



NOMBRE DE LA MATERIA
ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
SUPERNOTA INTRODUCCIÓN A LAS ORGANIZACIONES

NOMBRE DEL ALUMNO
DARWIN DE JESUS MARTINEZ PEREZ

LICENCIATURA
CONTADURIA PÚBLICA Y FINANZAS

CUATRIMESTRE
3° RO

NOMBRE DEL DOCENTE
YANEHT DEL ROCIO ESPINOZA ESPINOZA

FECHA.
25-MAYO-2023

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

Ayuda a 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.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONALES

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.

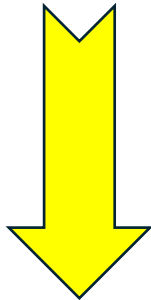
La estructura organizacional desempeña tres funciones básicas.

La primera y fundamentalmente importante: las estructuras están para producir resultados y alcanzar objetivos organizacionales.

La segunda: las estructuras están diseñadas para al menos regular o minimizar la influencia de las diferencias individuales sobre la organización, es decir, las estructuras se imponen para garantizar que los individuos se adaptan a las exigencias de la organización y no al contrario.

Y una tercera función se fija en el medio en el cual se ejerce el poder, y que son las estructuras que también conforman o determinan qué posiciones tiene y en el cual se toman las decisiones; el flujo de información que se requiere para tomar la mejor opción, en gran medida, está determinado por la estructura, en la cual se llevan a cabo las actividades de las organizaciones

DESAFIOS ACTUALES



GLOBALIZACION. Las empresas pueden ubicar distintas partes de la organización en cualquier lugar donde tenga sentido que estén: la alta gerencia en un país, el conocimiento técnico y la producción en otros.

COMPETENCIA INTENSA. Esta interdependencia global en crecimiento crea nuevas ventajas, pero también significa que el entorno para las empresas se vuelve muy competitivo. Los clientes quieren precios bajos para los bienes y servicios.

ÉTICA Y RESPONSABILIDAD. Los gerentes enfrentan hoy una gran presión de parte del gobierno y del público por conservar en sus organizaciones y empleados altos estándares éticos y profesionales. Después de escándalos morales y financieros corporativos extensamente difundidos, las organizaciones están bajo escrutinio como nunca antes. bajos para los bienes y servicios.

VELOCIDAD Y CAPACIDAD DE RESPUESTA . Un desafío importante para las organizaciones es responder con rapidez y decisión a los cambios en el entorno, las crisis organizacionales o las expectativas cambiantes de los clientes.

EL LUGAR DE TRABAJO DIGITAL. En el lugar de trabajo actual, muchos empleados realizan gran parte de su trabajo en computadora y pueden trabajar en equipos virtuales, conectados electrónicamente con colegas en todo el mundo.

DIVERSIDAD. Conforme las organizaciones operan cada vez con mayor frecuencia en un campo global, la fuerza de trabajo, así como la base de clientes, son cada vez más diversas.

¿QUE ES UNA ORGANIZACIÓN?

Organización presenta dos referencias básicas. Por un lado, la palabra organización se utiliza para referirse a la acción o resultado de organizar u organizarse. Y por otro lado, se designa a aquel sistema diseñado para alcanzar satisfactoriamente determinados objetivos o metas, en tanto, estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas.

La organización puede identificarse como un grupo de individuos que poseen objetivos comunes (por ejemplo, Iglesia, familia, gobierno, escuelas, ejército).

Toda organización cuenta con componentes básicos o esenciales, entre los que se encuentran:

- Un grupo de personas que interactúan entre sí. Un conjunto de tareas o actividades que se realizan de forma coordinada con el fin de alcanzar algún objetivo.
- Objetivos y metas.
- Recursos o materiales.
- Normas o convenciones que definen la relación de las personas y su rol en la organización.



