

Nombre de alumnos: Yulixa González Pérez.
Nombre del profesor: Ángela Zavaleta.
Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico.
Materia: Estructuras organizacionales.
Grado: 4 Cuatrimestre.
Grupo: “A”

Teoría organizacional.

Desafíos actuales:

- Globalización: Las empresas pueden ubicar distintas partes de la organización en cualquier lugar donde tenga sentido que estén: la alta gerencia en un país, el conocimiento técnico y la producción en otros.
- Competencia intensa: Esta interdependencia global en crecimiento crea nuevas ventajas, pero también significa que el entorno para las empresas se vuelve muy competitivo. Los clientes quieren precios bajos para los bienes y servicios.
- Ética y responsabilidad: Los gerentes enfrentan hoy una gran presión de parte del gobierno y del público por conservar en sus organizaciones y empleados altos estándares éticos y profesionales. Después de escándalos morales y financieros corporativos extensamente difundidos, las organizaciones están bajo escrutinio como nunca antes.
- Velocidad y capacidad de respuesta: Es responder con rapidez y decisión a los cambios en el entorno, las crisis organizacionales o las expectativas cambiantes de los clientes.
- El lugar de trabajo digital: Las organizaciones se han visto inundadas por tecnología de información que afecta la forma en que están diseñadas y administradas. En el lugar de trabajo actual, muchos empleados realizan gran parte de su trabajo en computadora y pueden trabajar en equipos virtuales, conectados electrónicamente con colegas en todo el mundo.
- Diversidad: Conforme las organizaciones operan cada vez con mayor frecuencia en un campo global, la fuerza de trabajo, así como la base de clientes, son cada vez más diversas. Muchas de las organizaciones líderes actuales tienen un rostro internacional.

¿Qué es una organización?

La definición utilizada para describir las organizaciones es la siguiente: las organizaciones son 1) entidades sociales que 2) están dirigidas a las metas, 3) están diseñadas como sistemas de actividades estructuradas y coordinadas en forma deliberada y 4) están vinculadas al entorno. El elemento clave de una organización no es una construcción ni un conjunto de políticas y procedimientos; las organizaciones están constituidas por las personas y las relaciones entre ellas.

Una organización existe cuando las personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayudan a alcanzar las metas. Una organización no puede existir sin interactuar con clientes, proveedores, competidores y otros elementos del entorno. Hoy, algunas empresas incluso cooperan con sus competidores, compartiendo información y tecnología para beneficio mutuo.

Elementos que constituyen a la organización.

- a) El patrimonio: Conjunto de bienes, derechos y obligaciones de la empresa. Podemos distinguir entre:
 - Activo: son aquellos bienes y derechos que permanecen más de un ejercicio económico, como instalaciones, maquinaria, aplicaciones informáticas, marcas, etcétera.
 - Pasivo: son las fuentes de financiación de todos esos elementos del activo que pueden ser propias o ajenas.
- b) El factor humano: Es el elemento activo de la producción. Está formado por las personas que aportan su trabajo a la empresa. Podemos hablar de 3 grupos:
 - Trabajadores.
 - El empresario (directivos o administradores).
 - Los propietarios o capitalistas.
- c) La Organización: Los distintos elementos de la empresa deben ser coordinados, estableciendo los diferentes niveles jerárquicos y áreas de actividad; para que la empresa logre sus fines.
- d) Entorno: Es todo lo que rodea a la empresa, en el que influye y recibe influencias, ya que la empresa no vive aislada.

Perspectivas sobre las organizaciones.

Perspectivas históricas: En esta sección analizaremos la perspectiva clásica, con su énfasis en la eficiencia y la organización, así como otras perspectivas que surgieron para resolver nuevas preocupaciones, como las necesidades de los empleados y el rol del entorno.

La eficiencia lo es todo: Taylor propuso que los trabajadores “podían ser reajustados como las máquinas, y que era posible recalibrar sus engranajes mentales y físicos para mejorar la productividad”.

Para utilizar este enfoque, los administradores desarrollan procedimientos estándar precisos para realizar cada trabajo, seleccionan a los trabajadores que tienen las habilidades apropiadas, capacitan a los trabajadores en los procedimientos estándar, planean el trabajo con detenimiento y ofrecen incentivos para aumentar la producción.

