****

**LIC. DE LA HIGUERA QUIYONO**

**ERNESTO ANTONIO**

**MATRICULA: 20150789**

**ACTIVIDAD 1: INVESTIGACION**

**MATERIA: PLANEACION ESTRATEGICA**

Administración y Políticas Públicas.

Teoría de la Organización

Una organización, por su definición más básica, es un conjunto de personas que trabajan juntos para alcanzar objetivos comunes a través de una división del trabajo. Una organización proporciona un medio de utilizar las fortalezas individuales dentro de un grupo para alcanzar más de que se puede lograr con los esfuerzos globales de los miembros del grupo de trabajo de forma individual. Las organizaciones institucionales se forman para ofrecer bienes o servicios a los consumidores de una manera tal que puedan lograr un beneficio en la conclusión de la transacción. Con los años, los analistas de negocios, economistas e investigadores académicos han formulado varias teorías que tratan de explicar la dinámica de las organizaciones empresariales, incluyendo la forma en que se toman las decisiones, distribuir el poder y el control, resolver conflictos, y promover o resistir el cambio organizacional.

De las diversas teorías organizacionales que se han estudiado en este ámbito, la teoría de sistemas abiertos se ha convertido en quizás el más conocido, pero otros tienen sus defensores también. De hecho, algunos investigadores en teoría organizacional proponen una mezcla de varias teorías, con el argumento de que una empresa abarcará diferentes estrategias de organización en respuesta a los cambios en sus circunstancias competitivas, diseño estructural y experiencias. (Pfeffer, 1997)

La teoría de la organización moderna tiene sus raíces en conceptos desarrollados durante los inicios de la Revolución Industrial a finales de 1800 y principios de 1900. De considerable de las importaciones durante ese período fue la investigación realizada por el sociólogo alemán Max Weber (1964/20). Weber cree que las burocracias, atendidos por los burócratas, representan la forma de organización ideal. Weber basa su modelo sobre la burocracia legal y absoluta autoridad, la lógica y el orden. En la estructura organizativa idealizada de Weber, las responsabilidades de los trabajadores están claramente definidos y el comportamiento está estrechamente controlada por normas, políticas y procedimientos.  
  
Las teorías de Weber de las organizaciones, como otros de la época, reflejan una actitud impersonal hacia las personas de la organización. De hecho, la fuerza de trabajo, con sus debilidades personales e imperfecciones, fue considerado como un detrimento potencial de la eficacia de cualquier sistema. Aunque sus teorías se consideran ahora mecanicista y anticuado, puntos de vista de Weber sobre la burocracia proporcionado importante información sobre las concepciones de la época de la eficiencia del proceso, la división del trabajo, y la autoridad.

Otro contribuyente importante a la teoría de la organización en el año 1900 fue Henri Fayol. Se le atribuye la planificación estratégica de identificación, selección de personal, la motivación de los empleados, y la orientación de los empleados (a través de las políticas y procedimientos) como funciones de gestión importantes para crear y alimentar una organización exitosa.

TEORIA DE SISTEMAS ABIERTOS

Las teorías tradicionales considerados organizaciones como sistemas cerrados que eran autónomos y aislados del mundo exterior. En la década de 1960, sin embargo, surgieron las ideologías más holísticos y humanísticos. Reconociendo que la teoría tradicional no había podido tener en cuenta muchos factores ambientales que afectaron la eficiencia de las organizaciones, la mayoría de los teóricos e investigadores adoptaron una visión de sistemas abiertos de las organizaciones. (Nickelson, 2002)

El término "sistemas abiertos" reflejan la creencia recién descubierta que todas las organizaciones son únicas, en parte debido al ambiente único en el que operan, y que deben ser estructurados para dar cabida a los problemas y oportunidades únicas. Por ejemplo, la investigación durante la década de 1960 indicó que las organizaciones burocráticas tradicionales generalmente no lograron tener éxito en entornos en los que las tecnologías o los mercados estaban cambiando rápidamente. También fallaron en darse cuenta de la importancia de las influencias culturales regionales en la motivación de los trabajadores.  
  
Las influencias ambientales que afectan a los sistemas abiertos pueden ser descritos como sea específica o general. El entorno específico se refiere a la red de proveedores, distribuidores, agencias gubernamentales, y los competidores con los que una empresa comercial interactúa. El entorno general abarca cuatro influencias que emanan de la zona geográfica en la que opera la organización. Estos son:

- Las condiciones económicas, que incluyen las fases de expansión, recesión, desempleo regional, y muchos otros factores regionales que afectan la capacidad de una empresa para crecer y prosperar así como influencias económicas también pueden dictar parcialmente el papel de una organización en la economía.

- Legal ambiente / político, que ayuda eficazmente a asignar el poder dentro de una sociedad y para hacer cumplir las leyes. Los sistemas jurídicos y políticos en los que opera un sistema abierto pueden desempeñar un papel clave en la determinación de la estabilidad a largo plazo y la seguridad del futuro de la organización. Estos sistemas son responsables de crear un ambiente fértil para la comunidad de negocios, sino que también son responsables de garantizar, a través de reglamentos relativos a la operación y de los impuestos, que las necesidades de la comunidad en general se abordan.

- Calidad de la educación, que es un factor importante en la alta tecnología y otras industrias que requieren una fuerza laboral educada. Las empresas estarán en mejores condiciones para llenar esas posiciones si operan en regiones geográficas que cuentan con un sistema educativo sólido.

