en el entorno del problema. El lugar del trabajo digital facilita a las organizaciones adoptar nuevas tecnologías sin preocuparse por la seguridad de los usuarios, un espacio de trabajo social integra diseño para entregar y administrar la entrega de aplicaciones, datos y escritorios, en su entorno

pretende dinamizar al equipo que sea altamente efectivo. Estos avances nos dan a entender que los líderes organizacionales no solo necesitan tener amplios conocimientos tecnológicos, sino también hacer responsables del manejo de una red de relaciones que llega mucho más allá de los límites de la organización física y crear vínculos electrónicos flexibles entre la empresa y el empleado, proveedores, socios y cliente, precisamente la tecnología no es un problema en sí si nos ayuda a crecer profesionalmente en el entorno.

Las organizaciones operan cada vez en la diversidad en el campo global, la gestión de la diversidad atiende a las diferentes dimensiones que constituyen la cultura de una organización: valores, creencias e interpretaciones inconscientes, en el ámbito de empleo para conservar una cultura corporativa se brinda apoyo a la diversidad, equilibrar las preocupaciones laborales y en el entorno familiar, evitar los conflictos creados por la diversidad de culturas.

¿Qué es una organización?

Podemos definir como un sistema de actividad conscientemente coordinadas integradas por dos personas o más, es una colectividad de personas, trabajadores y empleados por determinadas relaciones socioeconómicas. En la entidad social, existe una relación entre sus integrantes con el fin de facilitar la obtención de sus objetivos o metas; desarrollando actividades y aplicando recursos para combinar en el trabajo del individuo o grupos deben efectuar con los elementos necesarios ya mencionados para su ejecución, de tal manera que las labores que así se ejecutan, sean las mejores medios para la aplicación eficiente, sistemática, positiva y coordinada del esfuerzo disponible.

Importancia de las organizaciones

Implica el establecimiento del marco fundamental en la jerarquía y actividades necesarias para lograr los objetivos, sistematización, las actividades y recursos de la empresa deben coordinarse racionalmente para facilitar el trabajo y la eficiencia en la actividad administrativa. En el marco administrativo es muy importante para el surgimiento, desarrollo y consolidación de cualquier organización. Una organización sin interactuar con proveedores, cliente y otros elementos del entorno, una buena organización suministra los métodos para que las actividades se desempeñen correctamente.

Los elementos que constituyen a la organización

Es grupo humano, recursos, fines y objetivos por alcanzar con estos elementos se considera una organización, sus características que los diferencian o identifican como una organización es: la división del trabajo, el proceso de dirección y la posibilidad de remoción y sustitución del recurso humano. Los elementos mencionados constituye a un conjunto de relaciones en un marco pertinente para lograr propósitos determinados. Entonces podemos decir que una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas, la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización para cumplir los objetivos por alcanzar.

Elementos que componen una organización es los objetivos, los factores de la producción, dirección y recursos. Para lograr la actividad de producción y distribución de la empresa se necesita el patrimonio que es un conjunto de bienes derechos y obligaciones, encontramos dos puntos importantes el activo son bienes y derechos como instalaciones maquinaria aplicaciones informática etc y el pasivo son elementos activos son propias o ajenas.

Factor humano son los elementos activos como trabajadores, empresario y los propietarios o capitalistas, la organización y el entorno es todo lo que lo rodea a la empresa ya que la empresa no vive aislada podemos encontrar el entorno general y el entorno específico.

Perspectivas sobre las organizaciones

El surgimiento del sistema de fábricas durante la revolución industrial representó problemas en las primeras organizaciones, podemos mencionar que las perspectivas clásicas buscaba hacer que las organizaciones funcionaran como máquinas eficientes bien lubricadas, esta relacionada con el desarrollo de la jerarquía y las organizaciones burocráticas y sigue siendo la base de gran parte de la teoría y la práctica de la administración. La administración científica podemos encontrar la eficiencia lo es todo en manera científica podemos hacer la forma de aumentar la eficiencia y la productividad laboral que toda empresa necesita. El subcampo de la perspectiva clásica es como organizarse maneja vista de la organización. Puedo definir que las perspectivas nos ayuda a ordenar y tomar decisiones dentro de una organización, los gerentes deben de poseer un alto dominio de las diferentes perspectivas para producir respuestas adecuadas a los problemas que se presente, mediante el poder de una sola por que existen limitaciones.

