



---

**Universidad del Sureste**

---



**Medicina Veterinaria y Zootecnia**

**Delia escamilla Méndez**

**Estructuras organizacionales**

**Estefy Darany Pereyra Castro**

**Tuxtla Gutiérrez Chiapas**

**11/mayo/2020**

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

1. División del trabajo

Todos los empleados de la empresa tienen distintas habilidades y en función de su nivel de experiencia en el puesto pueden considerarse desde especialistas hasta generalistas.

2. Autoridad y responsabilidad

Para que cualquier empresa u organización funcione, debe considerarse la autoridad que el equipo de dirección tiene para poder dar órdenes a sus empleados. Toda autoridad conlleva una responsabilidad.

3. La disciplina

Hablaba de disciplina como obediencia y respeto de los valores fundamentales. La buena conducta y las relaciones respetuosas eran la base sobre la que se sustentaba la relación entre los empleados, los mandos y la dirección.

4. Unidad de mando

Este principio se refiere a la necesidad de que un empleado reciba órdenes de un solo mando y rinda cuentas de las actividades a esta misma persona. Si un empleado recibe órdenes de distintos mandos, puede llevar a confusión y conflictos. Gracias a este principio se podía establecer la responsabilidad sobre los errores más fácilmente.

5. Unidad de dirección

La unidad de dirección hace referencia a la unidad y el enfoque. Todas las actividades de los empleados se dirigen a un mismo objetivo, y, por tanto, deben estar recogidas y detalladas en un plan de acción.

6. Subordinación del interés individual al general

En una empresa existen todo tipo de intereses, de hecho cada empleado tiene unos intereses particulares que en ningún caso deben prevalecer sobre el interés general de la empresa.

#### 7. Remuneración

La motivación y la productividad están estrechamente relacionadas. La remuneración debe ser la justa y suficiente para que los empleados mantengan un buen nivel de motivación y productividad en su puesto de trabajo.

#### 8. Jerarquía

Debe establecerse una línea clara en cuanto a autoridad a lo largo de toda la jerarquía de la organización, desde los niveles más altos a los más bajos y justamente en este sentido.

#### 9. Centralización

La autoridad necesaria para llevar a cabo el proceso de toma de decisiones debe estar equilibrada dentro de la empresa, sobre todo en organizaciones extensas.

#### 10. Orden

Todos los empleados de la empresa deben disponer de los recursos adecuados para poder trabajar correctamente. Cada empleado debe ocupar el puesto más adecuado a sus capacidades.

#### 11. Equidad

Uno de los principios más importantes a mi parecer es el de la equidad. Fayol dispone que los empleados deben ser tratados con amabilidad y por igual.

#### 12. Estabilidad

La elevada rotación de personal puede perjudicar sensiblemente el correcto funcionamiento de la empresa, a la vez que reduce el sentimiento de seguridad de los empleados.

### 13. Iniciativa

Fayol incentiva claramente la iniciativa de los empleados a la hora de llevar a cabo ciertas tareas. Los trabajadores deben gozar de flexibilidad para realizar los procedimientos propios de su puesto. Este principio recoge también la tolerancia que los superiores deben tener ante los errores que se puedan cometer.

### 14. Espíritu de cuerpo

Este principio promueve el trabajo en equipo, la colaboración, la participación y la unidad entre los empleados. El espíritu de cuerpo contribuye al desarrollo de la cultura de empresa y favorece la confianza entre todos los empleados y el entendimiento.

*Henry Fayol, destaca que toda empresa debe de cumplir con seis funciones básicas:*

1. Funciones técnicas. Se refiere a las funciones empresariales que están directamente ligadas a la producción de bienes y servicios de la empresa, como por ejemplo, las funciones productivas, las de manufactura, las de adaptación y operación, etc., siendo una función primordial ya que es la razón de ser de la organización.
2. Funciones comerciales. Están relacionadas con las actividades de compra, venta e intercambio de la empresa, es decir, debe saber tanto producir eficientemente como comprar y vender bien, haciendo llegar los bienes y servicios producidos al consumidor.
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, por ejemplo la seguridad de higiene, la industrial, privada, personal, etc.

5. Funciones contables. Estas funciones se enfocan en todo lo que tiene que ver con costos, inventarios, registros, balances y estadísticas empresariales; la contabilidad cuenta con dos funciones básicas, la de llevar un control de los recursos que poseen las entidades comerciales, y el informar mediante los estados financieros las operaciones realizadas.

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.

