

Estructuras organizacionales

Unidad 1. INTRODUCCIÓN A LAS ORGANIZACIONES

- 1.1 Teoría organizacional
- 1.2 Desafíos actuales
- 1.3 ¿Qué es una organización?
- 1.4 Importancia de las organizaciones
- 1.5 Elementos que constituyen a la organización
- 1.6 Perspectivas sobre las organizaciones
- 1.7 Dimensiones del diseño organizacional
- 1.8 Entornos de las organizaciones
- 1.9 Importancia del entorno de las organizaciones
- 1.10 Percepción e interpretación del entorno y su incertidumbre
- 1.11 Tipologías de entorno y la incertidumbre percibida
- 1.12 Los sesgos cognitivos y la percepción del entorno

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Teoría organizacional: Se ocupa del estudio y como se estructuran, administran y funcionan las empresas grandes y corporaciones líderes. En la historia han surgido varias teorías organizacionales que han influido en la práctica y el pensamiento sobre gestión y administración de organizaciones.

Teoría organizacional

INTRODUCCIÓN A LAS ORGANIZACIONES

Existen Teoría clásica, teoría de la burocracia, teoría de sistemas, teoría contingencial, teoría de comportamiento, teoría institucional, la teoría organizacional es un campo multidisciplinario que abarca diversos enfoques y teorías para comprender los desafíos de las organizaciones. Este conocimiento es crucial para los académicos y líderes que buscan tener organizaciones eficientes, equitativas y resilientes.

Los empresarios buscan adaptarse a los cambios culturales, control de elementos externos como la competencia, gobiernos, acreedores, manejo de conflictos internos, entre otros.

Las funciones de la estructura organizacional tiene tres funciones, una para dar resultados y alcanzar objetivos organizacionales, dos para regular la influencia de las diferencias individuales en la organización y tres como ejercer el poder, determinar posiciones, tomar decisiones, manejo de información y realización de las actividades (Hall, 1996).

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Desafíos actuales

A nivel mundial la tecnología de la información está influenciando y llegando a lugares apartados, este logro para los mercados empresariales ha sido un gran aporte, por su conectividad, teniendo el control de sus organizaciones desde cualquier parte de donde se encuentran instalados.

Para ellos, representa una competencia, tienen que estar a la vanguardia, buen crecimiento, desarrollo, buscar nuevas formas de competir, ofrecer sus servicios en línea, etc.

¿Qué es una organización?



<https://goo.su/ueZ7K>

Una organización es un grupo de personas que se unen y colaboran para alcanzar objetivos comunes y metas. Puede ser una empresa, una escuela, un club, una ONG, entre otros. Las organizaciones tienen una estructura y reglas que ayudan a coordinar las actividades de sus miembros para lograr sus metas de manera eficiente y efectiva.

La administración está presente en toda organización, por lo que una organización se comprende como el desarrollo de una estructura formada por funciones y puestos, entidad económico-social (ente) integrada por recurso humano capital, material diverso, etc. que brinda un servicio.

Algo difícil de observar a las organizaciones, se ven común y lo damos por hecho. Nuestro nacimiento no sabemos en que hospital, el proceso de la alimentación, como se construyó donde habitamos. Una organización se define como un grupo que tienen cosas en común, trátase de partidos, religión, centros educativos, milicia, etc.

- Grupos que se unen para alcanzar metas.
- Asignan normas y roles.

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Importancia de las organizaciones

El establecimiento de niveles jerárquicos hará que la empresa cumpla con las actividades planeadas.

Su entorno general como son los factores políticos legales, económicos, tecnológicos, entre otros recibe influencias, porque una empresa no vive aislada.

El entorno específico que influye sobre el sector son: los que les proveen, los clientes, el gobierno, etc.



<https://acortar.link/qk6baB>

Elementos que constituyen a la organización

El Recurso humano, los Recursos económicos y materiales, las Metas y propósitos por alcanzar, apoyados con la impartición de actividades, dirección y la supervisión y si es necesario la rotación del personal.

Organización es un sistema social integrado por personas y grupos que interactúan con recursos en la realización de cualquier actividad.

Intervienen: El patrimonio que son los bienes y derechos y obligaciones de la empresa. Activos y pasivos.

