



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Nombre Del Alumna:

***Isabel Guadalupe Cruz Gordillo.***

Licenciatura en Psicología.

Tercer Cuatrimestre.

Materia:

Estructura Organizacionales

Unidad: 1.1 Teoría organizacional, 2.1 Estructura de la organización

Nombre del profesor:

ALDO IRECTA NAJERA

ELEMENTOS QUE  
CONSTRUYEN A  
LA  
ORGANIZACION

1.1 Teoría  
organizacional

Nos permite comprender cómo una banda como los Rolling Stones, que opera como una organización de negocios mundial muy avanzada, puede gozar de un éxito fenomenal durante casi medio siglo, mientras que algunos grupos musicales con un talento igual o superior no sobreviven más que un par de éxitos.

La teoría organizacional ayuda a explicar qué sucedió en el pasado, así como lo que podría suceder en el futuro, con el fin de administrar las organizaciones en forma más efectiva.

Éstos son los temas de los que se ocupa la teoría organizacional. Los conceptos de esta teoría aplican para toda clase de organizaciones en todas las industrias

Nokia se sometió a una reorganización mayor para aumentar su flexibilidad y capacidad de adaptación

Todas estas empresas utilizan conceptos basados en la teoría organizacional.

Way, American Humane Association, organizaciones de arte locales, colegios y universidades, y la Fundación Make-A-Wish, que concede deseos a niños con enfermedades terminales.

Globalización. La idea de que el mundo es cada vez más pequeño es notoriamente cierta en el caso de las organizaciones actuales.

Las tendencias relacionadas son el outsourcing global, o la contratación de algunas funciones de las organizaciones en otros países, y la sociedad estratégica con empresas extranjeras para obtener una ventaja global.

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

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

No resulta sorprendente que una encuesta pública descubriera que 79% de los entrevistados en Estados Unidos cree que las prácticas de negocios dudosas son muy comunes.

Menos de una tercera parte dijo que considera que la mayoría de los presidentes de las empresas son honestos. Y este sentimiento hace eco en otros países

Había poca necesidad de buscar nuevas formas de enfrentar una competencia cada vez más numerosa, cambios en un entorno volátil o demandas cambiantes de los clientes

En la actualidad, la globalización y la tecnología en constante avance han acelerado el ritmo al que las organizaciones en todas las industrias deben adoptar nuevos productos y servicios para seguir siendo competitivas.

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

Además, en lugar de competir como entidades independientes, las organizaciones forman parte de redes electrónicas.

# ELEMENTOS QUE CONSTRUYEN A LA ORGANIZACION



ELEMENTOS QUE CONSTRUYEN A LA ORGANIZACION

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

Los elementos de cada perspectiva se utilizan todavía en el diseño organizacional, aunque se han adaptado y revisado para satisfacer las necesidades

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

40 insistió en que la administración en sí tendría que cambiar y enfatizó que era necesario cambiar las decisiones basadas en las reglas generales y la tradición por procedimientos precisos desarrollados después de un estudio cuidadoso de las situaciones individuales.

Las ideas de crear un sistema para un máximo de eficiencia y organizar el trabajo para lograr la productividad máxima están muy arraigadas en nuestras organizaciones

Un artículo reciente en Harvard Business Review que analiza las innovaciones que dieron forma a la gerencia moderna colocaba la administración científica en el número uno de su lista de las doce innovaciones influentes.

Mientras que la administración científica se enfoca sobre todo en la esencia técnica, los principios administrativos consideran el diseño y el funcionamiento de la organización como un todo

Aunque el término burocracia ha adquirido connotaciones negativas en las organizaciones actuales, las características burocráticas funcionaron muy bien para las necesidades de la Era Industrial.

Los primeros trabajos sobre psicología industrial y relaciones humanas recibieron poca atención debido a la prominencia de la administración científica.

Las interpretaciones de estos estudios en esa época llegaron a la conclusión de que el trato positivo de los empleados mejora su motivación y productividad.

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.