**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.**

Primera fase del experimento de Hawthorne

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.

Segunda fase del experimento de Hawthorne

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 le gustaba el ambiente y que estuviera alguien para motivarlas y ser libres.

### Tercera fase del experimento de Hawthorne

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.

### Cuarta fase del experimento de Hawthorne

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.

Con esto se logra al objetivo que era saber que el experimento fue de gran importancia ya que ayudó a entender mejor el comportamiento del individuo en el trabajo y la conducta grupal para que hubiera mayor productividad en cada una de las fases, aplicando nuevas técnicas e ideas, se expusieron los aspectos más relevantes de dicho experimento, las fases que lo conforman y en qué consistió el desarrollo de cada una de estas.

## **Ventajas y desventajas de la Teoría de la Burocracia**

### **Ventajas**

En términos generales, el término burocracia tiene una connotación negativa y constantemente está vinculada a entidades gubernamentales y grandes organizaciones. Sin embargo, el gran beneficio de una burocracia es que las grandes organizaciones con muchas capas jerárquicas pueden estructurarse y trabajar efectivamente. Son precisamente las reglas y procedimientos establecidos los que permiten una alta eficiencia y una ejecución consistente del trabajo por parte de todos los empleados.

Todo esto hace que sea más fácil para la administración mantener el control y realizar ajustes cuando sea necesario. La burocracia es especialmente inevitable en las compañías donde la legislación juega un papel importante en la entrega de un resultado consistente.

### **Desventajas**

La burocracia se caracteriza por una gran cantidad de trámites burocráticos, muchos escritorios, cultura de oficina y una comunicación burocrática lenta debido a sus muchas capas jerárquicas. Esta es la mayor desventaja del sistema para una organización burocrática. También es desafortunado que los empleados se mantengan bastante distanciados entre sí y con la organización, haciéndolos menos leales.

La burocracia también es extremadamente dependiente del cumplimiento normativo y de sus políticas. Esto restringe a los empleados para que aporten ideas innovadoras, haciéndolos sentir como un número en lugar de un individuo. Investigaciones posteriores (la Teoría de las Relaciones Humanas) demostraron que los empleados aprecian la atención y desean tener una voz en la toma de decisiones.

## Orígenes de la teoría estructuralista

- ✚ La oposición que surgió entre la teoría tradicional y la teoría de las relaciones humanas hizo necesaria una posición más amplia y comprensiva que integrase los aspectos considerados por una y omitidos por la otra y viceversa.
- ✚ La necesidad de visualizar “la organización como una unidad social grande y compleja, en donde interactúan los grupos sociales” que comparten algunos de los objetivos de la organización (como la viabilidad económica de la organización), pero que pueden volverse incompatibles con otros (como la forma de distribuir las utilidades de la organización.)
- ✚ La influencia del estructuralismo en las ciencias sociales y repercusiones en el estudio de las organizaciones. El estructuralismo tuvo fuerte influencia en la filosofía, en psicología, en la antropología, en las matemáticas, etc. En la teoría administrativa, los estructuralistas se concentran en las organizaciones sociales, variando entre el estructuralismo fenomenológico y el dialéctico.
- ✚ Nuevo concepto de estructura. El concepto de estructura es muy antiguo. Real cito en los principios de la historia concebía el “logos” como una unidad estructural que domina el flujo ininterrumpido del devenir y lo hace inteligible.
- ✚ Estructura es el conjunto formal de dos o más elementos y que permanece inalterado sea en el cambio, sea en la diversidad de contenidos, es decir, la estructura se mantiene incluso con la interacción de uno de sus elementos o relaciones.

El estructuralismo está enfocado hacia el todo y la relación de las partes en la constitución del todo. La totalidad, la interdependencia de las partes y el hecho de que todo es más grande que la sencilla suma de sus partes son las características básicas del estructuralismo.

## Características de sistemas

- ✚ Totalidad: el sistema trasciende las características individuales de sus componentes.
- ✚ Entropía: tiene identidad
- ✚ Sinergia: todo cambio en alguna de las partes afecta a todas las demás
- ✚ Finalidad: comparten metas comunes
- ✚ Equifinalidad: sus modificaciones son independientes de las condiciones iniciales
- ✚ Equipotencialidad: unas partes asumen las funciones de las partes extinguidas
- ✚ Retroalimentación: se relacionan y reaccionan frente al medio en el que viven
- ✚ Homeostasis: se puede definir por su tendencia a mantenerse estable
- ✚ Morfogénesis: también se define por su tendencia al cambio