También el factor humano: Trabajadores, Empresario (director o administrador) y quienes aportan el capital (inversionistas).

El establecimiento de niveles jerárquicos hará que la empresa cumpla con las actividades planeadas.

Su entorno general como son los factores políticos legales, económicos, tecnológicos, entre otros recibe influencias, porque una empresa no vive aislada.

El entorno específico que influye sobre el sector son: los que les proveen, los clientes, el gobierno, etc.

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Perspectiva sobre las organizaciones

La Primera Revolución se caracterizó por la mecanización de la producción en industrias como la textil y la siderúrgica, así como el desarrollo de la máquina de vapor. La organización de las empresas y el trabajo experimentó transformaciones profundas y significativas.

1) De la artesanía a la producción en masas con la llegada de la maquinaria a las fábricas, 2) Nacimiento de las fábricas convertidas en el centro de producción a gran escala, surge la concentración de trabajadores y maquinarias en un solo lugar, incremento de productividad, 3) División del trabajo inspiradas por las ideas de Adam Smith, las tareas se desarticulaban en operaciones simples y repetitivas aumentando la velocidad de la producción. 4) Inició el desarrollo de las estructuras jerárquicas formales, estableciendo niveles de supervisión y gestión para coordinar los trabajos de grupos de empleados. 5) Las condiciones laborales de trabajo eran duras, largas horas, salarios bajos y entorno peligroso; esto llevó al surgimiento de movimientos laborales y sindicatos que lucharon por mejores derechos y condiciones para los trabajadores. 6) La organización del trabajo y la producción en masa en la Revolución industrial impulsó un rápido crecimiento económico y cambios sociales significativos, incluyendo la urbanización y la expansión de la clase trabajadora.

Teoría clásica, Teoría Organizacional Neoclásica y Teoría Moderna

Teoría clásica, trata de tres corrientes de pensamientos que nacen con el crecimiento industrial, sus prototipos fueron: Frederick Taylor, Max Weber y Henry Fayol, sus teorías enmarcadas en eficiencias para el campo laboral.

Taylor: Estudios de tiempos y movimientos, métodos de trabajo.

Weber: Estructura jerárquica para clasificar a las personas en rangos y niveles.

Fayol: La armonía y la unidad de la gente en una empresa son una gran fuente de vitalidad para ella.

Teoría organizacional neoclásica: Surge como una evolución a la teoría clásica, combina principios clásicos de eficiencia y estructura con un mayor enfoque en la flexibilidad y las relaciones humanas.

a) Adaptación de estructuras por las necesidades de cambios.

b) Balance entre eficiencia y relaciones humanas, buscar equilibrio entre la eficiencia operativa y atender las necesidades y motivaciones de los empleados.

La teoría moderna se desarrollo a mediados del siglo XX en respuesta a las limitaciones de la teoría clásica. Se enfoca en la adaptabilidad, la complejidad y la dinámica del entorno organizacional. Características claves: Flexibilidad, adaptabilidad, enfoque en las personas.

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Dimensiones del diseño organizacional



Estructurales y contextuales, las primeras son para describir características centrales de una organización, miden y comparan creando una base para tal fin.

Las contextuales caracterizan a la organización por su tamaño, tecnología, entorno y metas,



Dimensiones Estructurales

La formalización, documentación escrita en la organización, especialización, grado de tareas, cada empleado realiza un rango limitado de actividades, jerarquía de la autoridad, mantener informados a los niveles superiores de sus actividades, la centralización es el nivel que tiene la autoridad para la toma de decisiones, se dice que cuando las decisiones las toma el nivel superior, la organización es centralizada, el profesionalismo es el nivel educativo del personal.



Dimensiones Contextuales

Se describen las características del entorno y del marco en el que opera una organización: tamaño, tecnología, entorno, objetivos y estrategia, cultura organizacional, ambiente y estructura organizacional, estas dimensiones contextuales interactúan entre sí y determinan la manera en que una organización opera y se adapta en su entorno.

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Entorno de las organizaciones



Este se desarrolla en el sistema comercial, sus factores no son controlables por la empresa, sino por los comportamientos del mercado. Algunos se dan por la relación de intercambio con influencia inmediata como son los proveedores promoviendo la actividad comercial, quienes son los que forman el microentorno.