Sin embargo, el sistema jerárquico y los enfoques burocráticos desarrollados durante la Revolución Industrial continuaron siendo el enfoque primario para el diseño y el funcionamiento organizacional durante la década de 1970 y principios de la de 1980

En general, este enfoque funcionó bien para la mayoría de las organizaciones hasta las últimas décadas

Una competencia cada vez mayor, sobre todo en una escala global, cambió las reglas del juego

Las organizaciones empezaron a experimentar con equipos, jerarquías más planas y enfoques administrativos participativos

**ELEMENTOS QUE CONSTRUYEN A LA ORGANIZACION**

El nuevo diseño llevó a una mejor calidad, costos reducidos y mayor innovación, ayudando a la planta a ser más competitiva en un entorno de cambio. En lugar de depender de reglas y jerarquías estrictas, los administradores empezaron a cuidar todo el sistema organizacional, incluido el entorno

Durante los últimos veinticinco años, las organizaciones han sufrido cambios todavía más profundos y de mayor alcance. Los enfoques más flexibles del diseño organizacional se han vuelto más prevalentes.

Contingencia significa que una cosa depende de otras, y para que las organizaciones sean efectivas, debe existir un «buen grado de ajuste» entre su estructura y las condiciones en el entorno.

Por ejemplo, algunas organizaciones experimentan un entorno determinado, utilizan una tecnología de rutina y desean la eficiencia.

En la actualidad, casi todas las organizaciones operan en entornos muy inciertos.

De esta manera participamos en un periodo de transición significativo, en el que los conceptos de la teoría y el diseño organizacional cambiaron en forma tan significativa como lo hicieron en los inicios de la Revolución Industrial.

**1.5 Dimensiones del diseño organizacional**

Las organizaciones dan forma a nuestra vida, y los administradores bien informados pueden dar forma a las organizaciones.

El primer paso para entender a las organizaciones es buscar dimensiones que describan los rasgos de diseño organizacional específicos.

Estas dimensiones describen a las organizaciones de manera muy similar a como los rasgos de personalidad y físicos describen a las

Crean una base para medir y comparar las organizaciones

Las dimensiones contextuales caracterizan a toda la organización, incluidos su tamaño, tecnología, entorno y metas.

Describen el escenario organizacional que incluye y da forma a las dimensiones estructurales.

Las dimensiones contextuales pueden visualizarse como un conjunto de elementos superpuestos subyacentes a la estructura y los procesos laborales de una organización

Estas dimensiones del diseño organizacional interactúan entre sí y se pueden ajustar para lograr los propósitos mencionados

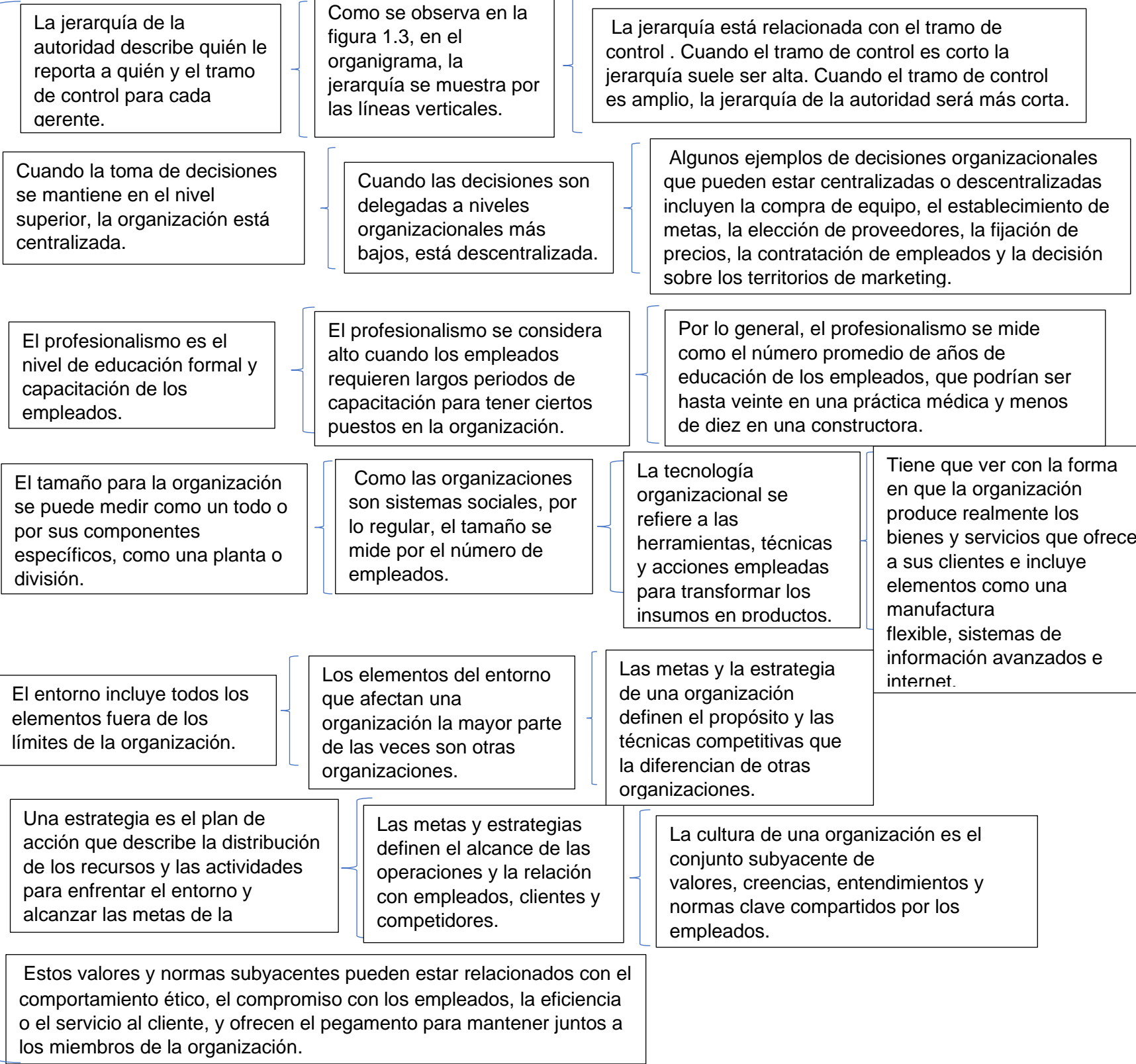
La formalización. Se refiere a la cantidad de documentación escrita en la organización.

