

Docente:

ING. Sandra Galvez Monterroza

Alumna:

Ana Cristina Jiménez Espinosa

Materia:

Estructuras Organizacionales

Nivel:

Licenciatura En Administración de Empresa

Semestre:

3er Cuatrimestre

Turno:

“S”

INTRODUCCION

En este presente trabajo que es un ensayo, se detallarán que son las organizaciones y alguna teoría organizacional, como elementos que constituyen a la organización.

Las funciones a las que nos dedicaremos son las siguientes:

INTRODUCCIÓN A LAS ORGANIZACIONES

- Teoría organizacional
- ¿Qué es una organización?
- Elementos que constituyen a la organización
- Perspectivas sobre las organizaciones
- Dimensiones del diseño organizacional
- Entornos de las organizaciones

La estructura organizacional es esencial en todas las organizaciones, define los elementos y características de cómo se va a organizar, tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones, entre otras en forma cómo se asignan las funciones y responsabilidades que tiene que cumplir cada miembro dentro de una empresa para alcanzar los objetivos propuestos, esta estructura se desarrolla para establecer cómo opera una organización y ayudar a lograr las metas para permitir un crecimiento futuro

¿Qué es una organización?

La organización debe establecer las cuestiones tanto externas como internas que son pertinentes para su propósito y su dirección estratégica, y que pueden afectar a su capacidad para lograr los resultados previstos en su direccionamiento estratégico. Entonces una organización es una colectividad de personas, trabajadores y empleados, ligados por determinadas relaciones socioeconómicas condicionadas por el modo de producción imperante en una sociedad concreta.

Los miembros de una organización se suelen ordenar jerárquicamente, estableciendo normas, reglas y se pueden clasificar según varios criterios.

Entre los más representativos están:

Según la ganancia:

- ✚ Organizaciones con fines de lucro. Son agrupaciones de capital privado que comercializan bienes o servicios.
- ✚ Organizaciones sin fines de lucro (ONG). Son agrupaciones sociales cuyo fin es cubrir necesidades de la comunidad y tienen independencia financiera, es decir, no dependen de ningún gobierno.
- ✚ Organizaciones con fines administrativos. Son aquellas organizaciones creadas por un gobierno para brindar servicios a la comunidad.

Según la estructura:

- ✚ Organizaciones formales. Surgen de manera deliberada y se establece un patrón de relaciones entre sus componentes para el logro eficaz del objetivo.
- ✚ Organizaciones informales. Surgen espontáneamente debido a las actividades e interacciones de los participantes.

Según la propiedad:

- ✚ Organizaciones privadas. Son aquellas en las que el capital es privado y no del Estado.
- ✚ Organizaciones públicas. Son aquellas en las que existe participación del gobierno.

Según su tamaño:

- ✚ Organizaciones pequeñas. Son aquellas que tienen entre 10 a 49 miembros.
- ✚ Organizaciones medianas. Son aquellas que tienen entre 50 y 199 miembros.
- ✚ Organizaciones grandes. Son aquellas que tienen entre 200 y 1000 miembros.

Importancia de las organizaciones

Las organizaciones permiten unir esfuerzos entre los individuos, lo que permite ahorrar tiempo y mejorar la eficiencia. Entonces, surgieron los líderes, quienes se encargaban de guiar las acciones de la comunidad de esta manera, se fueron gestando valores, ideologías y bienes materiales, que evolucionaron hasta llegar a los niveles actuales.

Teoría organizacional

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. Proporciona las herramientas para analizar y entender los principios de la teoría clásica de la administración. Son normativas generales que permiten que la administración domine todas las funciones de la organización.

Elementos que constituyen a la organización

No existe una organización igual a otra, cada una tiene sus características y metodologías diferentes. Sin embargo, hay algunos elementos que son propios de todas las organizaciones, a saber:

1. Objetivos

Son los fines hacia los cuales se encamina la actividad de la organización.

Todo lo que hacemos tiene un sentido final, adonde queremos llegar, y todo lo que hacemos, tiene que ser en función de ello., sino sería un desvío. Eso es un objetivo.

