



NOMBRE LA MATERIA:

GESTION DEL TRABAJO SOCIAL

NOMBRE DEL TRABAJO:

ENSAYO

NOMBRE DEL DOCENTE:

NAHIELI CAMAS CAMERAS

GRADO:

“9”

GRUPO:

“A”

CARRERA:

TRABAJO SOCIAL Y GESTIÓN COMUNITARIA

NOMBRE DEL ALUMNO:

LUIS FERNANDO ANGEL ARRIAGA

FECHA DE ENTREGA:

8 DE MAYO DEL 2021



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional, es el marco en el que se desenvuelve la organización, de acuerdo con el cual las tareas son divididas, agrupadas, coordinadas y controladas, para el logro de objetivos. Es el manual de operaciones que les informa a los participantes cómo está formada la organización y cómo funciona. Más específicamente, la estructura describe cómo se acepta a los miembros, cómo se escoge a los líderes y cómo se toman las decisiones. Desde un punto de vista más amplio, comprende tanto la estructura formal (que incluye todo lo que está previsto en la organización), como la estructura informal (que surge de la interacción entre los miembros de la organización y con el medio externo a ella) dando lugar a la estructura real de la organización.

La estructura organizativa, es la configuración de un esquema formal, en el que se toman en cuenta todos los procesos de ejecución, procedimientos y relaciones que pueden existir dentro del grupo humano, considerando para ello todos los elementos materiales y humanos para el logro de los objetivos.

Las características de la estructura organizacional son las siguientes:

- **Especialización:** forma según la cual se divide el trabajo en tareas más simples y cómo estas son agrupadas en unidades organizativas.
- **Coordinación y áreas de mando:** hay determinados grupos bajo el mando de un supervisor.
- **Formalización:** grado de estandarización de las actividades y la existencia de normas, procedimientos escritos y la burocratización.

Mientras que Mintzberg (1984) considera a la estructura organizacional como el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas y la posterior coordinación de las mismas. De acuerdo con Mintzberg se identifican 5 elementos:

- **Ápice estratégico:** aquí se encuentra la alta dirección de la empresa, la cual tiene una responsabilidad global. Es el órgano que se ocupa de que la organización cumpla, efectivamente, con su misión y que satisfaga convenientemente los intereses de los grupos y personas involucradas en la misma (socios, Estado,



sindicatos, etc.). La función esencial consiste en garantizar que la organización funcione adecuadamente y cumpla sus objetivos; tienen diversas tareas:

1. Supervisión Directa
 2. Relación con el entorno
 3. Formulación de la estrategia a seguir
- **Línea Media:** son los directivos que vinculan la dirección general con el núcleo de operaciones.
 1. Las funciones que se le atribuyen son:
 2. Enlace vertical ascendente y descendente
 3. Enlace horizontal entre ellos
 4. Tomar decisiones y resolver problemas en su ámbito de actividad
 - **Núcleo de Operaciones:** es el encargado del trabajo básico de producción de bienes y servicios. Comprende a aquellos miembros de la organización (operarios) que realizan el trabajo básico directamente relacionado con la producción de bienes y servicios propios de la actividad característica de la organización. Las funciones básicas que desarrollan son:
 1. Aprovechamiento de Inputs
 2. Producción
 3. Comercialización
 4. Apoyo a las funciones previas.
 - **Tecnoestructura:** Formada por analistas que no son directivos y no participan en el flujo del trabajo, sino que diseñan y planifican. Está formada por los analistas (y su personal administrativo) que sirven a la organización operando sobre el trabajo de los demás miembros de la misma. No intervienen directamente en el flujo de operaciones, aunque lo diseñan, lo planifican, lo cambian y preparan a las personas que lo realizan. Puede haber dos tipos:
 1. Analistas de adaptación: se ocupan de estudiar los cambios necesarios que hay que introducir en la organización.



2. Analistas de control: su función consiste en la búsqueda de estabilidad y normalización de las pautas de la actividad de la empresa.

- **Staff de apoyo:** son un conjunto de unidades especializadas que no participan directamente en la producción de bienes y servicios, sino que su objetivo consiste en apoyar a la organización mediante la prestación de tareas y servicios especializados, como lo pueden ser limpieza, seguridad, etc.

La estructura organizacional se clasifica en muchos tipos de estructuras organizacionales están definidos para cumplir las necesidades de las organizaciones que operan de forma diferente. Los tipos de estructura organizacional incluyen divisional, funcional, geográfica y central. Una estructura divisional es adecuada para las organizaciones con distintas unidades de negocios, mientras que la estructura geográfica provee una jerarquía para las organizaciones que operan en muchos lugares nacional o internacionalmente. Una estructura organizacional funcional está basada en los deberes de trabajo de cada uno. Una estructura central, que tiene dos o más supervisores para que cada trabajador se reporte, es más complicada, pero puede ser necesaria para organizaciones grandes con muchas locaciones y áreas funcionales.

