



Mi Universidad

super nota

Nombre del Alumno: Nadia Hernández Gordillo

Nombre del tema: introducción a las organizaciones y fundamentos de la estructura

Parcial: 2do

Nombre de la Materia: estructuras organizacionales.

Nombre del profesor: Yaneth del Roció Espinosa.

Nombre de la Licenciatura: trabajo social y gestión comunitaria

Cuatrimestre: 4To

Super nota

Unidad 1 y 2

1.4 perspectivas sobre las organizaciones

Como el trabajo se realizaba en una escala mucho mayor y por un mayor número de trabajadores, las personas empezaron a diseñar y administrar el trabajo con el fin de aumentar la productividad y ayudar a las organizaciones a lograr un máximo de eficiencia.

La perspectiva clásica, que buscaba hacer que las organizaciones funcionaran como maquinas eficientes bien lubricadas, está relacionada con el desarrollo de la jerarquía y las organizaciones burocráticas y sigue siendo la base de gran parte de la teoría y la práctica de la administración moderna.

Frederick Winslow Taylor crea la administración científica que privilegia los trabajos y las practicas gerenciales determinados de manera científica como la forma de aumentar la eficiencia y la productividad laboral.

1.6 entornos de las organizaciones.

La relación de intercambio entre la empresa y el mercado se desarrolla dentro de un sistema comercial, en el que hay una serie de factores no controlables por la empresa. Estos factores que constituyen el entorno, influyen en los comportamientos del mercado, en las decisiones de mercadotecnia de la empresa y, en definitiva, condicionan el desarrollo de la relación de intercambio.

Algunos de los factores del entorno están más próximos a la relación de intercambio y su influencia es mas inmediata. Estos factores constituyen el **microentorno**.

Otros factores en cambio, tienen una influencia menos inmediata, y afectan no solo a la actividad comercial, sino también a otras actividades humanas y sociales. Estos factores constituyen en **macroentorno**.

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 personas.

Las dimensiones organizacionales se dividen en dos tipos: estructurales y contextuales, las dimensiones estructurales proporcionan etiquetas para describir las características internas de una organización.

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



FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA

2.1 Estructura de la organización.

Existen 3 elementos componentes claves en la definición de la estructura organizacional.

1. 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 afectivas de los esfuerzos entre departamentos.

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 productos.

2.3 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: las organizaciones definen los puestos, departamentos o divisiones nuevos como una forma de lograr nuevas tareas que la organización considera valiosas.
- Relaciones de subordinación: la relación subordinación en muchas ocasiones denominada cadena de mando, se representa en un organigrama con líneas verticales.
- Opciones de agrupamiento departamental:
 - ✧ Funcional
 - ✧ Divisional
 - ✧ Multifocal
 - ✧ Horizontal
 - ✧ Agrupamiento de red virtual.

2.2 perspectiva de procesamiento de la información referente a la estructura

La organización debe estar diseñada de tal modo que proporciones el flujo de información vertical y horizontal necesario para alcanzar las metas generales de la organización.

Puede ser que las organizaciones que experimenten a fin de encontrar el nivel correcto de centralización o descentralización para satisfacer sus necesidades.

- ✓ Compartir información de forma vertical; el primer instrumento vertical es la jerarquía, o cadena de mando con líneas verticales.
- ✓ Compartir en forma horizontal; la comunicación horizontal supera los obstáculos entre departamentos y ofrece oportunidades de coordinación entre los empleados, a fin de lograr la unidad de esfuerzos y objetivos organizacionales.



2.4 modelos de diseño organizacional

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

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.
- La decisión más importante que toman los gerentes acerca del diseño estructural es encontrar el equilibrio correcto entre el control vertical y la **coordinación horizontal**, dependiendo de las necesidades de la organización.
- Permite que la organización sea flexible o innovadora.

2.5 características del diseño

- La estructura se crea en entorno a procesos centrales transfuncionales en vez de tareas, funciones o geografía, por eso se anulan los límites entre departamentos.
- Los equipos autodirigidos son la base del diseño y el desempeño organizacionales, no los individuos.
- 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 de equipo.
- Los equipos tienen la libertad de pensar creativamente y responder de modo flexible ante los desafíos que surjan.
- Los clientes dirigen la corporación horizontal
- La cultura es un todo de apertura, confianza y colaboración, enfocada en la mejora.