



Clase 2

Actividad 3

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

11/Mayo/2020

Gómez Espinosa Nadia Arely

3° Cuatrimestre

Medicina Veterinaria y Zootecnia

TEORÍA CLÁSICA

Actividad:

Enlista cuáles son los 14 principios de la administración según Henri Fayol y los 6 grupos de las funciones básicas de la empresa.

PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN

1. División del trabajo
2. Autoridad y responsabilidad
3. Disciplina
4. Unidad de Mando
5. Unidad de Dirección
6. Remuneración
7. Centralización
8. Cadena escalar
9. Jerarquía
10. Orden
11. Equidad
12. Estabilidad del personal
13. Iniciativa
14. Espíritu de cuerpo

GRUPOS DE LAS FUNCIONES BÁSICAS DE LA EMPRESA

- 1. Funciones técnicas.** Se refiere a las funciones empresariales que están directamente ligadas a la producción de bienes y servicios de la empresa.
- 2. Funciones comerciales.** Están relacionadas con las actividades de compra, venta e intercambio de la empresa
- 3. Funciones financieras.** Esta función implica la búsqueda y el manejo del capital, donde el administrador financiero prevé, planea, organiza, integra, dirige y controla la economía de la empresa, con el fin de sacar el mayor provecho de las disponibilidades evitando aplicaciones imprudentes de capital.
- 4. Funciones de seguridad.** Son las que ven por el bienestar de las personas que laboran en dicha organización, con relación a su protección, a los enseres con que cuenta y al inmueble mismo
- 5. Funciones contables.** Estas funciones se enfocan en todo lo que tiene que ver con costos, inventarios, registros, balances y estadísticas empresariales.
- 6. Funciones administrativas.** Se encargan de regular, integrar y controlar las cinco funciones anteriores, realizando actividades y/o deberes al tiempo que se coordinan de manera eficaz y eficiente en la cual se implementa la planificación, organización, dirección, la coordinación y el control.

TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS

Actividad:

Enlista las 4 fases de los estudios de Hawthorne y de qué se trató cada una de ellas y la conclusión a la cual se llegó.

1. Primera fase

Se escogieron dos grupos operarios: el grupo de observación trabajaba bajo intensidad de luz variable, mientras que el de control tenía una intensidad constante, al final no se encontró una correlación directa y se dieron cuenta de la variable, denominada factor psicológico, es decir, consideraban que tenían la obligación de producir más cuando la intensidad de la iluminación aumentaba y de producir menos cuando disminuía.

2. Segunda fase

Consistió de hacer dos grupos de trabajo el grupo experimental y el grupo de control, el experimental tenía al igual un supervisor además de un observador que permanecía en la sala y se aseguraba del espíritu de cooperación.

La investigación con el grupo experimental se dividió en 12 periodos para observar la producción en los cuales se muestra los beneficios que tenían al pasar un tiempo para ver si así aumentaban la producción, en algunas ocasiones la producción bajaba, en otras se queda intacta, pero en la mayoría la producción subía, llegando a la conclusión de que las empleadas les gustaban el ambiente y que estuviera alguien para motivarlas y ser libres.

3. Tercera fase

En esta fase del experimento los investigadores se dieron cuenta, de que el grupo experimental y de control perdieron todo interés y tomaron diferentes actitudes, los investigadores fueron apartándose del interés inicial de encontrar mejores condiciones físicas de trabajo y orientaron toda la actividad experimental al tema de las relaciones humanas en el trabajo.

4. Cuarta fase

Tenía por objeto analizar la organización informal de los operarios, estructuró una estructura salarial. Existía un salario por hora-hombre laborada, con varios factores condicionantes y un salario mínimo por hora en el caso de interrupciones en la producción, por causas independientes a los trabajadores. Estos salarios solo se podían aumentar si los niveles de producción se incrementaban.

