



MAPA CONCEPTUAL

Nombre del Alumno PAULA VICTORIA RODRIGUEZ NAREZ

Nombre del tema INTRODUCCION A LAS ORGANIZACIONES

Parcial 4

Nombre de la Materia ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Nombre del profesor LIC. BEATRIZ ADRIANA MENDEZ GONZALEZ

Nombre de la Licenciatura TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA

Cuatrimestre 4 CUATRIMESTRE

INTRODUCCION A LAS ORGANIZACIONES

TEORIA ORGNIZACIONAL

LA GLOBALIZACION

La idea de de que el mundo es cada vez más pequeño es notoriamente cierto en el caso de las organizaciones actuales, con los avances de la tecnología y las comunicaciones, el tiempo necesario para ejercer una influencia en todo el mundo, incluso en los lugares más remoto, se redujo de años a solo segundos.

La teoría organizacional proporciona las herramientas para analizar y entender de qué manera una empresa grande y poderosa, puede surgir, este nos permite comprender como opera una organización de negocios mundial muy avanzada puede gozar de un éxito fenomenal durante casi siglo y medio, mientras que en otros tipos puede ir variando.

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.

DESAFIOS ACTUALES

ETICA 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.

Esta diversidad cada vez mayor da lugar a la gran variedad de desafíos, como conservar una cultura corporativa fuerte a la vez que se brinda apoyo a la diversidad, equilibrar las preocupaciones laborales y familiares, manejar el conflicto creado por los diversos estilos culturales.

DIVERSIDAD

Conforme las organizaciones operan cada vez con mayor frecuencia en un campo global, la fuerza de trabajo, así como l base de clientes, son cada vez más diversidad. Muchas de las organizaciones líderes actuales tienen un rostro internacional. Además de enfrentar la diversidad global, los administradores en E.U. se dan cuenta de que la población interna del país cambia de manera significativa.

INTRODUCCION A LAS ORGANIZACIONES

¿QUE ES UNA ORGANIZACIÓN?

Las organizaciones son difíciles de observar, por lo que vemos son representaciones de estas, como un edificio alto, una estación de trabajo o un empleado amigable. Pero el concepto de la organización como un todo es vago y abstracto que puede estar distribuido entre varios lugares e incluso en todo el mundo. Sabemos que las organizaciones están ahí porque nos tocan todos los días.

Puede ser definida como un desarrollo de una estructural internacional y formalizada de funciones o puestos, o como una entidad económico-social hablando de una empresa, integrada por individuos y recursos ya sean monetarios, tecnológicos, materiales, etc., que genera beneficios para la sociedad y en la cual se basa para el desarrollo de una nación.

Una organización es una colectividad de personas, trabajadores y empleados, ligados por determinadas relaciones socioeconómicas, condicionadas por el modo de producción imperante en una sociedad concreta, también como puede identificarse como un grupo de individuos que poseen objetivos comunes.

IMPORTANCIA DE LAS ORGANIZACIONES

Hoy en día la administración, es muy importante para el surgimiento, desarrollo y consolidación de cualquier organización dedicada a la producción, comercialización o prestación de algún servicio. Se aplica a todo tipo de entidad organizacional ya sea privada o pública, micro o macro, de servicios o industrial

El hombre, aprendiendo para que subsistir debería trabajar, buscando en sus actividades mayores efectividad. Pero también entendió que no podía hacerlo solo, se organizó en grupos para alcanzar sus objetivos, esto significó un incipiente aplicación de la administración, cuyos procesos fueron evolucionando. Poco a poco, la humanidad fue comprendiendo como debía organizarse para satisfacer mejor sus necesidades.

Una organización existe cuando las personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayudan a alcanzar las metas. Las tendencias recientes en la administración reconocen la importancia de los recursos humanos, con la mayor parte de los enfoques nuevos diseñados para facultar a los empleados con magnificas oportunidades.

INTRODUCCION A LAS ORGANIZACIONES

ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN A LA ORGANIZACION

- GRUPO HUMANO
- RECURSOS
- FINES Y OBJETIVOS POR ALCANZAR

Para llevar a cabo las actividades de producción y distribución la empresa tiene que disponer de factores productivos, humanos y financieros. Hay que adquirir los materiales para introducirlos en el proceso productivo, con la determinación de la tecnología, así se obtienen los productos finales que después habrá que promocionar, distribuir y vender a un precio determinado

- DIVISION DE TRABAJO
- EL PROCESO DE DIRECCION
- LA POSIBILIDAD DE REMOCION Y SUSTITUCION DEL RECURSO HUMANO

La organización es los distintos elementos de la empresa deben ser coordinados, estableciendo los diferentes niveles jerárquicos y áreas de actividad, para que la empresa logre sus fines, la dirección será el estamento superior de la cadena jerárquica, que se encarga de tomar las decisiones estratégicas mediante la planificación, organización, gestión y control de actividad.

