



Nombre de alumno: Iram Ulises Gómez Guillén

Nombre del profesor: Yaneth del Rocío Espinosa E.

Nombre del trabajo: Super Nota

Materia: Estructuras Organizacionales

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 4to Cuatrimestre

Grupo: Trabajo Social

Comitán de Domínguez, Chiapas a 25 de Septiembre de 2022.

TEORÍA ORGANIZACIONAL

La **teoría organizacional** estudia las estructuras **organizacionales** y su diseño. **Comprende** el análisis comparativo entre la **teoría** clásica, la escuela estructuralista, el enfoque de sistemas y el de contingencias.



¿QUÉ ES UNA ORGANIZACIÓN?

a mayor organización, la sociedad, hace posible que a través de la coordinación de las actividades cada uno de sus miembros puedan satisfacer sus necesidades individuales. La idea básica que subyace en el concepto de organización es entonces la idea del esfuerzo coordinado para la ayuda mutua.



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.

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.

Elementos que componen a una organización	Objetivos	Generales	Ej. Obtención de ganancias, producción de bienes, prestación de servicios, comercialización, etc.	
		Específicos	Ej. Aumento del capital, captación del cliente, etc.	
	Factores de la producción	Son aquellos factores que intervienen en la producción.	Ej. 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	Ej. Edificios, rodados, muebles y útiles, instalaciones, etc.	
		Inmateriales	El capital, la marca, la imagen, etc.	
Humanos		El grupo humano que sostiene la organización.		

PERSPECTIVAS SOBRE LAS ORGANIZACIONES

Perspectivas históricas El surgimiento del sistema de fábricas durante la Revolución Industrial representó problemas que las primeras organizaciones no habían enfrentado. Como el trabajo se realizaba en una escala mucho mayor y por un mayor número de trabajadores, las personas empezaron a pensar en cómo diseñar y administrar el trabajo con el fin de aumentar la productividad y ayudar a las organizaciones a lograr un máximo de eficiencia.

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. 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. Para entender y evaluar a las organizaciones, es preciso analizar tanto las dimensiones estructurales como las contextuales. Estas dimensiones del diseño organizacional interactúan entre sí y se pueden ajustar para lograr los propósitos mencionados antes.

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 poca información o dedican tiempo a procesar la que no es vital para sus tareas, reduciendo así la efectividad. 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.



ALTERNATIVAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

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

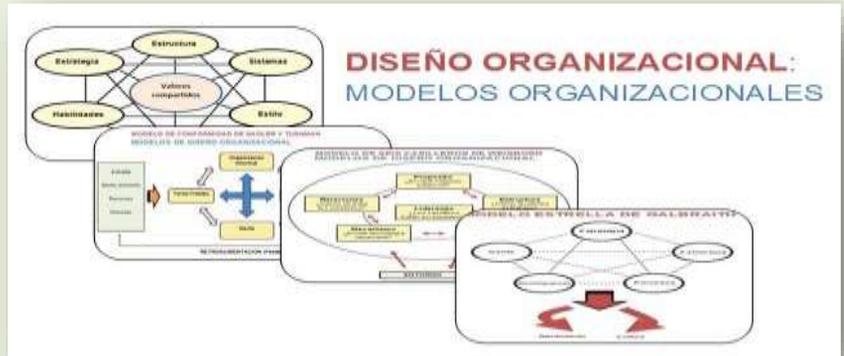
- Actividades de trabajo requeridas
- Relaciones de subordinación
- Opciones de agrupamiento departamental



MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL

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

- Estructura funcional
- Estructura funcional con vínculos horizontales
- Estructura divisional
- Estructura geográfica
- Estructura matricial
- Condiciones para la matriz
- Estructura horizontal



CARACTERÍSTICAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

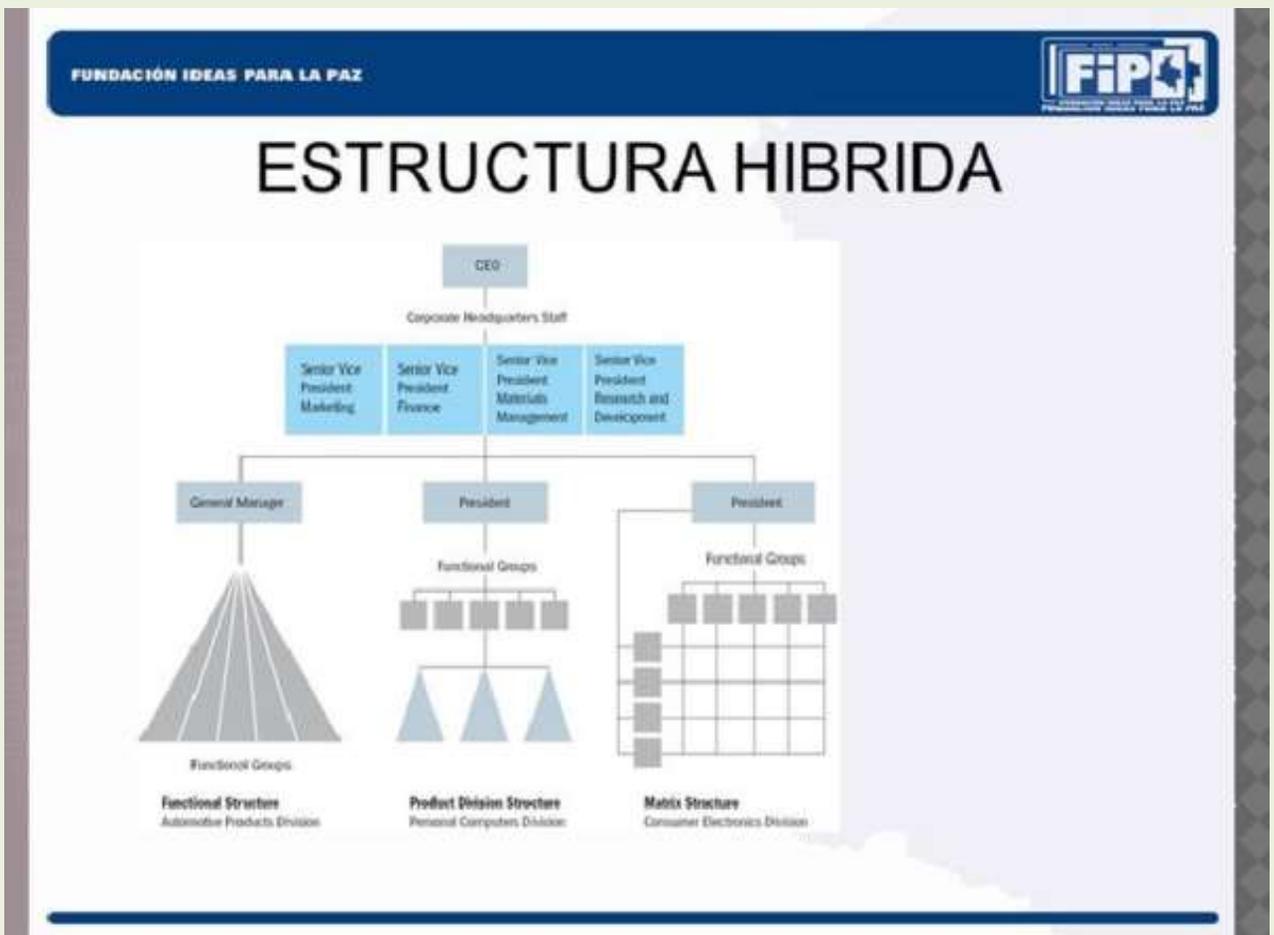
En la siguiente figura se ejemplifica una empresa rediseñada en una estructura horizontal. Dicha organización tiene las siguientes características:



La estructura se crea en torno a procesos centrales transfuncionales en vez de tareas, funciones o geografía. Por eso 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, suministros de partes y logística, servicio vehicular y programas y soporte técnico.

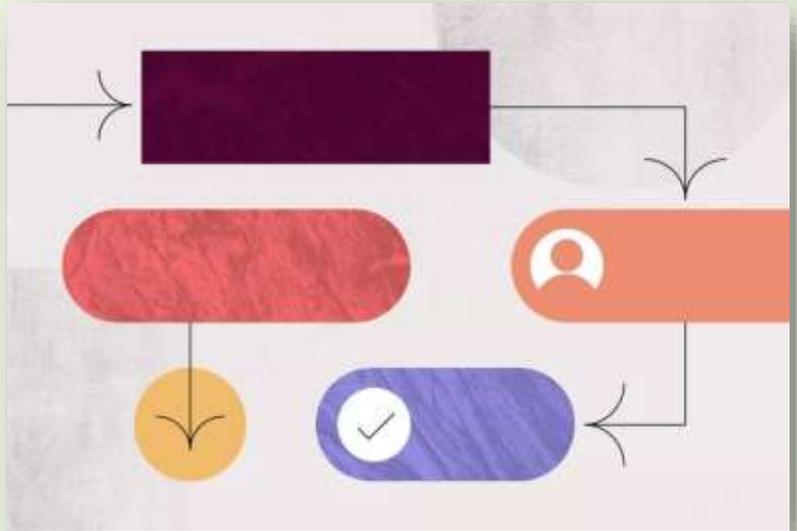
ESTRUCTURAS HÍBRIDAS

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



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. Cada 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.



BIBLIOGRAFIA

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/936e542468120100c8e2fae7927bde5c.pdf>

<https://www.google.com.mx/>

