



Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: Wendy Nallely Castellanos López

Nombre del tema: introducción a las organizaciones

Parcial: I

Nombre de la Materia: Estructuras Organizacionales

Nombre del profesor: Lic. Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Trabajo Social y Gestión Comunitaria.

Cuatrimestre: 4to.

Pichucalco CHIS. A 26 de septiembre de 2023.

TEORIA ORGANIZACIONAL

Ayuda a:

A explicar que sucedió en el pasado, así como lo que podría suceder en el futuro, con el fin de administrar las organizaciones en forma más efectiva.

Desafíos actuales

- Globalización
- Competencia intensa
- Ética y responsabilidad
- Diversidad

¿Qué es?

Una colectividad de personas, trabajadores y empleados, ligados por determinadas relaciones socioeconómicas condiciones por el modo de producción imperante en una

Importancia

Para el surgimiento, desarrollo y consolidación de cualquier organización dedicada a la producción, comercialización o prestación de algún servicio.

Propósito

Es obtener el esperado superávit organizacional, que se manifiesta en un incremento de las ganancias para los accionistas, diversos beneficios para las personas que integran la empresa y el desarrollo organizacional.

Las organizaciones son:

- 1.-Entidades sociales
- 2.-Están dirigida a las metas
- 3.-Están diseñada como sistemas de actividades estructuradas y coordinadas en forma deliberada
- 4.-Están vinculada al entorno.

Buscan

Mayor coordinación horizontal de las actividades laborales.

No puede existir

Sin interactuar con clientes, proveedores, competidores y otros elementos del entorno.

ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN A LA ORGANIZACIÓN

Factores productivos

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

Elementos que identifican

- La división del trabajo
- El proceso de dirección
- La posibilidad de remoción y sustitución del recurso humano

Patrimonio:

- Activo
- Pasivo
- Trabajadores
- Empresario
- Propietarios

Organización:

Los elementos de la empresa deben ser coordinados.

Entorno:

- general: afecta a todas las empresas
- especifico: afecta de manera concreta.

PERSPECTIVAS SOBRE LAS ORGANIZACIONES

Perspectiva histórica

El surgimiento del sistema de fábricas durante la revolución industrial representó problemas en las primeras organización

El trabajo se realizaba:

A una escala mayor y por un mayor número de trabajadores, las personas empezaron como diseñar el trabajo con el fin de aumentar la productividad y avudar a las organizaciones.

Perspectiva clásica

Busca hacer que las organizaciones funcionaran como maquinas eficientes bien lubricadas.

Están relacionada

Con el desarrollo de la jerarquía y las organizaciones burocráticas

Son la base de:

De gran parte de la teoría y la práctica de la administración moderna.

Eran poderosos y daban a las organizaciones ideas nuevas fundamentales para establecer una alta productividad y una prosperidad cada vez mayor.

Frederick Winslow Taylor

Creo la administración científica que privilegia a los trabajadores y las practicas gerenciales de cómo aumentar de manera científica la eficiencia y la productividad laboral.

Propuso

Que los trabajadores podían ser reajustados con las máquinas y que era posible recalibrar sus engranajes mentales y físicos para mejorar la productividad.

Insistió

Que la administración en si tendría que cambiar y enfatizo que era necesario cambiar las decisiones basadas en las reglas generales.

Administración científica

DIMENSIONES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

Describen a las organizaciones de manera muy similar a como los rasgos de personalidad y físicos describen a las personas

Dimensiones estructurales

Proporcionan etiquetas para describir las características internas de una organización

Crean

Una base para medir y comparar las organizaciones

Dimensiones contextuales

Caracterizan a todas la organización, incluidos su tamaño, tecnología, entorno y metas

Pueden visualizarse como:

Un conjunto de elementos superpuestos subyacentes a la estructura y los procesos laborales de una organización

ENTORNOS DE LAS ORGANIZACIONES

Microambiente

El análisis de los elementos que intervienen en el sistema comercial debe complementarse con el estudio de todas las partes que intervienen en la relación de intercambio

Puede ser

Ser directa dando origen a transacciones como el caso de los proveedores o intermediarios.

Entorno económico

Contempla la evolución de las principales magnitudes macroeconómicas

Competencia

Tanto actual como potencial, requiere tener una información constante y permanente sobre la misma, para poder evaluar los puntos fuertes y débiles y poder constituir oportunidades o amenazas para la empresa.

Análisis de la competencia

Se denomina benchmarking, es una técnica de dirección empresarial que compara su niveles de eficiencia con estándares externos e internos.

Entorno cultural y social

El incremento del recurso económico y de nivel cultural, así como la paulatina disponibilidad de más tiempo libre de grupos cada vez más numerosos ha originado un cambio de vida

Macro ambiente

Se caracteriza por ser específicos de la actividad comercial.