Existen otros factores que influyen en menor escala que afectan a la actividad comerciales y a las actividades humanas y sociales. Factores que constituyen el macroentorno son el crecimiento poblacional, económico, cultural, social, legal, político, tecnológico y medio ambiente.

Microambiente: En las instituciones comerciales el análisis de los elementos del sistema comercial se deben completar con el estudio en la relación de intercambio de manera directa, también hay otras instancias que promueven el desarrollo de la actividad comercial o informando y protegiendo al consumidor, vigilando que se cumpla con las normas.

Macroambiente



Factores que se contemplan en los últimos años en las decisiones comerciales y comportamiento del mercado.

Entorno demográfico: Porcentaje alto de natalidad, prolongado tiempo de esperanza de vida.

Entorno económico: Presenta cambios en lo macroeconómico, inflación, desempleo, tipo de cambio, etc. Determinan la capacidad de compra influyendo en el consumo.

Entorno cultural y social: En la sociedad occidental han sido relevantes, aceleró en nuestro país en los años noventa.

Entorno legal y político: Desinterés en normar y controlar los poderes públicos, han dado paso a la privatización de servicios como servicio telefónico, ferrocarriles y bancas.

Entorno tecnológico: Significativos los avances en las comunicaciones y transmisiones de la información.

Medio ambiente: Avances con los ambientalistas, en pro de un mundo sano y saludable, información sobre la extinción de recursos naturales, flora y fauna. Evitar el uso de materiales y productos contaminantes.

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Importancia de las organizaciones



El éxito de una empresa depende de su organización, las tomas buenas de decisiones, estrategias y desarrollo son importantes en un negocio. La estrategia empresarial requiere de un conjunto de acciones para tener ventajas competitivas a mediano y largo plazo. Importante analizar su entorno, general que son factores que afectan MiPyMES. y en entorno específico o microentorno involucra los factores.

Existen factores internos y externos que plantea la Teoría Contingente. La organización con mejor adaptación y ajuste serán las más eficientes y supervivencia,

Percepción e interpretación del entorno y su incertidumbre



Tema de estudio en la teoría de la organización, existen un sin numero de investigaciones relacionados con los procesos, estructura organizativa y desempeño organizacional. Milliken, expone que la incertidumbre es la incapacidad de un individuo a predecir algo con exactitud, por carencia de información para poder pronosticar un evento. La percepción de la incertidumbre afecta la estrategia de una organización.

Tipología de entorno y la incertidumbre percibida



Thompson (1967) en su investigación seminal concluye que el entorno está constituido por dos dimensiones: homogéneo/heterogéneo y estable/dinámico que determinarán como se define la estructura organizativa.

Duncan (1972) en su investigación seminal en su teoría contingente, enmarca que las respuesta de la organización se ven influidas por la percepción de la gerencia sobre incertidumbre del entorno. Define cuatro niveles de percepción de incertidumbre: baja, moderadamente baja, moderadamente alta, y alta incertidumbre.

Los sesgos cognitivos y la percepción del entorno



Está asociada por la influencia del comportamiento de los directivos por ciertas convicciones o sesgos cognitivos. Creencias del éxito pasado hacen que las cosas se hagan de acuerdo a sus creencias, corren el riesgo de no estar a la vanguardia de su entorno.

Los trabajos seminales sobre psicología cognitiva de Neisser (1976-1981) señalan que las estructuras mentales o cognitivas representan un marco de referencia espacial, temporal y conceptual inespecífica, pero armonizadas de las experiencias previas del individuo.