El entorno general, es el que afecta a todas las empresas en general, como el que influye y recibe influencias, ya que la empresa no vive aislada, en el entorno general de una manera concreta a cada una de las empresas y varia de unas a otras como los clientes, competencias, proveedores, sindicatos, control del gobierno del sector, etc.

INTRODUCCION A LAS ORGANIZACIONES

PERSPECTIVAS SOBRE LAS ORGANIZACIONES

La administración científica y los enfoques de los principios administrativos eran poderosos y daban las organizaciones ideas nuevas fundamentales para poder establecer una alta productividad y una prosperidad cada vez mayor. Los principios administrativos, en particular, contribuyeron el desarrollo de organización burocrática.

PERSPECTIVAS HISTORICAS

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 la gran parte de la teoría y la práctica de la administración moderna. En esta sección se analizara la perspectiva clásica. Con su énfasis en la eficiencia y la organización.

Las ideas de crear un sistema para un máximo de eficiencia y organización el trabajo para lograr la productividad máxima están muy arraigadas en nuestras organizaciones. Como también en la forma a la gerencia moderna colocaba a la administración científica se enfoca sobre todo en la esencia técnica del trabajo realizado en la planta, los principios administrativos consideran el diseño administrativo, como cada subordinado recibe órdenes de una solo superior unidad de mando y actividades similares.

En la actualidad, casi todas las organizaciones operan en entornos muy inciertos. De esta manera participemos en un periodo de transición significativo, en el que los conceptos de la teoría y el diseño organizacional cambiaron en forma tan significativa como lo hicieron en los inicios de Revolución Industrial.

INTRODUCCION A LAS ORGANIZACIONES

DIMENSIONES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL Y ENTORNO DE LAS ORGANIZACIONES

LA COMPETENCIA, los intermediarios pueden ser mayoristas o minoristas. Un mayorista es una organización que compra los productos al fabricante a otro mayorista y los vende a detallistas o a otros mayoristas, pero no a los consumidores finales. Un minorista o de tallista también compra al fabricante o al mayorista, pero en cambio, vende los productos al consumidor final.

Las organizaciones forman parte de nuestra vida, y los administradores bien informados pueden dan 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 que describen a las personas.

La relación de intercambio entre la empresa y el mercado se desarrolla dentro de un sistema comercial, el que hay una serie de factores no controlables por la empresa. Estos factores, que constituyen en 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 factores del entorno están más próximos a la relación de intercambio.

Algunos factores dl entorno están más próximos a la relación de intercambio y su influencia es más inmediata. Este caso es de los proveedores, los intermediarios, los competidores comerciales que facilitan o promueven la actividad comercial o velan por el normal desarrollo de la misma. Estos factores constituyen el micro entorno. Cambiando a otros factores, tienen una influencia menos inmediata, y afectan no solo a la actividad comercial, sino también a otras actividades humanas y sociales.

MICROAMBIENTE, el análisis de los elementos que intervienen en el sistema comercial debe complementarse con el estudio de todas las partes que intervienen en el sistema comercial debe complementarse con el estudio de todas las partes que intervienen en relación de intercambio.

MACROAMBIENTE, se han analizado los elementos que constituyen el micro entorno de la relación de intercambio entre la empresa y el mercado. Todos ellos se caracterizan por ser espáticos de la actividad comercial, son géneros y existen con independencia de que produzcan o no intercambios.

FUNAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION

Los puestos superiores son los que idean y tomen las decisiones y los empleados, organizaos en diferentes departamentos funcionales, llevan a cabo el trabajo físico. Esta estructura fue bastante efectiva y durante la mayor parte del siglo XX se arraigó en organizaciones comerciales.

Las organizaciones existen por un propósito. Los altos directivos sobre el intentó estratégico de la organización, incluyendo una misión específica que debe cumplirse, como la declaración de misión, o metas oficiales, hacen que el propósito y la dirección de una organización sea explícita. Las metas operativas asignan fines específicos que se buscan a través de procedimientos operativos reales. Las metas oficiales y operativas asignan fines específicos que se buscan a través de procedimientos operativos reales.

El concepto de un organigrama, en el que se muestra la existencia de los puestos, como se agrupan y quien informa a quien, tiene siglos. El tipo de estructura organizacional originado a raíz de estos esfuerzos a finales del siglo XIX y principios del Fue en la que se colocó al presidente en la parte superior y los demás puestos se acomodaron en niveles en forma discente.