El poder concentrado en la burocracia puede ser una trabaja para el funcionamiento de una rganizacion.

Las dimensiones del diseño organizaciona

Se dividde en dos tipos; estructurales y contextuales.

Dentro de la dimension estructural se encuentra la formalizacion se refiera la canidad de documentacion escrita en la organización. La especializacion es el grado enel que las tareas organizacionales se encuetran subdivididas en trabajos separados, la jerarquia de la autoridad describe quien le reporta aqui y el tram de control para cada gerente, la centralizacion se refiere al nivel querarquico que tiene la autoridad para topmar una decision. Centralizada es cuando las decisiones son delgadas a nivel organizacionales mas bajo esa descentralizada. El profesionalismo es el nivel de educacion formal y capacitacion de los empleados y por lo ultimo las razones de personal se refiera la ldistribucion de personas entre las diversas funciones y departamentos.

Las dimensiones conextuales por el alcance de dimensiones contextuales es a toda la organización, incluye tamaño, tecnologia, ambiente y metas. Es decir viendo ala organización con su entorno y como esta se ralaciona con el. La tecnologia organizacionañ se refiere a ñas herramientas tecnicasd y acciones para transformar la produccion. El entorno incluye todos los elementos fuera de los limites de la organización, las metas y estrategias de la organización se define el proposito y las tecnicas competitivas que ña distinguen de otras organizaciones, la cultura organizacional es el conjunto de vlaores, creencias y normas compartidas por los empleados de una organnzacion. Por ejemplo: Unas de las industrias que mas trabaj en las dimensiones contextuales es la hoteleria, la cuañ es un servicio puro por lo tanto tiene claro que es fundamental que estas dimensiones funcionen correctamente. Cada hotel fomenta una cultura organizacional propia que involucre a todos los empleados de la empresa, ademas, las cadenas hoteleras con la tecnologia mas eficiente para mejorar los procesos, por ejemplo las sistemas de apertura de habitaciones, sistemas informaticos, aplicacionrd moviles para reservaciones, etc, los cuales promueve por que tiene meteas e indicadores de eficiencia claros, ademas de un entorno muy competitivo.

Fundamentos de la estructura organizacional

Podemos decir que es la distribución formal de los empleos dentro de una organización. Cuando los gente desarrollan o cambian la estructura organizacional, participan en el diseño organizacional este involucra decisiones sobre seis elementos claves: Especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y descentralización y formalización. Otros dos aspectos relacionados con la estrategia es la ventaja competitiva y la competencia interna, las estrategias pueden incluir cualquier cantidad técnica para alcanzar las metas establecidas la evaluación de la efectividad organizacional refleja la complejidad de las organizaciones como tema de estudios y por último ningún enfoque es adecuado para todas las organizaciones aunque cada uno ofrece algunas ventajas de las que otros carecen.

Las estructuras de la organización se reflejan en un organigrama, ya que no se puede ver la estructura interna de una organización, como pudiera verse en la manufactura de herramientas o las oficinas o los productos. También se puede ver a los empleados ocuparse de sus deberes, realizar diferentes tareas y trabajar en distintos lugares, pero la única forma de conocer en realidad la configuración básica de toda actividad es a través del organigrama.

#### Perspectiva de procesamiento de la información referente a la estructura

La organización está diseñada en el flujo de información vertical y horizontal estas dos son necesarias para alcanzar las metas generales de la organización. Los vínculos verticales están diseñados principalmente para el control y los horizontales están diseñados para la coordinación y colaboración, los directivos mejoran la coordinación horizontal mediante el uso de sistemas de información contacto directo entre departamentos, integradores de tiempo completo o gerentes de proyecto, fuerza de tarea o equipos. Hoy en día muy pocas compañías exitosas pueden mantener una estructura que de manera estricta sea funcional.

Para compartir información de forma vertical se puede emplear el vínculo vertical como referencia jerárquica es el primer instrumento vertical es la jerarquía o cadena de mando con líneas verticales.

