



**Mi Universidad**

## MAPA CONCEPTUAL

**NOMBRE DEL ALUMNO:** ELEAZAR GIRÓN LÓPEZ

**NOMBRE DEL TEMA:** UNIDAD I: INTRODUCCION A LAS ORGANIZACIONES, UNIDAD II:  
FUNDAMENTO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

**PARCIAL:** 1ER PARCIAL

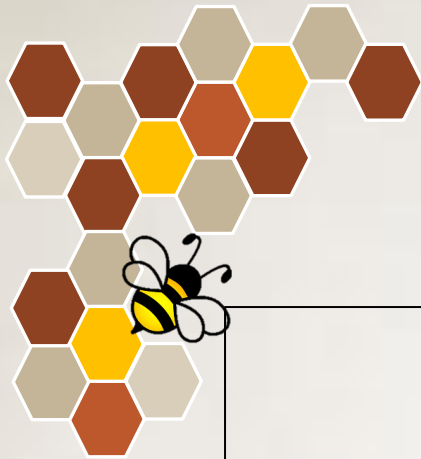
**NOMBRE DE LA MATERIA:** ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

**NOMBRE DEL PROFESORA:** BEATRIZ ADRIANA MENDEZ

**NOMBRE DE LA LICENCIATURA:** TRABAJO SOCIAL Y GESTIÓN COMUNITARIO

**CUATRIMESTRE:** 4TO CUATRIMESTRE





# **UNIDAD 1. INTRODUCCIÓN A LAS ORGANIZACIONES**





# TEORÍA ORGANIZACIONAL

**Proporciona**

**Ayudan a:**

**Desafíos Actuales**

Las herramientas para analizar y entender de qué manera una empresa grande y poderosa.

**Empresas**

Como Xerox enfrentan desafíos.

**Ejemplos**

Cambios estratégicos y estructurales.

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.

Organización y control de elementos como competidores, clientes, etc.

**Globalización**

**Competencia intensa**

**Ética y responsabilidad**

**Diversidad.**

**El lugar de trabajo digital**

**Velocidad y capacidad de respuesta**



# ¿QUÉ ES UNA ORGANIZACIÓN?

**Se entiende**

**Estas son**

**En conclusión**

como el desarrollo de una estructura intencional y formalizada de funciones o puestos

**También se define**

como una entidad económico-social (empresa), integrada por individuos y recursos.

**genera**

**Beneficios para la sociedad**

La cual se basa el desarrollo de una nación.

difíciles de observar. Lo que vemos son representaciones de éstas, como un edificio alto, una estación de trabajo o un empleado amigable.

por el modo de producción imperante en una sociedad concreta.

una organización es una colectividad de personas, trabajadores y empleados.

**Ligados**

por determinadas relaciones socioeconómicas

**condicionadas**



# IMPORTANCIAS DE LAS ORGANIZACIONES

**El hombre**

**Hoy en día**

**Se describe**

se organizó en grupos para alcanzar sus objetivos.

la administración es muy importante para el surgimiento, desarrollo y consolidación de cualquier organización

**Entidad sociales**

**Esto significó**

**Que están**

una incipiente aplicación de la administración, cuyos procesos fueron evolucionando.

**Dedicada**

**Dirigidas a las metas**

**Se diseñan**

A la producción, comercialización o prestación de algún servicio.

**El lugar de trabajo digital**

**La humanidad comprendido**

**Cómo debía organizarse para satisfacer mejor sus necesidades**

**como sistemas de actividades estructuradas y coordinadas en forma deliberada**



# ELEMENTOS DE UNA ORGANIZACIÓN

## OBJETIVOS GENERALES

Obtención de ganancias, producción de bienes de servicios, comercialización

### Específicos

Aumento del capital, captación del cliente

## Factores de la producción

Son aquellos factores que intervienen en la producción. Ejemplo: la tierra, el trabajo y el capital.

### Dirección

Es el proceso que se ejerce, para amortizar los objetivos individuales con los de la organización.

## Recursos

**Materiales:** edificios, rodados, muebles, y útiles, instalaciones, etc.

**Inmateriales:** el capital, la marca, la imagen.

**Humanos:** el grupo de humanos que sostiene la organización



# Perspectiva sobre las organizaciones

## Histórica

El surgimiento del sistema de fábricas durante la Revolución Industrial representó problemas que las primeras organizaciones

El trabajo se

Realizaba en una escala mucho mayor y por un mayor número de trabajadores

## Primeros Trabajos

sobre psicología industrial y relaciones humanas recibieron poca atención.