La estructura organizacional designa relaciones formales de subordinación, como el número de niveles dentro de la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores. La estructura organizacional identifica el agrupamiento de individuos en departamentos en la organización total, la estructura organizacional incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, coordinación e integración efectivas 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 los productos. Aun cuando pudiéramos ver empleados dedicados a sus responsabilidades, es decir, diferentes áreas, tareas y de trabajar en distintas ubicaciones, la única forma en que, de hecho, se ve la estructura en la que está implicada toda esta actividad.

PERSPECTIVA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN REFERENTE A LA ESTRUCTURA

Este tipo debe de estar organizadas para de tal modo diseñarse que proporcione un flujo de información vertical y horizontal necesario para alcanzar las metas generales de la organización. Si la estructura n 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.

Las reglas y planes es el siguiente instrumento de vínculo del uso de reglas y planes, ya que se pueden establecer reglas o procedimientos dependiendo de la repetición de los problemas y decisiones de modo de que los empleados sepan cómo responder sin comunicarse directamente con su gerente.

El compartir información de forma vertical, el diseño organizacional debe de facilitar entre empleados y departamentos la comunicación que es necesaria para lograr la tarea general de la organización. Los gerentes crean vínculos de información para facilitar la comunicación y coordinación entre los elementos organizacionales.

La referencia jerárquica, el primer instrumento vertical es la jerarquía, o cadena de mando con líneas verticales, si le surge problema que los empleados no saben cómo resolver, se puede referir al siguiente nivel de la jerarquía, una vez solucionado el problema, la respuesta puede referir al siguiente nivel aún más bajo. Las líneas del organigrama actúan como canales de comunicación.

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. El vínculo horizontal se refiere a la comunicación y coordinación horizontal entre departamentos organizacionales.

Las organizaciones tienen fuerzas de tarea para todo, desde organizar el día de campo anual de la empresa hasta dar solución a problemas de manufactura caros y complejos. La fuerza de esta tarea empezó con un mapa de carreteras del producto en el que se presentan los vehículos.

MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

ESTRUCTURA FUNCIONAL

**ESTRUCTURA FUNCIONAL CON VICULOS
HORIZONTALES**

ESTRUCTURA DIVISIONAL

ESTRUCTURA GEOGRAFICA

ESTRUCTURA MATRICIAL

CONDICIONES PARA LA MATRIZ

ESTRUCTURA HORIZONTAL

La estructura se crea en torno a procesos centrales transnacionales en vez de tareas, funciones o geografía. Por eso se anulan los límites entre los distintos departamentos, los equipos auto dirigidos son la base del diseño y el desempeño organizacionales, no lo individuos, sino que se turnan de modo que todos tienen la oportunidad de ser e base ah lo que tengan en su perfil o rol a desempeñar.

Las personas del equipo reciben las habilidades, herramientas, motivación y autoridad para tomar las decisiones centrales para el desarrollo central del equipo, los miembros del equipo están capacitados en diferentes áreas para realizar el trabajo de otros y las del equipo que están capacitados en diferentes áreas para realizar el trabajo de otros y las habilidades combinadas son suficientes para completar una tarea organizacional importante.

ALTERNATIVAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

```
graph TD; A[ALTERNATIVAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL] --- B[ACTIVIDADES DE TRABAJO REQUERIDAS]; A --- C[RELACIONES DE SUBORDINACION]; A --- D[MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL];
```

ACTIVIDADES DE TRABAJO REQUERIDAS

Los departamentos se crean para realizar tareas que se consideran estratégicamente importantes para la empresa., en una empresa manufacturera común, las actividades de trabajo caen en un rango de funciones que ayuden a que la organización cumpla sus metas, como la contratación y capacitación de empleados por parte del departamento de compras, un departamento de producción que fabrica productos, un departamento de ventas que vende productos. Conforme las organizaciones son más grandes y complejas, los gerentes se dan cuenta que deben llevarse a cabo más funciones.

RELACIONES DE SUBORDINACION

Una vez definidos los departamentos y las actividades de trabajo requeridas, la siguiente pregunta es cómo deben conjuntarse estas actividades y departamentos en la jerarquía organizacional. La relación de subordinación, en muchas ocasiones denominada cadena de mando, se representa en un organigrama con líneas verticales. La cadena de mando debe ser una línea de autoridad ininterrumpida que vincula a las personas de una organización y muestra a quién se le reporta.

MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL

Diseños funcionales, divisiones y geográficos. El agrupamiento funcional y divisional son los dos de los métodos más comunes para el diseño estructural. Es una estructura funcional, las actividades se agrupan común de nivel inferior al superior de la organización, los ingenieros se encuentran en el departamento de ingeniería y el vicepresidente de ingeniería es responsable de todas las actividades de la misma área, esto mismo incluye con las investigaciones, desarrollo y manufactura, que mejoran la coordinación horizontal con el uso de sistemas de información.