Cómo organizarse: Henri Fayol propuso catorce principios administrativos, como “cada subordinado recibe órdenes de un solo superior” (unidad de mando) y “las actividades similares en una organización deben agruparse bajo un administrador” (unidad de dirección).

¿Qué sucede con las personas? La publicación de estos descubrimientos dio lugar a una revolución en el trato a los empleados y sentó las bases para trabajos subsecuentes que analizan el trato a los trabajadores, el liderazgo, la motivación y la administración de recursos humanos. Estas relaciones humanas y enfoques conductuales agregaron nuevas e importantes contribuciones al estudio de la administración y las organizaciones.

¿Las burocracias pueden ser flexibles? La década de 1980 produjo nuevas culturas corporativas que valoraban el personal reducido, la flexibilidad y el aprendizaje, la respuesta rápida al cliente, los empleados comprometidos y los productos de calidad.

Dimensiones estructurales:

- La formalización: Se refiere a la cantidad de documentación escrita en la organización.
- La especialización: Es el grado en el que las tareas organizacionales se encuentran subdivididas en trabajos separados.
- La jerarquía de la autoridad: Describe quién le reporta a quién y el tramo de control para cada gerente.
- La centralización: Se refiere al nivel jerárquico que tiene la autoridad para tomar una decisión.
- El profesionalismo: Es el nivel de educación formal y capacitación de los empleados.
- Las razones de personal: Se refieren a la distribución de personas entre las diversas funciones y departamentos.

Dimensiones del diseño organizacional.

Dimensiones contextuales:

- El tamaño: Para la organización se puede medir como un todo o por sus componentes específicos, como una planta o división.
- La tecnología organizacional: se refiere a las herramientas, técnicas y acciones empleadas para transformar los insumos en productos.
- El entorno: Incluye todos los elementos fuera de los límites de la organización.
- Las metas y la estrategia: De una organización definen el propósito y las técnicas competitivas que la diferencian de otras organizaciones.
- La cultura: De una organización es el conjunto subyacente de valores, creencias, entendimientos y normas clave compartidos por los empleados.

Entornos de las organizaciones.

Microambiente:

- Instituciones comerciales: El análisis de los elementos que intervienen en el sistema comercial debe completarse con el estudio de todas las partes que intervienen en la relación de intercambio. Esta participación puede ser directa, dando origen a transacciones, como en el caso de los proveedores o suministradores y de los intermediarios.
- La competencia: Los competidores actúan como restricciones en el diseño de la estrategia de mercadotecnia. El éxito de cualquier estrategia de mercadotecnia puede depender de la bondad del análisis de la competencia efectuado.

Macro ambiente: Los factores del macro entorno no guardan una relación causa-efecto con la actividad comercial. Son genéricos y existen con independencia de que se produzcan o no intercambios. Su influencia no se limita a las actividades comerciales y su micro entorno, sino también a otras muchas actividades humanas y sociales.

Entorno demográfico: La tasa de natalidad no para de disminuir, mientras que la esperanza de vida, como consecuencia de los avances en el tratamiento de las enfermedades, se prolonga continuamente. Esto lleva a un menor crecimiento de la población y a una inversión en la pirámide poblacional, con un mayor número de adultos mayores y menor, en cambio, de jóvenes.

Entorno económico: El análisis del entorno económico contempla la evolución de las principales magnitudes macroeconómicas: ingreso nacional, tipo de interés, inflación, desempleo, tipo de cambio, balanza de pagos y carga fiscal.

Entorno cultural y social: Los cambios culturales y sociales experimentados en la sociedad occidental han sido sustanciales en las últimas décadas.

Entorno legal y político: Actualmente se observa, por una parte, un menor empeño que antes de los poderes públicos por establecer controles y normas de conducta en múltiples sectores económicos.

Entorno tecnológico: Los avances e innovaciones en los campos de la electrónica y la computación han revolucionado los procesos de producción, las comunicaciones y la transmisión y tratamiento de la información.

El medio ambiente: El medio ambiente ha adquirido una importancia creciente en los últimos años, no sólo por la defensa realizada por los movimientos ecologistas y por los partidos, en algunos países, especialmente en la Unión Europea, sino también por la mayor conciencia social que existe de los perjuicios que causan algunos productos y procesos industriales.