Debido

A la prominencia de la administración científica.

## La burocracia

Puede ser flexible

Por ejemplo

en 1983, una planta de DuPont en Martinsville, Virginia, redujo los niveles gerenciales de ocho a cuatro y empezó a utilizar equipos de empleados de producción para solucionar los problemas y hacerse cargo de las tareas administrativas de rutina.



# Dimensiones del diseño organizacional



## Dimensiones estructurales

## Dimensiones contextuales

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

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

La tecnología organizacional se refiere a las herramientas, técnicas y acciones empleadas para transformar los insumos en productos.

El profesionalismo es el nivel de educación formal y capacitación de los empleados.

La jerarquía de la autoridad describe quién le reporta a quién y el tramo de control para cada gerente.

El entorno incluye todos los elementos fuera de los límites de la organización.

La centralización se refiere al nivel jerárquico que tiene la autoridad para tomar una decisión.

Las razones de personal se refieren a la distribución de personas entre las diversas funciones y departamentos.

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



## 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.

## Entorno cultural y social

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

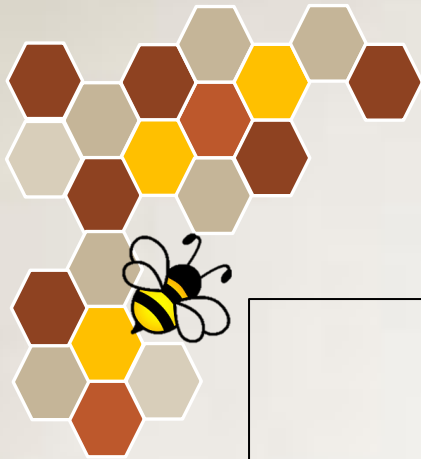
## Entorno legal y político

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



# **UNIDAD 2**

# **FUNDAMENTOS DE**

# **LA ESTRUCTURA**

# **ORGANIZACIONAL**





# Estructura de la organización

**La estructura organizacional**

**La estructura organizacional**

**La estructura organizacional**

**Designa relaciones formales de subordinación.**

**identifica el agrupamiento de individuos**

**Entidad sociales**

**Como**

**EN**

**incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas.**

**El número de niveles en la jerarquía.**

**departamentos y el de departamentos en la organización total.**

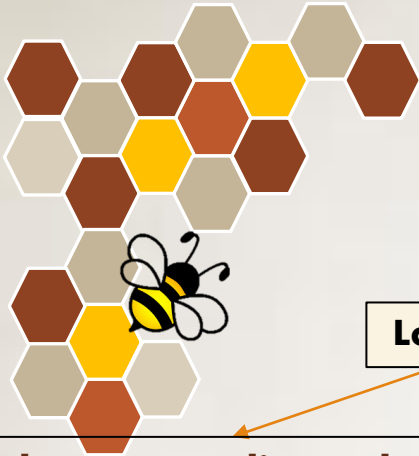
**De**

**y el tramo de control de**

**los esfuerzos entre departamentos**

**Los gerentes y supervisores.**

**Perspectiva de procesamiento de la información referente a la estructura**



**La organización**

**Las organizaciones**

**Compartir información de forma vertical**

**Debe estar diseñada de tal modo que proporcione el flujo de información vertical y horizontal.**

**Pueden elegir orientarse hacia una organización tradicional diseñada para la eficiencia**

**El diseño organizacional debe facilitar entre los empleados y departamentos la comunicación**

**Para alcanzar**

**Que hace énfasis**

**Es necesaria**

**Las metas generales de la organización.**

**En la comunicación y el control vertical o hacia una organización contemporánea que aprende, enfocada en la comunicación y la coordinación horizontal**

**para lograr la tarea general de la organización.**

**La estructura**

**no encaja en los requerimientos de información de la organización, las personas reciben muy poca información.**

# ALTERNATIVAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

## Actividades de trabajo requeridas

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

Por ejemplo

Las metas generales de la organización.