A menudo, la formalización se mide sólo contando el número de páginas de la documentación dentro de la organización

La especialización es el grado en el que las tareas organizacionales se encuentran subdivididas en trabajos separados

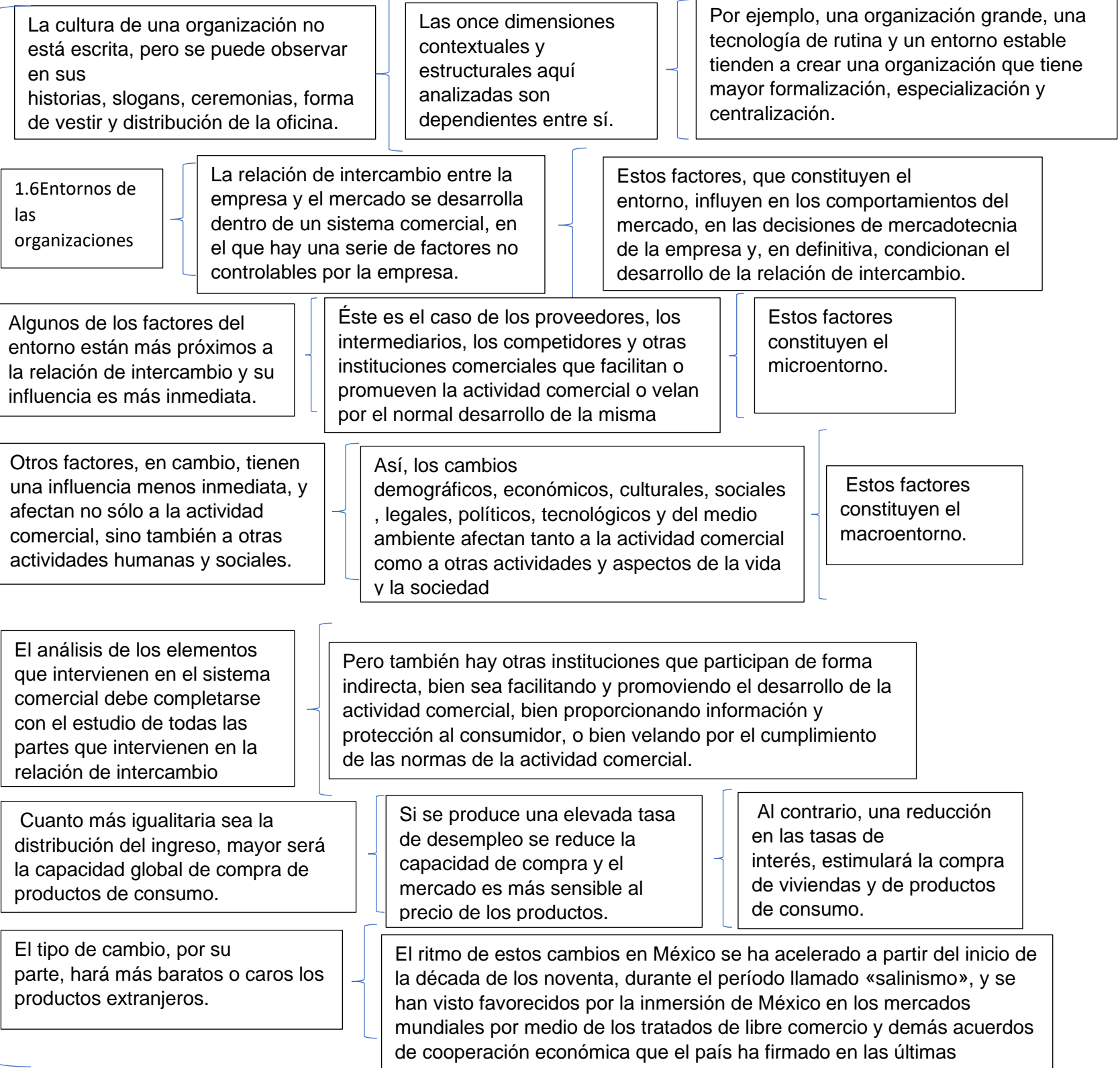
Si la especialización es baja, los empleados llevan a cabo una amplia variedad de tareas