2. Metas

Las metas son los objetivos expresados en números.

Generalmente se dividen en varias metas parciales para alcanzar el objetivo definitivo.

3. Recursos Humanos

Son las personas con que cuenta la organización para lograr sus objetivos.

La administración de los Recursos Humanos es una de las áreas de mayor estudio. Incluye aspectos como la motivación, retención, incentivos, capacitación, etc. En la actualidad se considera que es uno de los recursos más importantes que posee una organización.

Dentro de los recursos humanos tendremos:

- ✚ Trabajadores. Mano de obra imprescindible para que la empresa realice su actividad.

- ✚ Empresario: Desarrolla la función fundamental, pues coordina y organiza toda la actividad productiva. Es quien asume el riesgo de la actividad empresarial.

4. Recursos Materiales

Son los bienes muebles e inmuebles con que cuenta la organización para llevar a cabo sus operaciones.

- ✚ Recursos Físicos: materias primas, maquinarias, herramientas, vehículos, computadoras, etc.

Ejemplo: La madera utilizada para fabricar tablonos o las tierras donde se siembra el cereal.

- ✚ Recursos Financieros: el dinero, los préstamos, las acciones, títulos, bonos, etc.

- ✚ Bienes Intangibles: son aquellos bienes no materiales que le aportan valor a la empresa. Por ejemplo, una marca comercial.

5. Información

Son los recursos que genera la mente humana, apoyados o no por el uso de la tecnología. La información es fundamental para la toma de decisiones.

El sistema de información comprende a varios subsistemas administrativos.

Por ejemplo, el sistema contable, los informes de producción, las evaluaciones de los recursos humanos, los informes de precios y características de productos competidores de los nuestros, etc.

Para obtener información relevante, debemos seguir una serie de pasos que transformen los datos en información. (Datos relevantes)

Perspectivas sobre las organizaciones

Las perspectivas nos ayudan a ordenar y tomar decisiones dentro de una organización, los gerentes deben de poseer un alto dominio de las diferentes perspectivas para producir respuestas adecuadas a los problemas que se presentes, mediante el poder de elección, ya que es inadecuado valerse de una sola porque existen limitaciones. 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 es aspectos clave en la investigación.

Los elementos de cada perspectiva se utilizan todavía en el diseño organizacional, aunque se han adaptado y revisado para satisfacer las necesidades cambiantes. Estas perspectivas diferentes se pueden relacionar también con las distintas formas en que los administradores ven y piensan sobre la organización, que se conoce como marco de referencia gerencial.

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 y crean una base para medir y comparar las organizaciones mientras las dimensiones contextuales caracterizan a toda la organización, incluidos su tamaño, tecnología, entorno y metas.

Las dimensiones estructurales se dividen en:

1. La formalización pertenece a la cantidad de documentación escrita en la organización. La documentación incluye procedimientos, descripciones de puestos, regulaciones y manuales de políticas. Estos documentos escritos describen el comportamiento y las actividades.

2. La especialización es el grado al cual las tareas organizacionales están subdivididas en trabajos separados. Si la especialización es alta, cada empleado desempeñará sólo una pequeña variedad de tareas. Si la especialización es baja, los empleados desempeñarán una gama amplia de tareas en sus trabajos. La especialización algunas veces se conoce como división laboral.

3. La jerarquía de autoridad se refiere a quién reporta a quién y el tramo de control de cada gerente o directivo. La jerarquía está representada por las líneas verticales en el organigrama, como lo ilustra el cuadro 1.5. La jerarquía está relacionada con el tramo de control (número de empleados que le reportan a un supervisor). Cuando el tramo de control es pequeño, la jerarquía tiende a ser alta. Cuando el tramo de control es amplio, la jerarquía de autoridad será menor.

4. La centralización se refiere al nivel jerárquico que la autoridad tiene para tomar una decisión. Cuando la toma de decisiones se mantiene en niveles altos, la organización es centralizada. Cuando las decisiones se delegan a los niveles organizacionales más bajos, es descentralizada. Las decisiones organizacionales, que pueden ser centralizadas o descentralizadas, incluyen la compra de equipo, el establecimiento de metas, la elección de proveedores, la fijación de precios, la contratación de empleados y la decisión de territorios para la comercialización.

