**David Alejandro López Torres 17300155 Investigación 10**

Que es una organización: Una organización es un sistema social compuesto por un conjunto de individuos enfocadas en un objetivo en común a conseguir en una época, espacio y cultura definida. En toda organización se plantean reglas, metas y ejes que ayudan a conseguir la tarea

Fundamentos básicos de una organización: Hay ciertos recursos que componen la más grande parte de las empresas, dichos acostumbran a ser: Un fin: Objetivo o objetivo a consumar por el cual nace la organización. Debería estar evidentemente delimitado y ser conocido por todos los miembros de la organización. Ejemplificando: Crear calzado de estabilidad. Miembros: Individuos que se reparten las ocupaciones o trabajos necesarios para el cumplimiento de las metas u fines. Ejemplificando: Los directivos y empleados de una fábrica de calzado. Un conjunto de labores: Ocupaciones que llevan adelante los miembros de la organización para el cumplimiento de fines. Ejemplificando: La separación de labores en la fábrica para la fabricación del calzado. Recursos: Artefactos o bienes necesarios para llevar adelante la finalidad de la organización. Ejemplificando: La inversión y la maquinaria elemental para la construcción del calzado. Reglas: Normas, normas y consignas que guían el actuar de los miembros de la organización. Ejemplificando: Las reglas de estabilidad en el momento de manipular la maquinaria en la fábrica.

Composición Organizacional: La composición organizacional es un sistema de responsabilidades y papeles dispuesto intencionalmente para que todos los miembros entienda y asuma su papel, de forma que todos trabajen armónicamente con el más grande rendimiento viable y en pos de las metas fijadas en la planeación. La organización, como funcionalidad administrativa, tiene como una de sus primordiales metas la construcción y el mantenimiento de una composición que haga las condiciones óptimas para una operación eficiente, con la que se alcancen los metas establecidos por la planeación. Una vez se ha organizado una composición se hace viable la delegación de funcionalidades y responsabilidades, de manera, solo una vez que estas fueron asignadas y se ha realizado un sistema de dirección, es viable revisar si lo ejecutado se acomoda con lo previsto por medio del sistema de control, con lo que se produce el engranaje del proceso administrativo.

Límites de diseño organizacional: Especialización del cargo. Se ocupa de la separación del trabajo, mejor dicho, de la distribución de obligaciones entre puestos de trabajo. Formalización del comportamiento. Busca la regulación de los comportamientos para predecirlos y controlarlos, del mismo modo, muestra a la estandarización de procesos de trabajo para minimizar su variabilidad. Preparación y adoctrinamiento. eficaz para implantar qué capacidades y conocimientos son requeridos para todos los puestos. Agrupación de unidades. Bajo este parámetro está establecido el sistema de autoridad formal, además, posibilita la obra de la jerarquía de la organización. Tamaño de la unidad. Tiene relación con la proporción de puestos que tienen la posibilidad de formar una unidad, en este sentido, se debería enfocar en conseguir apartamentos manejables que cuenten con una comunicación dinámica, Sistemas de planeación y control. Por una sección, la planeación instituye lo cual se pretende como consecuencia general, de igual modo, el control establece si aquel resultado se ha conseguido o no. Descentralización vertical. La delegación del poder de toma de elecciones va descendiendo, a partir de los niveles más elevados de dirección, por la cadena de autoridad. Descentralización horizontal. Se le confiere mayor peso en la toma de elecciones a quienes ejecutan el trabajo. Dispositivos de enlace. Representan los puntos de vista de alianza y participación entre individuos, unidades, apartamentos, zonas y demás elementos de la organización.

Tipos de Empresas: Conforme con la ganancia: Empresas con objetivos de lucro. Son agrupaciones de capital privado que comercializan bienes o servicios. Empresas sin objetivos de lucro (ONG). Son agrupaciones sociales cuyo fin es cubrir necesidades de la sociedad y poseen libertad financiera, o sea, no están sujetas a ningún régimen. Empresas con objetivos administrativos. Son esas empresas creadas por un régimen para brindar servicios a la sociedad. De acuerdo con la composición: Empresas formales. Emergen de forma deliberada y está establecido un jefe de colaboraciones entre sus elementos para el logro eficaz del objetivo. Empresas informales. Emergen espontáneamente gracias a las ocupaciones y colaboraciones de los competidores. De acuerdo con la propiedad: Empresas privadas. Son esas en las que el capital es privado y no del Estado. Empresas públicas. Son esas en la existente colaboración gubernamental. Según su tamaño: Empresas pequeñas. Son esas que poseen entre 10 a 49 miembros. Empresas medianas Son esas que poseen entre 50 y 199 miembros. Empresas enormes. Son esas que poseen entre 200 y 1000 miembros.

Fundamentalmente dichos son los pasos que debemos continuar respecto al programa para lograr llegar a un estado de calidad total recordemos que a calidad total es un plan de administración por medio de la cual la organización sacia las necesidades y expectativas de sus consumidores, de sus empleados, de los accionistas y de toda la sociedad generalmente, usando los recursos de que dispone: personas, materiales, tecnología, sistemas de producción entre otros. Esto involucra la Satisfacción de consumidores internos y externos. Es fundamental notar los beneficios económicos que se derivan de acometer la utilización de calidad total en este programa puesto que su triunfo se fundamenta en ser de mejor calidad comparativamente con la competencia. Una vez conocidas los beneficios resulta más simple la puesta en marcha de medidas que, aun cuando inicialmente tenga, pongan en prueba los costes, todavía más grandes, de la no calidad que existe en su organización derivados de una inadecuada implementación de los recursos. La calidad total es un instrumento necesario para la administración en las empresas y organizaciones, tomar medidas para mejorar su administración por medio de la calidad total que redunde en la optimización de su competitividad. Para nuestra conveniencia es mejor apegarnos a un modelo en específico de calidad total en nuestro caso Modelo Malcom Baldrige. Es el modelo de excelencia usado en EE. UU. y constituye el marco de alusión usado para la evaluación del premio nacional del territorio norteamericano. Este modelo estima 7 puntos de vista clave, que son los que sirven para evaluar el sistema de administración de la calidad: liderazgo, idealización estratégica, orientación al comprador y al mercado, información y estudio, orientación a los recursos humanos, administración de los proceso y resultados del comercio.