**ELEMENTOS QUE CONSTRUYEN A LA ORGANIZACION**





ELEMENTOS QUE CONSTRULLEN A LA ORGANIZACION



ELEMENTOS QUE  
CONSTRUYEN A  
LA  
ORGANIZACION

Se ha visto una mayor incorporación de la mujer a las actividades productivas en México.

La mujer dispone ahora de menos tiempo, pero de mayores recursos para hacer compras, a la vez que aumentan los ingresos familiares.

Al disponer la mujer de menos tiempo, los productos han de ser más fáciles de usar y más cómodos de adquirir, lo que exige nuevos y más eficientes sistemas de distribución, con horarios adaptados a los tiempos de trabajo.

En general, el mexicano promedio practica más deportes, se preocupa por su físico, se interesa más por la moda y se preocupa en mayor medida por la naturaleza y el medio ambiente

Esto se traduce en un mayor consumo en cantidad, pero a la vez, más selectivo en calidad

Se produce lo que se ha denominado una «desregulación», que da mayor protagonismo a las leyes del mercado y fomenta la competitividad

Si bien la desregulación proporciona nuevas oportunidades de mercado, también plantea nuevos retos a las

Por otra parte, los avances científicos en los campos de la biología, química, física, energía, etc., permiten desarrollar nuevos y mejores productos que pueden atender de modo más efectivo las demandas actuales y satisfacer las necesidades no cubiertas o latentes del mercado

Hoy en día se pueden hacer múltiples operaciones bancarias a través de un cajero automático, efectuar compras desde el domicilio por medio de una computadora, enviar un mensaje escrito a distancia a través del correo electrónico e interactuar con empresas a través de redes sociales.

Hoy en día el Internet se ha expandido considerablemente, ha modificado muchos de los esquemas de interacción con el consumidor y ha originado innumerables cambios en el campo de la mercadotecnia.

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 «verdes» 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.

Esta legislación incluye al ámbito federal y se extiende a los estados, con una serie de leyes y reglamentos respaldados principalmente por la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente

Algunas empresas han obtenido reconocimientos en ese sentido y se encuentran inmersas en la transición hacia la economía «verde» o incluso hacia la denominada economía «azul», en la que las empresas se someten a un autocontrol cada vez más estricto para el cumplimiento de su responsabilidad hacia la sociedad y el planeta.

Un número importante de empresas continúa asociando la protección del medio ambiente con el encarecimiento de sus procesos de fabricación.



**ELEMENTOS QUE CONSTRUYEN A LA ORGANIZACION**

Las organizaciones existen por un propósito. Los altos directivos deciden sobre el intento estratégico de la organización, incluyendo una misión específica que debe cumplirse.

La declaración de misión, o metas oficiales, hacen que el propósito y la dirección de una organización sea explícita.