Estructuras organizacionales

Unidad 2. FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

2.1 Introducción

2.2 Estructura de la organización

2.3 Perspectiva de procesamiento de la información referente a la estructura

2.4 Información vertical

2.5 Información horizontal

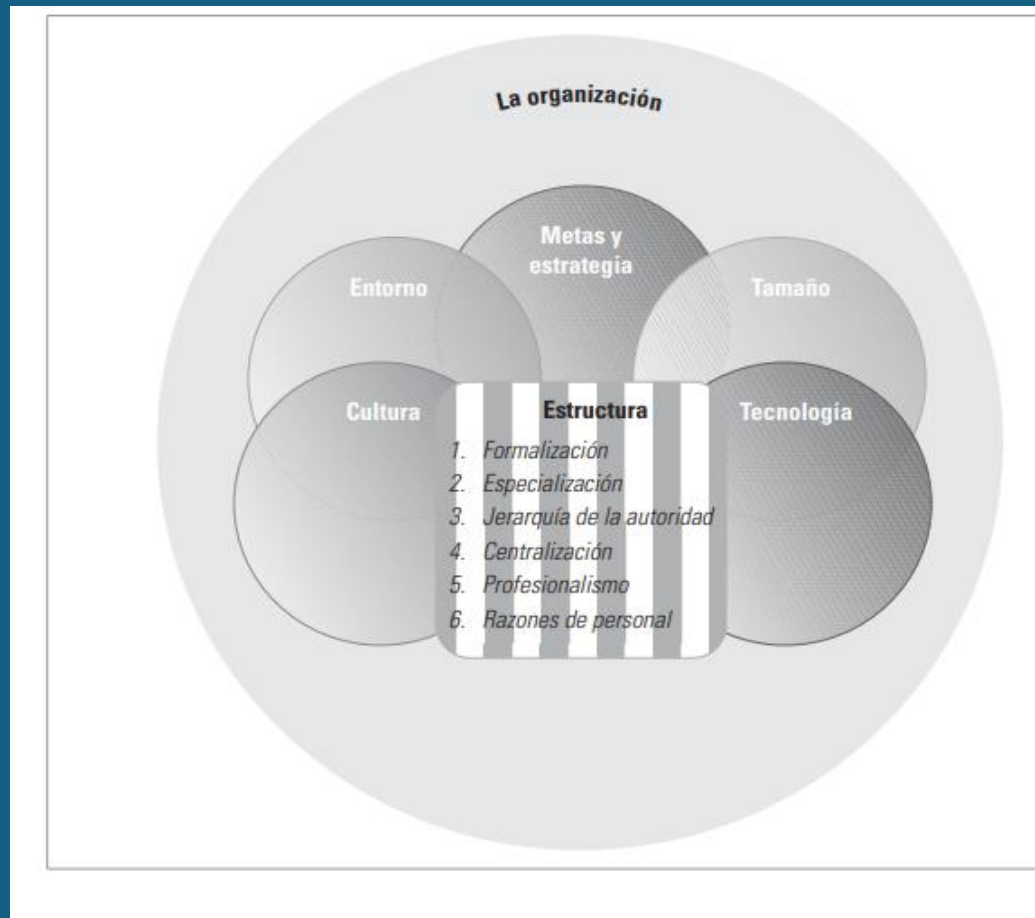
2.6 Alternativas del diseño organizacional

2.7 Modelos de diseño organizacional

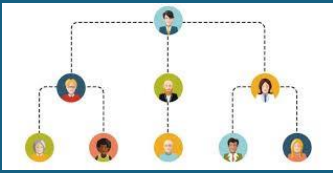
2.8 Características del diseño organizacional 2.9 Estructuras híbridas

2.10 Diseño estructural

2.11 Aplicaciones del diseño estructural



https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/Teria_Diseño_Organizacional.pdf



Estructuras organizacionales

Introducción: Las organizaciones existen para alcanzar objetivos específicos a través de la colaboración y coordinación de sus miembros. Alcanzar metas comunes, que difícilmente se logran de manera individual. Organizar y coordinar actividades y recursos de forma eficiente, satisfacer las necesidades de los consumidores con la entrega y producción de servicios. Crear valor económico social y cultural, con los empleados, clientes, accionistas y la comunidad en general.

Estructura de la organización: 1) Se conforma por la estructura organizacional en los niveles de jerarquías de los altos mandos. 2) Formación de personal en departamentos y el de departamentos en la organización total. 3) Diseño de sistemas de comunicación y coordinación efectiva entre departamentos.

La estructura organizacional se plasma en el organigrama.

La organización el flujo de una organización es como se coordina y gestiona la información para que funcione de una manera eficiente y eficaz. Con claridad, exactitud, vertical y horizontal, fomentar la cultura de la transparencia, comunicar utilizando los canales apropiados (reuniones, correos electrónicos, plataformas), tener claro los roles de cada miembro. Para que una organización fluya adecuadamente, es esencial tener una comunicación clara y abierta.