IMPORTANCIA DE LAS ORGANIZACIONES

El hombre aprendió que para subsistir debería trabajar, buscando en sus actividades mayor efectividad. Pero también entendió que

La humanidad fue comprendiendo cómo debía organizarse para satisfacer mejor sus necesidades. En este proceso, aprendió de sus éxitos y también de sus fracasos.



La definición utilizada para describir las organizaciones es la siguiente: las organizaciones son
1) entidades sociales que 2) están dirigidas a las metas, 3) están diseñadas como sistemas de actividades estructuradas y coordinadas en forma deliberada y 4) están vinculadas al entorno.

ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN A LA ORGANIZACIÓN

Elementos:

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

Un sistema social integrado por personas y grupos que interactúan con recursos y desarrollan actividades (para ir cumpliendo metas), porque tienen fines y objetivos por alcanzar

Estos elementos, se deben combinar y relacionar dinámicamente con características que los diferencian o identifican como organizaciones, ellos son:

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

En definitiva, se necesita:

- a) El patrimonio: conjunto de bienes, derechos y obligaciones de la empresa. Podemos distinguir entre:
- Activo: son aquellos bienes y derechos que permanecen más de un ejercicio económico, como instalaciones, maquinaria, aplicaciones informáticas, marcas, etcétera, o que se renuevan cada ejercicio como materias primas, derechos sobre clientes, combustible, etcétera.
 - Pasivo: son las fuentes de financiación de todos esos elementos del activo que pueden ser propias o ajenas.

TEORIAS CLASICAS. Para comprender mejor en qué consiste esta teoría se deben entender los enfoques que aportan sus autores:

-Taylor: él se centró en lo que era el aumento de la confianza mutua, desde la parte de la gerencia hasta los empleados.

-Weber: presenta la importancia de la correcta aplicación de las normas, lo referente a los procedimientos y el proceso de la toma de decisiones.

-Fayol: se encargó de documentar lo que es la teoría administrativa que presenta el concepto de especialización de tareas, lo que ayuda a mejorar el comportamiento organizacional, impactando directamente la remuneración, la equidad, entre otros.

PERSPECTIVA SOBRE LAS ORGANIZACIONES

PERSPECTIVAS HISTORICAS. Los elementos de cada perspectiva se utilizan todavía en el diseño organizacional, aunque se han adaptado y revisado para satisfacer las necesidades cambiantes. Estas perspectivas diferentes se pueden relacionar también con las distintas formas en que los administradores ven y piensan sobre la organización, que se conoce como marco de referencia gerencial

TEORIA ORGANIZACIONAL NEOCLASICA. Esta teoría se debe saber que se centra en la importancia de cada uno de los individuos que forman parte de la organización; busca reconocer lo que es la importancia del correcto comportamiento tanto individual como grupal.

TEORIAS MODERNAS. Se percibe esta teoría como una que se adapta a los diferentes cambios que se generan en las organizaciones y en este punto se resalta lo que es enfoque de los sistemas. Dentro del diseño organizacional que plantea este tipo de teoría, se puede encontrar un punto medio entre lo que es la clásica y la neoclásica.

DIMENSIONES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES ESTRUCTURALES

LA FORMALIZACIÓN. Se refiere a la cantidad de documentación escrita en la organización. La documentación incluye procedimientos, descripciones de puestos, regulaciones y manuales de políticas.

LA ESPECIALIZACIÓN. Es el grado en el que las tareas organizacionales se encuentran subdivididas en trabajos separados.

LA JERARQUÍA DE LA AUTORIDAD, describe quién le reporta a quién y el tramo de control para cada gerente.

LA CENTRALIZACION. Se refiere al nivel jerárquico que tiene la autoridad para tomar una decisión. Cuando la toma de decisiones se mantiene en el nivel superior, la organización está centralizada.

EL PROFESIONALISMO. Es el nivel de educación formal y capacitación de los empleados.

LAS RAZONES DE PERSONAL. Se refieren a la distribución de personas entre las diversas funciones y departamentos.