Las metas oficiales y operativas son un elemento clave en las organizaciones porque cumplen con dichas necesidades, al establecer la legitimidad con los grupos externos, ofrecer a los empleados un sentido de dirección y motivación y establecer estándares de desempeño.

Otros dos aspectos relacionados con el intento estratégico son la ventaja competitiva y la competencia central.

La ventaja competitiva se refiere a lo que separa a la organización de los demás y le proporciona una ventaja distintiva

La ventaja competitiva se refiere a lo que separa a la organización de los demás y le proporciona una ventaja distintiva

Los gerentes buscan aperturas competitivas y desarrollan estrategias basadas en sus competencias centrales.

Los gerentes buscan aperturas competitivas y desarrollan estrategias basadas en sus competencias

- Las estrategias pueden incluir cualquier cantidad de técnicas para alcanzar las metas establecidas

Dos modelos para formular las estrategias son las estrategias y fuerzas competitivas de Porter y la tipología estratégica de Miles v Snow.

- La evaluación de la efectividad organizacional refleja la complejidad de las organizaciones como tema de estudio.

Para tener éxito, las organizaciones deben desempeñar bien varias actividades, desde obtener insumos hasta entregar resultados.

Los enfoques tradicionales utilizan como indicadores de efectividad metas de producción, adquisición de recursos o salud y eficiencia internas.

Ningún enfoque es adecuado para todas las organizaciones, aunque cada uno ofrece algunas ventajas de las que otros carecen

**2.1 Estructura de la organización**

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.

Estos tres elementos de estructura pertenecen a los aspectos vertical y horizontal de la organización.

Por ejemplo, los primeros dos elementos son el marco estructural, que es la jerarquía vertical.

El tercer elemento pertenece al esquema de interacciones entre los empleados de la organización.

Una estructura ideal alienta a los empleados para que proporcionen información horizontal y coordinación donde y cuando sea necesario.

# ELEMENTOS QUE CONSTRUYEN A LA ORGANIZACION

La estructura organizacional se refleja en el organigrama.

No se puede ver la estructura interna de una organización como pudiera verse en la manufactura de herramientas, las oficinas o los productos.

Aun cuando pudiéramos ver empleados dedicados a sus responsabilidades, a realizar diferentes tareas y trabajar en distintas ubicaciones, la única forma en que, de hecho, se ve la estructura en la que está implícita toda esta actividad es por medio de un organigrama.

El organigrama es la representación visual de un conjunto completo de actividades implícitas y procesos en una organización.

El organigrama puede ser bastante útil para entender cómo funciona una empresa.

Muestra las diversas partes de una organización, su interrelación y la manera en que cada posición y departamento encaja en el todo.

El concepto de un organigrama, en el que se muestra la existencia de los puestos, cómo se agrupan y quién informa a quién, tiene siglos.

Esta estructura fue bastante efectiva y durante la mayor parte del siglo xx se arraigó en organizaciones comerciales, sin fines de lucro y militares

Sin embargo, este tipo de estructura vertical no siempre es efectivo, sobre todo en entornos que cambian rápidamente.

Con los años, las organizaciones desarrollaron otros diseños estructurales, muchos de ellos con el objetivo de aumentar la coordinación horizontal y comunicación y estimular la adaptación a cambios externos

2.2 Perspectiva de procesamiento de la información referente a la estructura

Sin embargo, hay una tensión inherente entre los mecanismos vertical y horizontal de una organización

Mientras los vínculos verticales están diseñados principalmente para el control, los horizontales están diseñados para la coordinación y colaboración, que por lo general significa reducir el control.

El énfasis en la eficiencia y el control se asocia con tareas especializadas, una jerarquía de autoridad, reglas y reglamentos, sistemas de información formales, pocos equipos o fuerzas de tarea y la toma de decisiones centralizada, que significa que los problemas y decisiones se canalizan a niveles superiores de la jerarquía para su solución

El énfasis en el aprendizaje y la adaptación se asocia con tareas compartidas, una jerarquía relajada, pocas reglas, comunicación directa, muchos equipos y grupos de trabajo y toma de decisiones informal y descentralizada.

Por otro lado, a veces algunas empresas descentralizadas grandes tienen que construir sistemas de comunicación y control más centralizados para mantener el funcionamiento eficiente de estas enormes corporaciones globales

Los gerentes crean vínculos de información para facilitar la comunicación y coordinación entre los elementos organizacionales.