Los factores

No guardan una relación causa-efecto con la actividad comercial

Entorno legal y político

Se observa un menor empeño que antes de los poderes públicos por establecer controles y normas de conducta en múltiples sectores económicos.

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.

Entorno tecnológico

Los avances en los campos de la electrónica y la computación han revolucionado los procesos de producción, las comunicaciones y la transmisión de información.

Medio ambiente

Ha adquirido una importancia crecientes en los últimos años, por la mayor conciencia social que existe de los perjuicios que causan algunos productos y procesos industriales.

ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION

Se refleja en el organigrama que es la representación visual de un conjunto completo de actividades implícitas y procesos en una organización, es útil para entender cómo funciona la empresa.

Designa

Relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores.

Identifica

El agrupamiento de individuos en departamentos y el departamento en la organización total

Incluye

Diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración de los esfuerzos entre departamentos.

PERSPECTIVA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN REFERENTE A LA ESTRUCTURA

Las organizaciones deben estar diseñadas de tal modo que proporcione el flujo de información necesario para alcanzar las metas generales de la organización.

Información en forma vertical

Debe facilitar la comunicación que es necesaria para lograr la tarea general de la organización.

Se utilizan:

Para coordinar las actividades entre los niveles altos y bajos de una organización

Están diseñados:

Principalmente para el control de la organización.

Información en forma horizontal

La comunicación horizontal supera los obstáculos entre departamentos.

Ofrece

Oportunidades de coordinación entre los empleados, a fin de lograr la unidad de esfuerzos y objetivos organizacionales

Se refiere

A la comunicación y coordinación horizontal entre departamentos organizacionales

Instrumentos estructurales

- Sistema de información
- Contacto directo
- Fuerzas de tarea
- Integrador de tiempo completo
- Equipos

ALTERNATIVAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

Actividades de trabajo requeridas

Caen en un rango de funciones que ayudan a que la organización cumpla sus metas, como la contratación y capacitación de empleados.

Relaciones de subordinación

Se le denomina cadena de mando, representa en un organigrama con líneas verticales.

Cadena de mando

Debe ser una línea de autoridad interrumpida que vincula a las personas de una organización y muestra a quien se le reporta

Relaciones de agrupamiento departamental

Afecta a empleados, tiene la responsabilidad conjunta del desempeño y tienden a identificarse y colaborar entre si

Agrupamiento funcional

Congrega empleados que desempeñen su trabajo o que aporten conocimientos y habilidades semejantes.

Agrupamiento divisional

Personas organizadas con base a lo que produce la organización.

Agrupamiento multifocal

Organización adopta simultáneamente 2 o más alternativas de grupos estructurales

Conjunto flexible de componentes separados, se conectan electrónicamente para compartir la información y completar las tareas.

Agrupamiento de red virtual

Empleados se organizan en torno a procesos de trabajo centrales.

Agrupamiento horizontal

MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL

Estructura funcional

Se agrupan por función común del nivel inferior al superior de la organización

Se consolidan

Los conocimientos y habilidades humanas con respeto de las actividades específicas, ofreciendo conocimiento a la organización

Estructura funcional con vínculos horizontales

Los gerentes mejoran la coordinación horizontal con el uso de sistemas de información

Estructura divisional

Con esta las divisiones se pueden organizar con base en los productos individuales, servicios, etc.

Es excelente

Para lograr la coordinación entre departamentos funcionales

Estructura geográfica

Se enfoca en los gerentes y empleados

Se adapta

A las necesidades específicas de su región y los empleados se identifican a las metas regionales y no nacionales.

Estructura matricial

Se usa cuando el conocimiento experto técnico, la innovación del producto y cambios son importantes para alcanzar las metas.

En una matriz funcional

Los jefes funcionales tienen la principal autoridad y los gerentes de proyecto coordinan actividades del producto.

Estructura horizontal

Organiza a los empleados entorno a los procesos centrales.

Es un método

Que amplía respuestas a los cambios profundos que han ocurrido en el lugar de trabajo y el entorno de negocios

CARACTERÍSTICAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

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

Equipos auto dirigidos

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

Los dueños del proceso

Tienen la responsabilidad absoluta de cada proceso central.

Las personas en equipo

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

Los equipos

Tienen la libertad de pensar creativamente y responder de modo flexibles antes los desafíos que surjan.

La cultura

Es un todo de apertura, confianza y colaboración, enfocada en la mejora continua y valora el bienestar de los empleados.

ESTRUCTURA HIBRIDAS

Combina las características de varios métodos diseñados para necesidades estratégicas específicas.

Suelen utilizarse

En entornos de cambios rápidos porque ofrecen a la organización una mayor flexibilidad

Método híbrido

Combina las características de las estructuras funcional, divisional y horizontal

APLICACIONES DEL DISEÑO ESTRUCTURAL

Se aplica

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

Representa

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

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