DIMENSIONES CONTEXTUALES

EL TAMAÑO. Para la organización se puede medir como un todo o por sus componentes específicos, como una planta o división.

LA TECNOLOGÍA ORGANIZACIONAL. Se refiere a las herramientas, técnicas y acciones empleadas para transformar los insumos en productos.

EL ENTORNO. Incluye todos los elementos fuera de los límites de la organización. Los elementos clave incluyen la industria, el gobierno, los clientes, los proveedores y la comunidad financiera.

LAS METAS Y LAS ESTRATEGIAS. 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.

ENTORNO DE LAS ORGANIZACIONES

MICROAMBIENTE

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

LA COMPETENCIA. Identificar a los competidores no es tan sencillo como puede parecer a simple vista. Además de los actuales, deben tenerse en cuenta los competidores potenciales.



MACROAMBIENTE.

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 ECONÓMICO El análisis del entorno económico contempla la evolución de las principales magnitudes macroeconómicas: ingreso nacional, tipo de interés, inflación, desempleo, tipo de cambio, balanza de pagos y carga fiscal.

ENTORNO CULTURAL Y SOCIAL. El ritmo de estos cambios en México se ha acelerado a partir del inicio de la década de los noventa, durante el período llamado «salinismo», y se han visto favorecidos por la inmersión de México en los mercados mundiales por medio de los tratados de libre comercio y demás acuerdos de cooperación económica que el país ha firmado 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. Se produce lo que se ha denominado una «desregulación», que da mayor protagonismo a las leyes del mercado y fomenta la competitividad.

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

EL MEDIO AMBIENTE El medio ambiente ha adquirido una importancia creciente en los últimos años, no sólo por la defensa realizada por los movimientos ecologistas y por los partidos «verdes» en algunos países, especialmente en la Unión Europea, sino también por la mayor conciencia social que existe de los perjuicios que causan algunos productos y procesos industriales.

IMPORTANCIA DEL ENTORNO DE LAS ORGANIZACIONES

El entorno general de la empresa (también denominado macroentorno). Se refiere a los factores que afectan a las MiPyMES de una determinada región o ámbito geográfico. Incluye además aspectos normativos o legales.

El entorno específico (también denominado microentorno). Involucra los factores que influyen en las MiPyMES que pertenecen al mismo sector.

Un entorno cada vez más competitivo, trae consigo amenazas y oportunidades que implican incorporar procesos estratégicos a la organización que le permitan alcanzar un adecuado ajuste entre las variables internas de diseño organizativo, con las variables externas del entorno donde se desenvuelve.

PERCEPCIÓN E INTERPRETACIÓN DEL ENTORNO Y SU INCERTIDUMBRE

Se ha convertido en un tema de estudio central en la literatura de la teoría de la organización, a si se observa en un buen número de investigaciones entre otras. Constituyéndose en variables intermedias que enlazan el estudio del entorno con los procesos, la estructura organizativa y el desempeño organizacional.

Child (1972, 1997), sostiene que el ejercicio de la actividad estratégica y el diseño organizativo, implican una evaluación previa del entorno por parte de la coalición dominante –directivos y gerentes–.

Al respecto, Weick (1969, 1979) señala que las organizaciones sólo reconocen a su entorno mediante el proceso de percepción de quienes las dirigen, siendo producto de una ordenación abreviada, generalizada y corregible de las distintas experiencias dentro de la psiquis que sirven de marco de referencia inicial para la acción, transformados en mapas y sesgos cognitivos.

La percepción de la incertidumbre afecta la estrategia de la organización. En este sentido, propone que niveles altos de incertidumbre percibida están asociados con estrategias que buscan aumentar la diversificación dentro de una organización para disminuir su vulnerabilidad frente a las condiciones del entorno; es decir, se trata de identificar y desarrollar nuevos productos y servicios en un intento de reducir los efectos de un ambiente diversificado.