Los vínculos verticales se utilizan para coordinar las actividades entre los niveles altos y bajos de una organización y están diseñados principalmente para el control de la organización.

ELEMENTOS QUE CONSTRUYEN A LA ORGANIZACION

Los empleados de niveles más bajos deben realizar las actividades conforme a las metas del nivel alto y los altos directivos deben estar informados sobre las actividades y logros de los niveles más bajos.

Las organizaciones pueden emplear cualquier instrumento estructural de una variedad a fin de lograr el vínculo vertical, como referencia jerárquica, reglas, planes y sistemas formales de información administrativa.

Referencia jerárquica. El primer instrumento vertical es la jerarquía, o cadena de mando con líneas verticales.

Si surge un problema que los empleados no saben cómo resolver, se puede referir al siguiente nivel de la jerarquía

Las líneas del organigrama actúan como canales de comunicación

Se puede establecer una regla o procedimiento dependiendo de la repetición de los problemas y decisiones de modo que los empleados sepan cómo responder sin comunicarse directamente con su gerente.

Los planes también proporcionan información constante para los empleados

Con planes de presupuesto cuidadosamente diseñados y comunicados, se puede dejar solos a los empleados de niveles más bajos para que desempeñen las actividades dentro de la asignación de sus recursos.

Sistemas de información vertical.

Los sistemas de información vertical incluyen los informes periódicos, información escrita y comunicaciones por computadora distribuidos a los gerentes

Los sistemas de información hacen que la comunicación a través de la jerarquía sea más eficiente.

En el mundo de escándalos financieros y problemas éticos corporativos de la actualidad, muchos altos directivos están considerando fortalecer los vínculos de la organización para información y

El otro aspecto importante en la organización es ofrecer vínculos horizontales adecuados para la coordinación y la colaboración.

Lo que encontré en Chrysler es que había treinta y cinco vicepresidentes, cada uno con su propio terreno

por ejemplo, no podía creer que la persona a cargo de los departamentos de ingeniería no estaba en constante contacto con su contraparte de manufactura

Durante su mandato en Chrysler, Iacocca llevó la coordinación horizontal a un nivel más alto.

Muchas veces no se trazan los mecanismos de los vínculos horizontales en un organigrama, pero aun así son una parte vital de la estructura

Los siguientes instrumentos son alternativas estructurales que pueden mejorar la coordinación horizontal y el flujo de la información

Cada instrumento permite que las personas intercambien información.

Sistemas de información. Un método significativo para ofrecer un vínculo horizontal en las organizaciones de la actualidad es el uso de sistemas de información transnacionales.

ELEMENTOS QUE CONSTRUYEN A LA ORGANIZACION

Los sistemas de información computarizada permiten a los gerentes y a los trabajadores de línea a través de la organización un intercambio de información rutinario acerca de problemas, oportunidades, actividades o decisiones

Por ejemplo, Siemens utiliza un sistema de información a lo ancho de la organización que permite a los 450 000 empleados en el mundo compartir conocimientos y colaborar en proyectos para ofrecer mejores soluciones a los clientes

Hace poco, la división de información y comunicaciones colaboró con la división médica para el desarrollo de productos nuevos para el mercado de cuidado de la salud.

La base de datos facilita que las personas que trabajan más allá de las fronteras se busquen, compartan ideas e información y construyan conexiones horizontales duraderas.

Un nivel superior del vínculo horizontal es el contacto directo entre gerentes o empleados afectados por un problema

Las organizaciones tienen fuerzas de tarea para todo, desde organizar el día de campo anual de la empresa hasta dar solución a problemas de manufactura caros y

Esta fuerza de tarea se creó específicamente para encontrar cómo aumentar la cooperación y compartir los componentes entre Mercedes, Chrysler y Mitsubishi

La fuerza de tarea empezó con un mapa de carreteras del producto en el que se presentan los vehículos Mercedes, Chrysler, Dodge, Jeep y Mitsubishi a ser lanzados al mercado en un periodo de diez años, junto con un análisis de los componentes que se utilizarían, de modo que los miembros de la fuerza de tarea pudieran identificar superposiciones y encontrar formas de compartir partes y reducir el tiempo y los costos.

Un instrumento de vinculación horizontal más sólido es crear un puesto de tiempo completo o departamento únicamente para efectos de coordinación.

Ella o él no se encuentran en los departamentos y tiene la responsabilidad de coordinar varios departamentos.