La teoría de sistemas abiertos también asume que todas las grandes organizaciones se componen de múltiples subsistemas, cada uno de los cuales recibe entradas de otros subsistemas y los convierte en productos para su uso por otros subsistemas. Los subsistemas no están necesariamente representadas por los departamentos de una organización, pero en su lugar podría asemejarse patrones de actividad.  
  
Una distinción importante entre la teoría de sistemas abiertos y las teorías más tradicionales de organización es que el primero asume una jerarquía subsistema, lo que significa que no todos los subsistemas son igualmente esenciales. Por otra parte, un fallo en un subsistema no frustra necesariamente todo el sistema. Por el contrario, las teorías mecanicistas tradicionales implícita de que un fallo en cualquier parte de un sistema tendría un impacto igualmente debilitante.

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DENTRO DE LA PLANEACION

Las organizaciones practican la división del trabajo, tanto vertical como horizontalmente. División vertical incluye tres niveles básicos superior, medio e inferior. La función principal de los altos directivos o ejecutivos, por lo general es la de planificar la estrategia a largo plazo y supervisar los mandos medios. Los mandos intermedios generalmente guían las actividades del día a día de la organización y administrar la estrategia de nivel superior. Gerentes de nivel bajo y trabajadores ponen la estrategia en acción y llevar a cabo las tareas específicas necesarias para mantener la organización que opera.  
  
Las organizaciones también se dividen el trabajo horizontal mediante la definición de grupos de trabajo o departamentos, y la asignación de trabajadores con habilidades aplicables a esos grupos. Unidades de línea realizan las funciones básicas de la empresa, mientras que las unidades de línea de soporte unidades de personal con experiencia y servicios. En general, las unidades de línea se centran en la oferta, la producción y la distribución, mientras que las unidades del personal tratan sobre todo con las operaciones y controles internos o los esfuerzos de relaciones públicas. (Tomasini, 1990)

Las estructuras de toma de decisiones, la segunda característica básica de organización, se utilizan para organizar la autoridad. Estas estructuras varían de una operación a otra en su grado de centralización y descentralización. Estructuras de decisión centralizados se conocen como organizaciones de "altos" porque las decisiones importantes por lo general emanan de un alto nivel y se transmiten a través de varios canales hasta llegar al extremo inferior de la jerarquía. Por el contrario, las organizaciones planas, que han descentralizado las estructuras de toma de decisiones, emplean sólo unos pocos niveles jerárquicos. Estas organizaciones suelen ser guiados por una filosofía de gestión que está dispuesto favorablemente hacia alguna forma de empoderamiento de los empleados y la autonomía individual.  
  
Un sistema formal de reglas y políticas es la tercera característica de la organización estándar. Normas, políticas y procedimientos sirven como plantillas de orientación empresarial en todos los sectores de la producción y el comportamiento organizacional. Pueden documentar el medio más eficaz de llevar a cabo una tarea o establecer normas para los trabajadores gratificantes. Reglas formalizadas proporcionan gerentes con más tiempo para gastar en otros problemas y oportunidades y ayudan a garantizar que los diversos subsistemas de la organización están trabajando en concierto. Reglas mal concebidos o mal aplicadas, por supuesto, en realidad puede tener un impacto negativo en los esfuerzos empresariales para producir bienes o servicios de manera rentable o satisfactoria.  
  
De este modo, las organizaciones pueden ser categorizados como informal o formal, dependiendo del grado de formalización de reglas dentro de sus estructuras. En las organizaciones formales, dicen los investigadores, la gestión ha determinado que una relación relativamente impersonal entre los individuos y la empresa para la que trabajan es visto como el mejor ambiente para el logro de las metas organizacionales. Los subordinados tienen menos influencia sobre el proceso en el que participan, con sus funciones más claramente definidas.

En virtud de lo anterior, un proceso de planeación exitosa dentro de organizaciones puede resumirse de la siguiente manera:

* Describir los valores de la misión, visión y fundamentales de la organización.
* Objetivo potenciales escenarios de negocio y explorar cada mercado en busca de amenazas y oportunidades emergentes.
* Entender las prioridades actuales y futuras de los segmentos de clientes.
* Analizar los puntos fuertes de la compañía y las debilidades relativas a la competencia y determinar qué elementos de la cadena de valor de la empresa debe hacer frente compras.
* Identificar y evaluar las estrategias alternativas.
* Desarrollar un modelo de negocio rentable ventajoso que va a diferenciar a la empresa de sus competidores.
* Definir las expectativas de las partes interesadas y establecer objetivos claros y convincentes para el negocio.
* Preparar programas, políticas y planes para implementar la estrategia  
  Establecer estructuras de apoyo de la organización, los procesos de decisión, sistemas de información y control, y los sistemas de contratación y formación.  
  Asignar recursos para desarrollar capacidades críticas.
* Planificar y responder a las contingencias o cambios ambientales.
* Monitor de rendimiento.

Bibliografía.

Acle Tomasini, alfredo. Planeación estratégica y control total de calidad. Un caso real hecho en México, Tercera edición, Editorial Grijalbo, S.A., México, 1990.

Hatch, Mary Jo. *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. OUP-USA, 1997.

Nickelson, Jack A., and Todd R. Zenger. "Being Efficiently Fickle: A dynamic theory of organizational choice." *Organizational Science*. September-October 2002.

Pfeffer, Jeffrey. *New Directions for Organization Theory: Problems and Prospects*. Oxford University Press, 1997.