TIPOLOGÍAS DE ENTORNO Y LA INCERTIDUMBRE PERCIBIDA

El autor, define cuatro niveles de percepción de la incertidumbre: baja, moderadamente baja, moderadamente alta y alta incertidumbre, que interactúan con las dos dimensiones del entorno identificadas por el autor:

1. Cambio del entorno –estático y dinámico–.
2. Complejidad del entorno –simple y complejo

Dimensiones del entorno e incertidumbre percibida

Entorno	Simple	Complejo
Estático	Baja percepción de incertidumbre <ul style="list-style-type: none"> • Número pequeño de factores y componentes del entorno. • Los factores y componentes son algo similares. • Los factores y componentes se mantienen básicamente iguales y no son cambiantes. 	Moderadamente baja percepción de incertidumbre <ul style="list-style-type: none"> • Gran número de factores y componentes del entorno. • Los factores y componentes no son similares unos respecto de otros. • Los factores y componentes se mantienen básicamente iguales y no son cambiantes iguales.
	Moderadamente alta percepción de incertidumbre <ul style="list-style-type: none"> • Número pequeño de componentes y factores en el entorno. • Los factores y componentes son algo similares. • Los factores y componentes están en un proceso continuo de cambios. 	Alta percepción de incertidumbre <ul style="list-style-type: none"> • Gran número de factores y componentes del entorno. • Los factores y componentes no son similares uno de otros. • Los factores y componentes están en un proceso continuo de cambios.
Dinámico		

Fuente: adaptado de Duncan (1972, 1973, 1979).

Entornos básicos de la organización

Entorno	Estable	Dinámico
Simple	Centralizada- burocrática <u>Coordinación:</u> normalización de los procesos de trabajo	Centralizada-orgánica <u>Coordinación:</u> supervisión directa
Complejo	Descentralizada-burocrática <u>Coordinación:</u> normalización de las habilidades	Descentralizada-orgánica <u>Coordinación:</u> adaptación mutua

Fuente: Mintzberg (1979).

LOS SEGOS COGNITIVOS Y LA PERCEPCIÓN DEL ENTORNO

La percepción del entorno está asociada en parte, por la influencia que sobre el comportamiento de los directivos y gerentes tienen ciertas convicciones o sesgos cognitivos, siendo su estudio un tema central de la teoría de la organización.

Schwenk (1986, 1988), en sus trabajos relacionados con los procesos de simplificación cognitiva y la toma de decisiones estratégicas, muestra que algunos sesgos cognitivos pueden interactuar y reforzarse entre ellos. Por ejemplo, indica que los gerentes en su actividad de toma de decisiones están sometidos a una serie de sesgos cognitivos, entre ellos al sesgo de ilusión de control.

Gudmundsson y Lechner (2013) concluyen que los sesgos cognitivos mantienen una relación estrecha con la supervivencia de la empresa, teniendo el sesgo de exceso de confianza su principal influencia negativa, y sus efectos se magnifican cuando se combina con el sesgo de optimismo poco realista y el de la desconfianza, describiendo dos tipos cognitivos distintivos de empresarios asociados a la no-supervivencia.

BIBLIOGRAFÍA

MWConsultores. (s/f). Antología UDS. Com.mx. Recuperado el 25 de mayo de 2024, de <https://plataformaeducativauds.com.mx/libro.php?idLibro=171667349118> página 8 a la 34.