Los gerentes de proyecto aparecen a un lado para indicar su separación de otros departamentos

Abarcan el límite entre departamentos y deben tener la capacidad de conjuntar a las personas, mantener su confianza, enfrentar los problemas y solucionar los conflictos y disputas en el interés de la organización.

Los equipos de proyecto suelen ser el mecanismo de vinculación horizontal más fuerte.

ELEMENTOS QUE CONSTRUYEN A LA ORGANIZACION

2.3 Alternativas del diseño organizacional

Los departamentos se crean para realizar tareas que se consideran estratégicamente importantes para la

Las organizaciones definen los puestos, departamentos o divisiones nuevos como una forma de lograr nuevas tareas que la organización

La relación de subordinación, en muchas ocasiones denominada cadena de mando, se representa en un organigrama con líneas

La cadena de mando debe ser una línea de autoridad ininterrumpida que vincula a las personas de una organización y muestra a quién se le reporta

Microsoft, podrían necesitarse 100 o más organigramas para identificar las relaciones de subordinación entre los miles de empleados

afecta a los empleados porque comparten un supervisor y recursos en común, tienen la responsabilidad conjunta del desempeño y tienden a identificarse y colaborar entre sí.

El agrupamiento funcional congrega empleados que desempeñan funciones o procesos de trabajo o que aportan conocimientos y habilidades semejantes.

Por ejemplo, todas las personas de marketing trabajan juntas para el mismo supervisor, como ocurre con los empleados de manufactura, el personal de recursos humanos y los ingenieros.

Para una empresa de internet, las personas asociadas que dan mantenimiento al sitio web podrían estar agrupadas en un departamento.

En una empresa de investigación científica, los químicos forman parte de un departamento diferente a los biólogos, ya que representan distintas disciplinas.

El agrupamiento divisional son personas organizadas con base en lo que produce la organización.

Las personas requeridas para producir pasta dental, que incluyen personal de marketing, manufactura y ventas, quedan agrupadas bajo un ejecutivo.

En el agrupamiento multifocal, una organización adopta simultáneamente dos o más alternativas de grupos estructurales.

Es posible que una organización tenga que agruparse simultáneamente por función y división de productos o quizá tengan que combinar características de diversas opciones estructurales.

Agrupamiento horizontal significa que los empleados se organizan en torno a procesos de trabajo centrales, el trabajo integral, información y flujos de material que ofrecen un valor directamente a los clientes.

Las personas que trabajan en un proceso central se agrupan en vez de trabajar por separado en departamentos funcionales

Occupational Safety and Health Administration, los equipos de trabajadores que representan varias funciones responden a quejas de trabajadores estadounidenses respecto a los temas de salud y seguridad, en vez de tener el trabajo dividido entre empleados especializados.

Con estos grupos, la organización es un conjunto flexible de componentes separados.

En esencia, los departamentos son organizaciones separadas que se conectan electrónicamente para compartir la información y completar las tareas.

Los departamentos pueden estar distribuidos en todo el mundo en vez de concentrarse en una ubicación geográfica.



ELEMENTOS QUE CONSTRUYEN A LA ORGANIZACION





ELEMENTOS QUE CONSTRUYEN A LA ORGANIZACION



**ELEMENTOS QUE CONSTRUYEN A LA ORGANIZACION**



ELEMENTOS QUE CONSTRUYEN A LA ORGANIZACION

2.5 Características del diseño organizacional

- La estructura se crea en torno a procesos centrales transnacionales en vez de tareas, funciones o geografía

Por ejemplo, la División de Servicio al Cliente de Ford Motor Company tiene grupos de proceso central para el desarrollo de negocios, suministros de partes y logística, servicio vehicular y programas y soporte técnico.

- 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.

- Los dueños del proceso tienen la responsabilidad absoluta de cada proceso central

- Las personas en el equipo reciben las habilidades, herramientas, motivación y autoridad para tomar decisiones centrales para el desempeño del equipo.

Los miembros del equipo están capacitados en diferentes áreas para realizar el trabajo de otros y las habilidades combinadas son suficientes para completar una tarea organizacional importante.

Los equipos tienen la libertad de pensar creativamente y responder de modo flexible ante los desafíos que surjan.

La efectividad se mide mediante objetivos de desempeño al final del proceso, así como la satisfacción del cliente, satisfacción del empleado y contribución financiera.