Información vertical: La comunicación entre los empleados y departamentos es necesaria. Gerencia crea vínculos de información para facilitar la información. El personal de niveles bajos debe realizar las actividades de acuerdo a las metas establecidas. En la cadena de mando el primer instrumento es la jerarquía, el siguiente es el uso de reglas y planes.

Información horizontal: Facilita la coordinación entre diferentes departamentos equipos, trabajando de manera sincronizada en bien de un objetivo común. Se resuelven problemas sin escalar niveles, se fomenta el cambio de ideas entre diferentes áreas. Compartir la información entre operaciones y finanzas se pueden lograr mejores planificaciones presupuestarias. Fomentar el trabajo en equipo, promover un entorno colaborativo.

Los departamentos se crean para agrupar tareas, funciones y recursos que se puedan gestionar de manera eficaz, los empleados pueden concentrarse en tareas específicas en las que tienen habilidades y experiencia. Eficiencia operativa, eficiencia administrativa, reclutamiento de recurso humano, estrategia de mercado, definir responsabilidades y roles específicos.

Estructuras organizacionales

Las relaciones de subordinación: Son fundamentales para establecer una estructura clara de autoridad y responsabilidad, estas relaciones definen como se asignan las tareas, como se supervisa el trabajo y como se toman las decisiones.

Opciones de agrupamiento departamental: Comparten un mismo supervisor. **Agrupamiento funcional:** Los empleados desempeñan funciones o procesos de trabajo que aportan conocimientos y habilidades semejantes.

Estructura geográfica: Para el agrupamiento estructural son los usuarios y clientes de la organización, según las necesidades de cada región del país, incluye las funciones requeridas para fabricar y comercializar productos o servicios en la región. **Estructura matricial:** el vínculo es horizontal, su organización matricial es que se implementen simultáneamente las divisiones de productos y las estructuras funcionales.

Agrupamiento divisional: están organizados en base a lo que producen, como en manufacturas. **Agrupamiento multifocal:** adopta dos o mas alternativas de grupos estructurales, llamadas matrices híbridas. **Agrupamiento horizontal:** los empleados se organizan para trabajar en grupos en departamentos funcionales. **Agrupamiento de red virtual:** son organizaciones separadas que se conectan electrónicamente para compartir información y hacer sus tareas.

Estructuras híbridas: Las organizaciones grandes utilizan este tipo de estructura que combina las características de varios métodos diseñados para necesidades estratégicas específicas. **Aplicaciones del diseño estructural:** Cada forma de estructura funcional, divisional, matricial, horizontal, de red o híbrida son herramientas que ayudan a que la gerencia realice una organización más efectiva.

Estructura funcional: se agrupan por funciones común del nivel inferior al nivel superior de la organización. **Estructura funcional con vínculos horizontales:** las organizaciones compensan la jerarquía funcional vertical con la instalación de vínculos horizontales. **Estructura divisional:** su característica es que la agrupación se basa en resultados organizacionales, fomenta la flexibilidad y el cambio por ser más pequeña y se adapta a las necesidades.

Organizaciones mecanicistas y orgánicas: estructura controlada, rígida, su red de información es limitada, sus empleados no tienen participación y decisiones. Los altos mandos imponen reglas como mecanismo de control.

Lo contrario a la organización orgánica, donde los empleados requieren de un mínimo de reglas formales y poca supervisión, por sus altos niveles de capacitación y habilidad para el desempeño de sus actividades.

Fuente:

Antología:

- 1) Universidad del Sureste, *Antología Tercer Cuatrimestre, recuperado de: Estructuras organizacionales. Recuperado de:* <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/40336e5e95e27892f70d891bb5ccfe59-LC-%20LAN301%20ESTRUCTURAS%20ORGANIZACIONALES.pdf>
- 2) Richard L: Daft. Décima edición (Año 2011). *Teoría_Diseño_Organizacional.pdf* Recuperado de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/>

Videos:

- 1) Montserrat López Montiel (10-Oct-2020). Teoría del Desarrollo Organizacional Administración recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=gFacmmZBtGc>
- 2) Aprendiz de mercadotecnia (10-mayo-2020) ¿Qué es una estructura organizacional? Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=0oXlq0NXmyY>