BIBLIOGRAFÍA DE IMAGENES

Entorno de las organizaciones – Google Search. (s/f). Google.com. Recuperado el 25 de mayo de 2024, de https://www.google.com/search?client=ms-android-americanovil-mx-revc&sca_esv=539367e0684ce16b&sxsrf=ADLYWIIZFpRiX1xxJ4wAlQd1QrZNe_m-xw:1716672976648&q=entorno+de+las+organizaciones&uds=ADvngMhdznG_IlcWLRNGbp-A0e5TCBvSU8-bxM45B5jzax8P_nl1trsYEdrB4-LpC58DmsCERWw51gZbmdn5mciee_CdcaA9gDVdjsQ40uDtn52w8OZcZY003JYx4dxh_146w_04DEllWvIVnscCVozjvCCO9qe8A3h9cDEJZihb-7nF-V_qJM0i6gwMvG-Yd6FrEBaL9wPXsT4aVmxkIRshe1tPvIGOr1labSDNWjvmljtv_grSHJ-igUCKGFg2I90ZqUypZOG8ue9lBAGTJl1B3855pFLBpOlAKyEhaHXAEeS0aMRZEEDjp7akr8s3hf9r6djR9-2FnZtBQXVjkGyVbBk5OhsfjQ&udm=2&prmd=ivsnbmtz&sa=X&ved=2ahUKEwiWz9-X4amGAXWKD0QIHctVBEsQtKgLegQIEhAB&biw=412&bih=1023&dpr=2.63

Globalización – Google search. (s/f). Google.com. Recuperado el 25 de mayo de 2024, de https://www.google.com/search?client=ms-android-americanovil-mx-revc&sca_esv=539367e0684ce16b&sxsrf=ADLYWII6Vx_P4Wx8vF6wNIUzEEuZTGDvOA:1716671944090&q=Globalizaci%C3%B3n&uds=ADvngMhDNpEni0P7O0qvPcH0EAwumNKRBr_G3nbQyY2C0XLZKjb1OQqv90eNjyRe1Wm6lsbZmNRpd53iVaLqqpHv2FEcLgqnVY1Ls6K6nONLid7E5uPK_f7T6gplS483lsv0X0jd1fYyeratj9coFPP42Jnm9VLuUwtbGkWPo6KXggruAk0rx2XLAzpO4JwN9YkHfnAIrn1HzT9Dtk4T1jllJ9kKi53boxp10ZtesC6NPlwMY3NeeVmB4fWXE7V3AY_hSNw_RECfeCFN0neHiTgkwErOT9FhhQBqjLZ_R1ef7bvWxAFbUiIGLSvSZBfmdBuomS9qU&udm=2&prmd=ivsnbmtz&sa=X&sqi=2&ved=2ahUKEwjPILGr3amGAXV238kDHSspCq8QtKgLegQICxAB&biw=412&bih=734&dpr=2.63

Organización – Google search. (s/f). Google.com. Recuperado el 25 de mayo de 2024, de https://www.google.com/search?client=ms-android-americanovil-mx-revc&sca_esv=539367e0684ce16b&sxsrf=ADLYWIIvjTYy_WOaOMzoeCzvgROaf330_g:1716672100865&q=organizaci%C3%B3n&uds=ADvngMgpYEU-VPft0z-hmM5h-H02CgVIMehgWMaWO8cM4ScERhDrZ2oIpehju1-s3YLRv7bbEBw6bkt30V1FmRVI1qWcflZNOVKLO5--t7qxuFk1VNBQb9KzdVPRUjoo4ZuVmXmY_YSOdqd2mBDeRYx3s1ETJVPVMTyzT5Mw-odgUDulHzJPw7HAo3_V1Aym4b8OHI902SQwd9Jjh6KfRed5_jOQrhaqYKLkHUlb_fSzsTPjf5uz8qqPDy06e8qll18PpGTx4fyzMxpWaUE39A0fCaSTEIS9b9qpNUew9kAo7Sx8RDyMBk3Bq0nVvAUMJK47FpNd23&udm=2&prmd=ivsnbmtz&sa=X&ved=2ahUKEwjnh5L23amGAXWQLkQIHfr9DIsQtKgLegQICxAB&biw=412&bih=1023&dpr=2.63