El siguiente instrumento es las reglas y planes se puede establecer una regla o procedimiento dependiendo de la repetición de los problemas y decisiones de modo que los empleados sepan cómo responder sin comunicarse directamente con el gerente. y por último sistemas de información vertical es otra estrategia para aumentar la capacidad vertical

de la información. Para compartir en forma horizontal se emplea el sistema de información, contacto directo, fuerza de tarea es un instrumento para aspectos temporales, solucionar problemas mediante la coordinación horizontal directa y reduce la carga de información jerárquica vertical, integrador de tiempo completo otro instrumento de vinculación horizontal más sólido es crear un puesto de tiempo completo o departamento únicamente para efectos de coordinación. y por lo último el equipo los equipos de proyecto suele ser el mecanismo de vinculación horizontal más fuerte son fuerza de tarea permanente. Para el diseño general de la estructura organizacional hay tres cosas; actividades de trabajo requerida, relaciones de subordinación y agrupación departamental.

Las actividades de trabajo requerida se crean para realizar tareas que se considera estratégica para la empresa una vez definido los departamentos y las actividades de trabajo se relaciona con la subordinación. Dentro las opciones de agrupamiento departamental se encuentra el agrupamiento departamental, el agrupamiento funcional, agrupamiento divisional, agrupamiento multifocal, agrupamiento horizontal y por lo último de red virtual con estos grupos la organización es un conjunto flexible de componentes separados.

Los modelos de diseño organizacional hay dos métodos más comunes para el diseño de estructura que es el agrupamiento funcional y divisional. Dentro la estructura funcional se consolidan los conocimientos y habilidades humanas en aspectos de las actividades específicas aparece conocimientos profundos de valor para la organización podemos desglosar la estructura funcional con vínculo horizontal. En la estructura divisional se utiliza como término genérico para lo que a veces se denomina como estructura de producto o unidades de estrategias de negocio, es excelente para lograr la coordinación entre departamentos funcionales. Podemos encontrar también la estructura geográfica, la estructura matricial, condiciones para la matriz la matriz formaliza los equipos horizontales junto con la jerarquía vertical tradicional y procura dar un equilibrio a ambos y por lo último la estructura horizontal elimina la jerarquía vertical y las antiguas fronteras gubernamentales. Con mecanismo horizontal ha experimentado con los equipos tecnológicos para lograr la coordinación entre departamento o tarea y cumplir con los proyectos temporales.

#### Las estructuras híbridas

Esta estructura reúne algunas características importantes de las estructuras anteriores vistas, la estructura de una organización puede ser de enfoque múltiple ya que utiliza la

mismo tiempo criterios de producto y funcion o pructo y geografia. Este tipo de estructura es utilizada mayormente cuando una empres crece y tiene varios productos o mercado se descentralicen y se organizan en unidades especificas, ademas algunas funciones tambien se centraliza y localizan en oficinas centrales cuya funcion es relativamente estable y requiere economias de escala y especializacion profunda. Esta estructura hibrida combina caacteristicas de varios enfonques adaptados a la medida de sus necesidades estrategicoas especificas , la estructura tiene a utilizarse en entornos cambiantes debido a que ofrecen a la organización una mayor flexibilidad. Se puede utilizar para combinar las caracteristicas de las estructuras funcional y divisional, el metodo hibrido de uso se puede implementar en cambiar las carcateristicas de las estructuras funcional, divisional y horizontal.

Para la aplicacion del diseño estructural es dependiendo el tipo de estructura en difrentes situaciones , cada forma de estructura representa una herramineta que puede ayudar a que los geentes hagan una organización mas efectiva. ( funcional, divisional, maricial, horizontal, de red o hibrida.) ejemplo: en una empres con estructura funcional cada empleo tiene un responsable directo que viene determinado por el origrama. Es cierto que la estructura funcional es facilmente aplicalbe a una empresa, sin embargo presenta problemas de cara ala gestion de proyectos. E empresa grandes la falta de ina vision global hace que este sea un tipo de estructura organizacional ineficiente.

## CONCLUSION

Al haber analizado los conceptos presentados en este trabajo llegamos a la conclusión de que la comunicación organizacional es el flujo de información que se hace por medio de la comunicación de una organización, y esta puede ser tanto interna como externa.

Puedo decir que a medida que una organización se crea para lograr un conjunto de propósitos, todas las finalidades se logran en formas diferentes. Las empresas, con los cambios y un mercado competitivo, es importante tomar medidas para desarrollarse. La organización como parte del proceso administrativo es de suma importancia ya que las etapas y estructuras son donde se realiza toda la parte de la división del trabajo.