



ENSAYO

Brayan Alejandro Jimenez Jimenez

Tema: Estructura Organizacional

Parcial 1: Estructuras Organizacionales

Catedrático: Luis Roberto Ruiz Abarca

Licenciatura en Psicología

Grado 3°

introducción

organizaciones... las vemos en todas partes desde una empresa como coca-cola hasta en la papelería de la esquina,

En este ensayo abordaremos algunos conceptos clave de las organizaciones, con el fin de dar a entender más a fondo cómo funciona una organización.

¿Que es una organización?

Antes de hablar de la teoría tenemos que entender que una organización es un sistema social formado por un grupo de personas enfocadas en un objetivo en común a lograr dentro de un tiempo, espacio y cultura determinada.

Las organizaciones son el motor del mundo, son las que controlan la mayor parte de lo que vaya: comemos, vestimos, calzamos, etc... Básicamente esto es así porque la organización implica orden y como está comprobado ya, un escenario opuesto, como la desorganización o el caos no conducirán de ninguna manera a la consecución de los objetivos propuestos en ningún ámbito.

teoria organizacional

La teoría organizacional se refiere al conjunto de conceptos interrelacionados que explican el comportamiento de individuos o grupos que interactúan para alcanzar un objetivo común. Esta teoría surge de la necesidad de comprender y abordar los desafíos que enfrentan las organizaciones en términos de eficiencia, estructura y adaptación al entorno

La teoría organizacional proporciona las herramientas para analizar y entender de qué manera una empresa puede llegar a hacer grande, siempre cuidando que todos los que estén involucrados tengan en mente una meta clara para poder llegar hacia los objetivos deseados.

Elementos que constituyen a la organización

Para que una organización sea considerada como tal, debe contar con los siguientes elementos

- Grupo humano.
- Recursos
- Fines y objetivos por alcanzar

Estos elementos, se deben combinar y relacionar dinámicamente con características que los diferencian o identifican como organizaciones, de tal manera que si no coexisten no se trata de una organización, ellos son:

- La división del trabajo.
- El proceso de dirección.
- La posibilidad de remoción y sustitución del recurso humano.

Los elementos mencionados interactúan entre sí en una red que constituyen a un sistema para un buen manejo organizacional.

Dimensiones del diseño organizacional

El siguiente paso para entender las organizaciones es determinar las dimensiones que describen las características específicas del diseño organizacional.

Las dimensiones organizacionales se dividen en dos tipos: *Estructurales y contextuales*.

- **Dimensiones estructurales:** describen las características internas de una organización. Ellas establecen las bases para medir y comparar a las organizaciones.
- **Dimensiones contextuales:** caracterizan a toda la organización incluyendo el tamaño, la tecnología, el ambiente externo y los objetivos. Ellas describen el conjunto organizacional que influencia y da forma a las dimensiones estructurales.

Estas dimensiones proveen las bases para la medida y análisis de las características de una organización y en ellos se encuentra información importante en la misma.

unidad 2

Estructura de la organización.

Las organizaciones deben contar con una estructura organizacional de acuerdo a todas las actividades o tareas que pretenden realizar, mediante una correcta estructura que le permita establecer sus funciones, y departamentos con la finalidad de producir sus servicios o productos, mediante un orden y un adecuado control para alcanzar sus metas y objetivos.

se tienen principalmente dos tipos de estructura organizacional:

estructura formal :se utiliza para realizar la división de actividades dentro de una organización que les permita principalmente alcanzar los objetivos mediante organigramas, manuales y la interacción de los principios de la organización como la división de trabajo, autoridad y responsabilidad, delegación, unidad de mando, jerarquía, tramo de control y equidad en la carga de trabajo, entre otras.

estructura informal: la estructura informal se integra a través de relaciones entre personas de acuerdo a una mezcla de factores que llegan a formar grupos informales que son representados verbalmente de manera pública.

Aplicaciones del diseño estructural.

La estructura funcional utiliza la especialización de tareas y una cadena de mando estricta para obtener el uso eficiente de los recursos escasos, aunque no permite que la organización sea flexible o innovadora. Se aplica a cada tipo de estructura en diferentes situaciones y cumple con distintas necesidades. Al describir las diversas estructuras, se mencionan brevemente las condiciones como estabilidad o cambio en el entorno y tamaño organizacional relacionadas con la estructura.

Modelos de diseño organizacional.

Los modelos funcional y divisional son los dos métodos más comunes para el diseño estructural.

Funcional: En este modelo, la organización se divide en departamentos según funciones específicas (como marketing, finanzas, recursos humanos). Esto permite una especialización, pero puede crear silos que dificultan la colaboración entre áreas.

divisional: Este modelo organiza la empresa en divisiones autónomas que pueden ser por producto, mercado o región. Cada división opera como una entidad independiente, lo que permite una mayor flexibilidad y enfoque, pero puede duplicar recursos.

Alternativas del diseño organizacional.

Se tiene que tener bien claro que la estructura de una organización debe indicar tres cosas:

1. **actividades de trabajo requeridas:** Los departamentos se crean para realizar tareas que se consideran estratégicamente importantes para la empresa
2. **relaciones de subordinación :** debe ser una línea de autoridad ininterrumpida que vincula a las personas de una organización y muestra a quién se le reporta
3. **agrupamiento departamental:** Estos tienen repercusión sobre los empleados debido a que comparten un supervisor y recursos muy comunes, son responsables de manejo conjunto y tienden a colaborar entre sí.

Perspectiva de procesamiento de la información referente a la estructura.

La organización debe estar diseñada de tal modo que proporcione el flujo de información vertical y horizontal necesario para alcanzar las metas generales de la organización. Si la estructura no encaja en los requerimientos de información de la organización, las personas reciben muy poca información o dedican tiempo a procesar la que no es vital para sus tareas, reduciendo así la efectividad.

pero puede ser que las organizaciones experimentan a fin de encontrar el nivel correcto de centralización o descentralización para satisfacer sus necesidades. Por ejemplo, en un estudio de William Ouchi se observó que tres distritos escolares grandes que cambiaron a una estructura descentralizada más flexible dieron a los directores de las escuelas mayor autonomía, responsabilidad y control sobre los recursos, se desempeñaron mejor y con más eficiencia que los distritos grandes sumamente centralizados.

conclusión

En conclusión la estructura organizacional no es un elemento fijo, sino una pieza clave en la estrategia de una empresa. Su diseño y evolución son esenciales para asegurar el éxito a largo plazo, adaptándose a las necesidades del entorno, las organizaciones pueden mejorar su agilidad, innovación y capacidad de respuesta