Organización de los primeros hombres – Google Search. (s/f). Google.com. Recuperado el 25 de mayo de 2024, de

https://www.google.com/search?q=organizaci%C3%B3n+de+los+primeros+hombres&client=ms-android-americanovil-mx-revc&sca_esv=539367e0684ce16b&udm=2&biw=412&bih=734&sxsrf=ADLYWIKffKxPBu9ZAvtYm12EEV50LlohkA%3A1716672395157&ei=i1dSZvihCYKhur8Pp-u1-Ag&oq=organizaci%C3%B3n+de+los+primeros+hombres&gs_lp=EhNtb2JpbGUtZ3dzLXdpei1zZXJwIiVvcmdhbml6YWNpw7NuIGRIIGxvcyBwcmltZXJvcyBob21icmVzSL”JUNEMWIdIcAB4AJABAjgBwAKgAb0xqgEIMC4zNC41LjG4AQPIAQD4AQGYAhagApMdwgIEECMYJ”ICBhAAGAgYHsICCBAAGIAEGKIEwgIIEAAYgAQYsQPCAgUQABiABMICCxAAGIAEGLEDGIMBwgIGEAAYBRgewgIEEB4YCpgDAIgGAZIHCDuMTcuNC4xoA”oQE&scient=mobile-gws-wiz-serp

Velocidad y capacidad de respuesta – Google Search. (s/f). Google.com. Recuperado el 25 de mayo de 2024, de https://www.google.com/search?client=ms-android-americanovil-mx-revc&sca_esv=539367e0684ce16b&sxsrf=ADLYWILm3EOIZLipaAU7hyFx7_hz0pDTaw:1716671980789&q=velocidad+y+capacidad+de+respuesta&uds=ADvngMg7YyA49Xn2N-8fJeWBvvGpVCbdCZsroUPHk9ATxuSuovO7CZHK18s4hJhqQgFziSSU_Ye4M42BnsN5qvBdpFuJJB4PoXkq7-KdNFCoUKd1dBIHCv4v7RRkjEQIbY3u0NMkNV_R_56-kUi26SghQCrLIWkPv7s5gH-M_32pOqc_36peAqO14LcvZilJNRWybu_jlo430SzPbxde4YroG-uSDV2evf4e84sZ0G8Qzqxk7Bn4kKhA-OO9lf2bc3hwygGjxBz2538F7CqrGxo2c8cxVNhfml-lyDkX08weCgIRO-F-z-ZHdK8ywa-MyGFoegpLXWfmjKfYTrOAFDNLE0_avODg&udm=2&prmd=isvnbmtz&sa=X&sqi=2&ved=2ahUKewiO1_G83amGAxW-38kDHbPIDaoQtKgLegQICxAB&biw=412&bih=1023&dpr=2.63

https://www.google.com/search?client=ms-android-americanovil-mx-revc&sca_esv=539367e0684ce16b&sxsrf=ADLYWILm3EOIZLipaAU7hyFx7_hz0pDTaw:1716671980789&q=velocidad+y+capacidad+de+respuesta&uds=ADvngMg7YyA49Xn2N-8fJeWBvvGpVCbdCZsroUPHk9ATxuSuovO7CZHK18s4hJhqQgFziSSU_Ye4M42BnsN5qvBdpFuJJB4PoXkq7-KdNFCoUKd1dBIHCv4v7RRkjEQIbY3u0NMkNV_R_56-kUi26SghQCrLIWkPv7s5gH-M_32pOqc_36peAqO14LcvZilJNRWybu_jlo430SzPbxde4YroG-uSDV2evf4e84sZ0G8Qzqxk7Bn4kKhA-OO9lf2bc3hwygGjxBz2538F7CqrGxo2c8cxVNhfml-lyDkX08weCgIRO-F-z-ZHdK8ywa-MyGFoegpLXWfmjKfYTrOAFDNLE0_avODg&udm=2&prmd=isvnbmtz&sa=X&sqi=2&ved=2ahUKewiO1_G83amGAxW-38kDHbPIDaoQtKgLegQICxAB&biw=412&bih=1023&dpr=2.63