La cultura valora el empowerment, la responsabilidad y el bienestar de los empleados.

2.5 Estructuras híbridas

Como aspecto práctico, muchas estructuras en el mundo real no existen en las formas puras que hemos descrito en este capítulo.

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

Las estructuras híbridas suelen utilizarse en entornos de cambios rápidos porque ofrecen a la organización una mayor flexibilidad.

Un tipo de híbrido que con frecuencia se usa es combinar las características de las estructuras funcional y divisional.

Products Corporation se reorganizó a una estructura híbrida para responder mejor a los mercados cambiantes.

La estructura de la organización híbrida que adoptó SPPC se presenta en la primera parte de la figura 3.18.

Sin embargo, se descentralizaron en las oficinas corporativas actividades como recursos humanos, legales, tecnología y financieras como departamentos funcionales, a fin de lograr economías de escala.

Sin embargo, se descentralizaron en las oficinas corporativas actividades como recursos humanos, legales, tecnología y financieras como departamentos funcionales, a fin de lograr economías de escala.

ELEMENTOS QUE CONSTRUYEN A LA ORGANIZACION

Un segundo método híbrido de uso cada vez mayor en la actualidad es combinar las características de las estructuras funcional, divisional y horizontal.

Decidieron que el modelo horizontal ofrecía la mejor posibilidad de tener un método integrado más rápido, más eficiente para el servicio al cliente

Varios grupos alineados horizontalmente, conformados de equipos con múltiples habilidades, se enfocan en los procesos centrales, como el suministro de partes y logística, programas y servicio al vehículo y soporte técnico

Cada departamento presta sus servicios a toda la división.

Por ejemplo, al igual que muchas organizaciones grandes, Ford también utiliza el outsourcing de otras empresas para algunas de sus actividades

2.6 Aplicaciones del diseño estructural

Se aplica cada tipo de estructura en diferentes situaciones y cumple con distintas necesidades.

Al describir las diversas estructuras, se mencionaron brevemente las condiciones como estabilidad o cambio en el entorno y tamaño organizacional relacionadas con la estructura.

El control vertical se asocia a las metas de eficiencia y estabilidad, en tanto la coordinación horizontal se asocia al aprendizaje, innovación y flexibilidad.

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.

La estructura horizontal posibilita que las organizaciones se diferencien entre sí y respondan con prontitud a los cambios, pero a expensas del uso eficiente de los recursos

## RESUMEN: ELEMENTOS QUE COMPONE UNA ORGANIZACIÓN

Para que una organización sea considerada como tal, debe contar con los siguientes elementos:

- Grupo humano.
- Recursos.
- Fines y objetivos por alcanzar.

Estos elementos, se deben combinar y relacionar dinámicamente con características que los diferencian o identifican como *organizaciones*, de tal manera que si no coexisten no se trata de una organización, ellos son:

- La división del trabajo.
- El proceso de dirección.
- La posibilidad de remoción 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".

Con estos conceptos, podemos definir a la organización como:

"Un sistema social integrado por personas y grupos que interactúan con recursos y desarrollan actividades (para ir cumpliendo metas), porque tienen fines y objetivos por alcanzar".

El siguiente cuadro resume los elementos que componen una organización:

<b>Elementos que componen a una organización</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Generales</b>	<b>Ej. Obtención de ganancias, producción de bienes, prestación de servicios, comercialización, etc.</b>	
		<b>Específicos</b>	<b>Ej. Aumento del capital, captación del cliente, etc.</b>	
	<b>Factores de la producción</b>	<b>Son aquellos factores que intervienen en la producción.</b>	<b>Ej. La tierra, el trabajo, y el capital</b>	
	<b>Dirección</b>	<b>Es el proceso que se ejerce, para amortizar los objetivos individuales con los de la organización.</b>		
	<b>Recursos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Ej. Edificios, rodados, muebles y útiles, instalaciones, materias primas, etc.</b>	
		<b>Inmateriales</b>	<b>El capital, la marca, la imagen, etc.</b>	
<b>Humanos</b>		<b>El grupo humano que sostiene la organización.</b>		

BIBLIOGRAFÍAS:

<https://sites.google.com/.../elementos-de-una-organizacion>

<https://concepto.de/estructura-organizacional>  
[furton.com.mx/6-elementos-de-la-estructura-organizacion...](http://furton.com.mx/6-elementos-de-la-estructura-organizacion...)