5. El profesionalismo es el nivel de educación y capacitación formales que tienen los empleados. El profesionalismo es considerado alto cuando se requiere que los empleados hayan tenido largos periodos de capacitación para ocupar puestos en la organización. El profesionalismo por lo general se mide como el número promedio de años de educación de los empleados, el cual puede ser tan alto como de 20 en la práctica médica y menos de diez en una compañía constructora.

6. Las razones de personal se refieren al desarrollo de las personas en relación con diferentes funciones y departamentos. Las razones de personal incluyen las proporciones de personal administrativo, de personal secretarial, de equipo profesional, de empleados con actividades indirectas en relación con las directas. Una razón de personal se mide al dividir el número de empleados que existe en una clasificación entre el número total de empleados en una organización.

Las dimensiones contextuales se dividen en:

1. El tamaño es la magnitud organizacional reflejada en el número de personas que hay en la organización. Se puede medir la organización como un todo o para componentes específicos, como una fábrica o división, como las organizaciones son sistemas sociales, el tamaño generalmente se mide por el número de empleados. Otras mediciones como las ventas o los activos totales también reflejan la magnitud, pero no indican el tamaño de la parte humana del sistema.

2. La tecnología organizacional se refiere a las herramientas, técnicas y acciones que se emplean para transformar las entradas en salidas. Está relacionada con la forma en que la organización en realidad genera los productos y servicios que provee a los clientes e incluye cuestiones tales como la manufactura flexible,

los sistemas de información avanzada e Internet. Una línea de ensamble automotriz, un aula universitaria y un sistema nocturno de distribución de paquetes, son tecnologías, a pesar de que difieren entre sí.

3. El entorno incluye los elementos que se encuentran fuera de los límites de la organización. Los elementos clave incluyen la industria, el gobierno, los clientes, los proveedores y la comunidad financiera. Muchas veces, los elementos del entorno que afectan aún más a la organización que otras organizaciones.

4. Las metas y estrategia de una organización definen el propósito y las técnicas competitivas que la distinguen de otras organizaciones. Las metas con frecuencia se escriben como una declaración perdurable del propósito de la compañía. Una estrategia es el plan de acción que describe la distribución de los recursos y las actividades para hacer frente al entorno y para alcanzar las metas organizacionales. Las metas y estrategias definen el ámbito de operación y la relación con los empleados, clientes y competidores.

5. La cultura organizacional es el conjunto subyacente de valores, creencias, acuerdos y normas cruciales, compartido por todos los empleados. Estos valores básicos pueden referirse al comportamiento ético, al compromiso con los empleados, a la efectividad o al servicio al cliente, y representan el elemento aglutinante que mantiene unidos a los miembros de la organización. Una cultura organizacional no está escrita pero se hace patente en su historia, slogans, ceremonias, vestido y diseño de las oficinas.

Estas dimensiones proporcionan una base para la medición y el análisis de las características que no pueden ser vistas por el observador casual y revelan información importante acerca de una organización

Entornos de las organizaciones

El entorno organizacional 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.

El entorno organizacional se construye con las diversas acciones y mecanismos que fomenta la empresa y de los cuales participan los trabajadores para definir el marco psicosocial en el cual deberán desempeñar sus actividades laborales.

Estas acciones y mecanismos se engloban en los siguientes tópicos:

- ✚ Ambiente laboral: Conjunto de circunstancias y condiciones en las cuales los trabajadores realizan sus actividades.
- ✚ Factores propios de la actividad: Son aquellos factores que están directamente relacionados con el contenido del trabajo, la capacitación y la realización de las tareas.
- ✚ Organización del tiempo de trabajo: Es la forma en la que los jefes y trabajadores deciden cómo priorizar, coordinar y desempeñar sus tareas para cumplir con los objetivos y metas de la empresa.
- ✚ Liderazgo y relaciones en el trabajo: Hace referencia al tipo de relación que se establece entre los jefes y los trabajadores y la interacción entre los propios trabajadores que influyen en la forma de trabajar.