La estructura

En una empresa manufacturera común, las actividades de trabajo caen en un rango de funciones que ayudan a que la organización cumpla sus metas, como la contratación

## Agrupamiento departamental

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

### El agrupamiento funcional

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

### El agrupamiento divisional

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

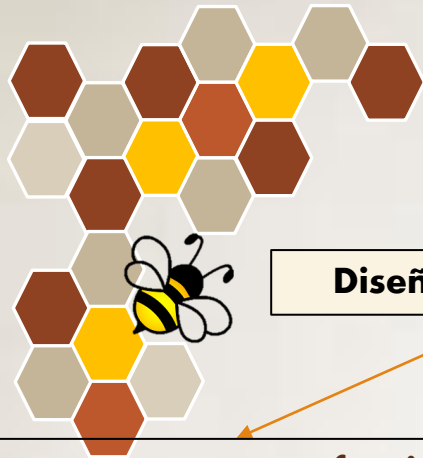
## Relaciones de subordinación

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

### 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.

# MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL



## Diseños funcionales

En una estructura funcional, las actividades se agrupan por función común del nivel inferior al superior de la organización.

Se consolidan

los conocimientos y habilidades humanas con respecto de las actividades específicas

ofreciendo

Conocimientos profundos de valor para la organización.

## Diseños divisionales

Se utiliza como el término genérico para lo que a veces se denomina como estructura de producto o unidades estratégicas de negocio.

Con esta estructura

las divisiones se pueden organizar con base en los productos individuales, servicios, grupos de productos, principales proyectos o programas, divisiones, negocios o centros de utilidades.

característica

Es que la agrupación se basa en resultados organizacionales.

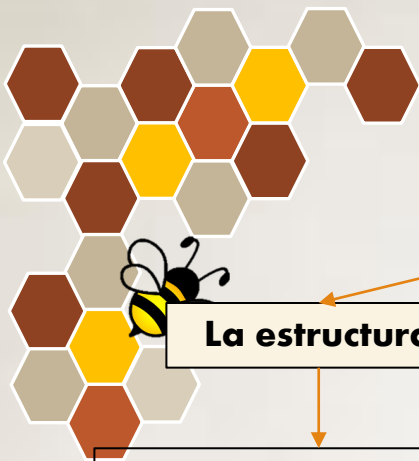
## Diseños geográficos

Otra base para el agrupamiento estructural son los usuarios y los clientes de la organización. La estructura más común de esta categoría es la geografía

Cada unidad geográfica

incluye las funciones requeridas para fabricar y comercializar productos o servicios en dicha región.

# CARACTERÍSTICAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL



## La estructura

Se crea en torno a procesos centrales transnacionales en vez de tareas, funciones o geografía

### Donde

Se anulan los límites entre departamentos.

### Por ejemplo

la División de Servicio al Cliente de Ford Motor Company tiene grupos de proceso central para el desarrollo de negocios

## Los equipos autodirigidos

son la base del diseño y el desempeño organizacionales, no los individuos.

### Los dueños del proceso

son la base del diseño y el desempeño organizacionales, no los individuos.

## Las personas en el equipo

Reciben las habilidades, herramientas, motivación y autoridad para tomar decisiones centrales para el desempeño del equipo.

### Los clientes

Dirigen la corporación horizontal. La efectividad se mide mediante objetivos de desempeño al final del proceso

### La cultura

Es un todo de apertura, confianza y colaboración, enfocada en la mejora continua.

# ESTRUCTURAS HÍBRIDAS

## TIPO DE HÍBRIDO

Con frecuencia se usa es combinar las características de las estructuras funcional y divisional.

### Cuando una corporación

crece mucho y tiene varios productos o mercados, por lo común se organiza en divisiones autónomas de cierto tipo.

### Las funciones que son importantes

Para cada producto o mercado se descentralizan en unidades autónomas.

## SEGUNDO MÉTODO HÍBRIDO

Es combinar las características de las estructuras funcional, divisional y horizontal.

### Ejemplo

Es la División de Servicio al Cliente de Ford Motor Company, una operación global conformada por 12 000 empleados que prestan sus servicios en casi 15 000 concesionarias.

## FORD

En una organización enorme como Ford, los gerentes pueden emplear una variedad de características estructurales para satisfacer las necesidades de toda la organización

### Por ejemplo

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

### Se prefiere

Una estructura híbrida por encima de la estructura funcional pura, divisional, horizontal



# APLICACIONES DEL DISEÑO ESTRUCTURAL

**Se aplica**

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

**Forma de estructura**

Funcional, divisional, matricial, horizontal, de red o híbrida

**representa**

Una herramienta que puede ayudar a que los gerentes hagan una organización más efectiva, dependiendo de las demandas de su situación.

**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**

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.

**Utiliza**

La especialización de tareas y una cadena de mando estricta para obtener el uso eficiente de los recursos escasos

**No permite**

que la organización sea flexible o innovadora.