



Mi Universidad

MAPA CONCEPTUAL

Nombre del Alumno: Dulce Del Carmen Reyes

Aguilar

Parcial 3ro

Nombre de la Materia: ESTRUCTURAS

ORGANIZACIONALES

Nombre del profesor: BEATRIZ ADRIANA MENDEZ

GONZALEZ

Nombre de la Licenciatura: psicología

Cuatrimestre



INTRODUCCIÓN A LAS ORGANIZACIONES

TEORÍA ORGANIZACIONAL

La teoría organizacional proporciona las herramientas para analizar y entender de qué manera una empresa grande y poderosa

Orígenes de la teoría del comportamiento organizacional

- La teoría de las relaciones humanas
- En 1947 se publica el comportamiento administrativo de Herbert A. Simon
- trabajos experimentales realizados por Elton Mayo en la factoría Hawthorne
- los aportes de E. Deming, J. Juran, P. Crosby, K. Ishikawa y otros pioneros de la filosofía de la calidad total.

¿QUÉ ES UNA ORGANIZACIÓN?

desarrollo de una estructura intencional y formalizada de funciones o puestos; o como una entidad económico-social (empresa), integrada por individuos y recursos (monetarios, tecnológicos, materiales, etcétera), que genera beneficios para la sociedad, y en la cual se basa el desarrollo de una nación

IMPORTANCIA DE LAS ORGANIZACIONES

- Están alrededor de nosotros y modelan nuestra vidas en muchas formas.
- producen bienes y servicios que los consumidores desean producirlos y distribuirlos con mayor eficiencia.
- también a través del rediseño de las estructuras organizacionales y las prácticas administrativas

Elementos que constituyen a la organización

PARA QUE UNA ORGANIZACIÓN SEA CONSIDERADA COMO TAL, DEBE CONTAR CON LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

- GRUPO HUMANO.
- RECURSOS.
- FINES Y OBJETIVOS POR ALCANZAR.

- LA DIVISIÓN DEL TRABAJO.
- EL PROCESO DE DIRECCIÓN.
- LA POSIBILIDAD DE RENOVACIÓN Y SUSTITUCIÓN DEL RECURSO HUMANO.

LOS ELEMENTOS MENCIONADOS INTERACTÚAN ENTRE SI EN UNA RED QUE CONSTITUYE UN SISTEMA, ES DECIR: "UN CONJUNTO DE RELACIONES, EN UN MARCO PERTINENTE, PARA LOGRAR PROPÓSITOS DETERMINADOS".

PERSPECTIVAS SOBRE LAS ORGANIZACIONES

la estructura y cultura de la organización, sus objetivos y estrategias, sus modelos de gestión y formas de organizar el conocimiento; la formación y el trabajo se convierten en aspectos clave en la investigación.

DIMENSIONES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

Las dimensiones organizacionales se dividen en dos tipos: **estructurales y contextuales**. Las dimensiones estructurales proporcionan etiquetas para describir las características internas de una organización. Crean una base para medir y comparar las organizaciones

DIMENSIONES ESTRUCTURALES
Se refiere a la cantidad de documentación escrita en la organización. La documentación incluye procedimientos, descripciones de puestos, regulaciones y manuales de políticas.

ENTORNOS DE LAS ORGANIZACIONES

se refiere a todas aquellas condiciones laborales que se relacionan directamente con la organización, el contenido y la realización del trabajo y que tienen la capacidad de afectar positiva o negativamente el estado de salud físico, psíquico y social de los trabajadores así como su desempeño

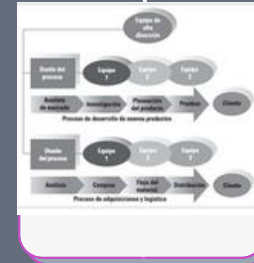
- Entorno demográfico
- Entorno económico
- Entorno cultural y social
- Entorno legal y político
- Entorno tecnológico
- El medio ambiente

FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONA

Diseños funcionales, divisionales y geográficos
El agrupamiento funcional y divisional son los dos métodos más comunes para el diseño estructural.

CARACTERÍSTICAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONA



LA ESTRUCTURA SE CREA EN TORNO A PROCESOS CENTRALES TRANSFUNCIONALES EN VEZ DE TAREAS, FUNCIONES O GEOGRAFÍA

LOS EQUIPOS AUTODIRIGIDOS SON LA BASE DEL DISEÑO Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONALES. NO LOS INDIVIDUOS. SCHWA, UN RESTAURANTE EN CHICAGO QUE SIRVE COMIDAS CON PLATOS MÚLTIPLES ELABORADOS ES DIRIGIDO POR UN EQUIPO.

Es la que se define como se dividen agrupan o coordinan formalmente las tareas en el trabajo.

ESTRUCTURAS HÍBRIDAS

EN PARTICULAR, LA MAYORÍA DE LAS ORGANIZACIONES GRANDES UTILIZA A MENUDO UNA ESTRUCTURA HÍBRIDA QUE COMBINA LAS CARACTERÍSTICAS DE VARIOS MÉTODOS DISEÑADOS PARA NECESIDADES ESTRATÉGICAS ESPECÍFICAS. LA MAYORÍA DE LAS EMPRESAS COMBINA LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS ESTRUCTURAS FUNCIONAL, DIVISIONAL, GEOGRÁFICA, HORIZONTAL Y DE RED PARA APROVECHAR LAS FORTALEZAS DE VARIAS ESTRUCTURAS Y EVITAR ALGUNAS DE LAS DEBILIDADES.

APLICACIONES DEL DISEÑO ESTRUCTURAL

LA ESTRUCTURA FUNCIONAL ES ADECUADA CUANDO SE DEBE COORDINAR LA ORGANIZACIÓN A TRAVÉS DE LA JERARQUÍA VERTICAL Y LA IMPORTANCIA DE LA EFICIENCIA PARA CUMPLIR LAS METAS ORGANIZACIONALES. LA ESTRUCTURA FUNCIONAL UTILIZA LA ESPECIALIZACIÓN DE TAREAS Y UNA CADENA DE MANDO ESTRICTA PARA OBTENER EL USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS ESCASOS, AUNQUE NO PERMITE QUE LA ORGANIZACIÓN SEA FLEXIBLE O INNOVADORA

ALTERNATIVAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

El diseño general de la estructura organizacional indica tres cosas: actividades de trabajo requeridas, relaciones de subordinación y agrupamiento departamental.

PERSPECTIVA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN REFERENTE A LA ESTRUCTURA

LA ORGANIZACIÓN DEBE ESTAR DISEÑADA DE TAL MODO QUE PROPORCIONE EL FLUJO DE INFORMACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL NECESARIO PARA ALCANZAR LAS METAS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN. SI LA ESTRUCTURA NO ENCAJA EN LOS REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN, LAS PERSONAS RECIBEN MUY POCOA INFORMACION O DEDICAN TIEMPO A PROCESAR LA QUE NO ES VITAL PARA SUS TAREAS, REDUCIENDO ASI LA EFECTIVIDAD. SIN EMBARGO, HAY UNA TENSION INHERENTE ENTRE LOS MECANISMOS VERTICAL Y HORIZONTAL DE UNA ORGANIZACION

ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

1. La estructura organizacional designa relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores.

2. La estructura organizacional identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total.

3. La estructura organizacional incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre departamentos.