Conclusión

El experimento de Hawthorne proporciono un embozo de los principios básicos de la escuela de relaciones humanas

Llegaron a un estado de equilibrio por lo que contaban con un tutor encargado de velar por el bienestar personal, las empleadas tuvieron un cambio de actitud mental y los factores externos no influyeron en el comportamiento, así se logró el incremento en las diferentes fases.

TEORÍA DE LA BUROCRACIA

Actividad:

Cuáles fueron las ventajas y desventajas que definió MAX WEBER con el modelo burocrático

Ventajas:

- logro de objetivos de la organización en forma coherente y racional.
- Definición del cargo en detalle con las funciones y deberes.
- Toma de decisiones ágiles.
- Seguridad en la ejecución de órdenes por estar ya definidas.
- Procedimientos estandarizados que evita demoras, sobre costos.
- No se presentan traumatismos al cambio de personal ya que existe la entrega del puesto estandarizado.
- Reconocimiento de parte del empleado de sus deberes y la de los demás.
- Uniformidad de decisiones para casos similares.
- Reconocimiento de los más nuevos sobre las personas de trayectoria en el cargo.
- Elimina la discriminación personal

Desventajas:

- Cuando no se tiene sentido de eficiencia y eficacia en muchos casos.
- Utilización de estrategias no convencionales para demorar trámites injustificados.
- Nombramientos exagerados en la nómina.
- Nominas paralelas.
- Demora en el pago de salarios.
- Posibilidades de ser politiquero.
- Facilidad para cometer actos en contra del erario.
- Ausencia de creatividad

TEORÍA ESTRUCTURALISTA

Actividad:

Investiga brevemente cuáles fueron los orígenes de esta teoría.

La Corriente Estructuralista de la economía aparece a fines de los años 1950 y está integrada por un grupo de psicólogos y sociólogos que se dedican a estudiar el comportamiento humano.

- La oposición surgida entre la teoría tradicional y la teoría de las relaciones humanas. La teoría estructuralista pretende sintetizar la teoría clásica(formal) y la teoría de las relaciones humanas (informal).

- La necesidad de considerar “la organización como una unidad social y compleja donde interactúan muchos grupos sociales (como viabilidad económica de la misma), (como, la manera de distribuir las ganancias de la organización).
- La influencia del estructuralismo en las ciencias sociales y la repercusión de estas en el estudio de las organizaciones (estructuralismo abstracto, estructuralismo concreto, estructuralismo dialectico y estructuralismo fenomenológico)
- Nuevo concepto de estructura: es a la estructura que permite reconocer el mismo río, aunque sus aguas jamás sean las mismas debido al continuo cambio de todas las cosas.
- El estructuralismo se preocupó exclusivamente por las “estructuras” e ignora otros modos de comprender la realidad. El concepto de estructura implica el análisis interno de los elementos constitutivos de un sistema, el estructuralismo es fundamentalmente comparativo

TEORÍA DE SISTEMAS

Actividad:

Enumera y explica brevemente cuáles son las características de los sistemas.

La Teoría General de Sistemas distingue varios niveles de complejidad:

- Sistema: totalidad coherente, por ejemplo, una familia
- Suprasistema: medio que rodea al sistema; amigos, vecindad, familia extensa...
- Subsistemas: los componentes del sistema; individuos.

Principios de la Teoría General de Sistemas

- Totalidad: El sistema trasciende las características individuales de sus miembros
- Entropía: Los sistemas tienden a conservar su identidad
- Sinergia: Todo cambio en alguna de las partes afecta a todas las demás y en ocasiones al sistema
- Finalidad: los sistemas comparten metas comunes
- Equifinalidad: Las modificaciones del sistema son independientes de las condiciones iniciales
- Equipotencialidad: Permite a las partes restantes asumir las funciones de las partes extinguidas
- Retroalimentación: Los sistemas mantienen un constante intercambio de información
- Homeostasis: Todo sistema vivo se puede definir por su tendencia a mantenerse estable
- Morfogénesis: Todo sistema también se define por su tendencia al cambio