La estructura real de la organización se basa en el conjunto de relaciones formales e informales. Pueden diferenciarse dos partes la estructura organizativa formal y la informal.

Estructura Organizacional formal

Esta estructura formal surge como una necesidad para realizar una división de las actividades dentro de una organización que les permita principalmente alcanzar los objetivos mediante organigramas, manuales y la interacción de los principios de la organización como la división de trabajo, autoridad y responsabilidad, delegación, unidad de mando, jerarquía, tramo de control y equidad en la carga de trabajo, entre otras.

Factores que determinan cómo es una estructura organizativa formal:

- Tamaño: empresa grande: + complejidad + burocracia / estructura organizativa más compleja + especialización



- Tecnología: la tecnología condiciona el comportamiento humano como la propia estructura organizativa.
- Entorno sectorial y social: no es lo mismo una empresa que está en el sector agrario que en el industrial, si la empresa está en un sector más simple la estructura es más simple.

Estructura Organizacional Informal

Su origen está en la estructura formal ya que de ahí parte la formación de estructuras de las relaciones entre los miembros de conforme a una mezcla de factores como algunos dan origen a este tipo de estructura. La estructura informal obedece al orden social y estas suelen ser más dinámicas que las formales. Se observa que la estructura informal se integra a través de relaciones entre personas de acuerdo a una mezcla de factores que llegan a formar grupos informales que son representadas verbalmente de manera pública.

Los niveles que forman parte de la estructura organizativa son:

- **Órgano Representativo y Deliberante:** Constituido por la junta general de accionistas, legalmente convocada y reunida; representa la voluntad social para tratar asuntos específicos. Estas juntas generales son ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias se reúnen con carácter obligatorio, por lo menos una vez al año y las extraordinarias cuando se trate de asuntos que no son de competencias de las juntas ordinarias.
- **Directivo:** Se constituye en el máximo órgano de administración; elige la junta general de accionistas, con amplias facultades para la administración, gestión, organización y representación legal. Instancia autorizada para delegar algunas funciones de la administración, responsable solidariamente por las resoluciones que adopte y por los actos de administración.
- **Ejecutivo:** Se constituye en la máxima instancia ejecutivo, designado por el Directorio, con facultades delegadas para, organizar, dirigir, gestionar, el conjunto de la organización, mediante procesos administrativos de implementación y vigilancia por el cumplimiento de las políticas, estrategias, normas, procedimientos y otras acciones aprobadas por el Directorio.



- **Administrativo:** Es el nivel de apoyo en los procesos administrativos integrales de la organización. Tiene los denominados mandos medios e intermedios; es el nivel donde se hacen cumplir las normas y procedimientos administrativos, para el desarrollo de las actividades propias o giro empresarial, bajo los principios comunes del logro de los objetivos. Pueden ser parte de este nivel, los jefes de departamento o sección.
- **Operativo:** Es el nivel donde el capital humano, está relacionado directamente con los procesos de producción de bienes y servicios (giro empresaria). Es donde la fuerza laboral, ya sea administrativa u operativa, que tiene que ver mucho y especialmente con las tareas asignadas (operacionales) y con el cumplimiento de las metas fijadas en el plan de desarrollo empresarial. En este nivel, están ubicados los trabajadores que son parte del proceso de producción de los bienes o servicios.

Los principios de una estructura de organizacional son los métodos mediante los cuales la organización sostiene que la estructura, y los procesos que utiliza para mantener la estructura eficientemente.

- **Jerarquía de mando:** Uno de los principios que mantiene una estructura organizativa unida es la jerarquía de mando. El respeto por la autoridad de administrativa y el equipo ejecutivo crea una línea funcional de comunicación. Las instrucciones y los decretos dados por el grado superior son validados por la creencia en la estructura jerárquica de la organización.
- **Definición de roles:** una estructura organizativa eficiente ayuda a definir adecuadamente el papel de cada uno en la empresa. Una definición clara de las responsabilidades y la posición de cada persona dentro de la empresa crea una comprensión de lo que se espera de cada individuo, y cómo el rendimiento individual puede afectar la eficiencia de toda la organización.
- **Evaluación de resultados:** Indica que el seguimiento de los resultados de los distintos proyectos, así como la evaluación continua del rendimiento de los empleados, ayuda a determinar los puntos fuertes y los puntos débiles en una estructura organizacional. Las debilidades pueden ser tratadas a través de la capacitación y reasignación de los activos de la empresa, como equipos, o la eliminación de empleados ineficaces o aquellos que realizan tareas duplicadas.



- **La alteración de la estructura organizativa:** Uno de los principios clave de una estructura organizacional es la capacidad de seguir siendo dinámica y cambiar en función de las necesidades de la empresa.