



Mapa conceptual

Nombre del alumno (a): Susana García Zurita

Nombre del tema: Introducción a las organizaciones y fundamentos de la estructura organizacional.

Parcial: I

Nombre de la Materia: Estructuras Organizacional

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Trabajo social y gestión comunitaria

Cuatrimestre: 4to

Pichucalco, Chiapas a 24-sep-2024

INTRODUCCIÓN A LAS ORGANIZACIONES

Teoría organizacional

definición

Es una herramienta que permite analizar y entender de qué manera está estructurada una organización y como esta operan, para tener un buen desarrollo y cumplir con sus objetivos.

Desafíos a la que se enfrenta

globalización

Competencia interna

diversidad

Velocidad y capacidad de respuesta a los cambios en el entorno

Las organizaciones deben conservar estándares ético y profesionales

Tema que trata

- 1: Cambios estratégicos y estructurales para que la organización alcance la efectividad.
- 2: La cultura corporativa.
- 3: los administradores deben enfrentar los problemas de la organización y tomar buenas decisiones.

¿Qué es una organización?

definición

Es una colectividad de personas, trabajadores y empleados, ligados por determinadas relaciones socioeconómicas condicionadas por el modo de producción imperante en una sociedad concreta.

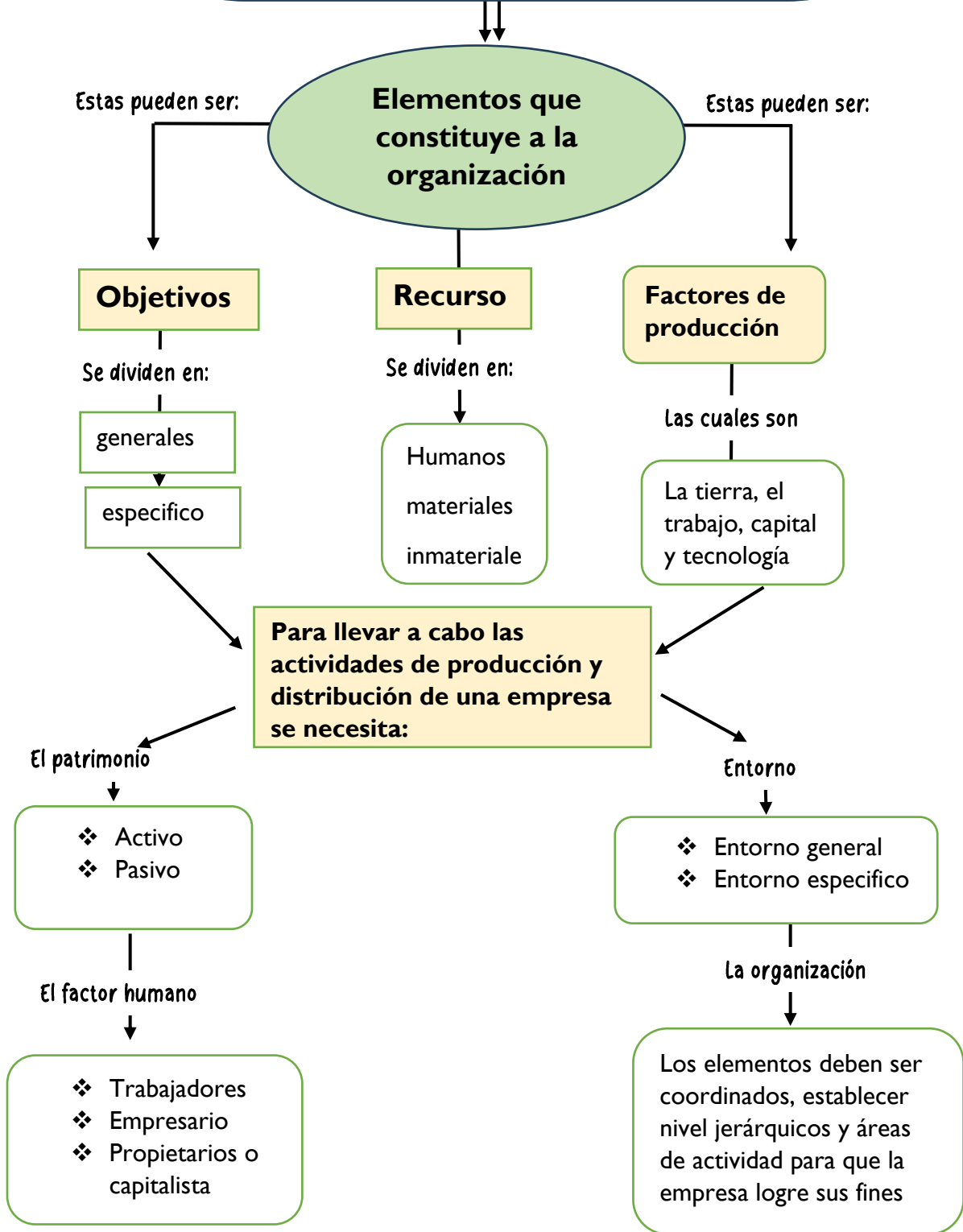
Estas pueden ser

- 1: Empresa (integrada por individuos y recursos)
- 2: Instituciones (hospitales, escuelas).
- 3: Grupos sociales (iglesia, familia) .

importancia

Dentro de las organizaciones deben aprender a tener una planeación y organización para el desarrollo y consolidación de la misma, beneficiando a las personas que integran la organización.

INTRODUCCIÓN A LAS ORGANIZACIONES



INTRODUCCIÓN A LAS ORGANIZACIONES

Perspectiva sobre las organizaciones

Perspectiva histórica

El surgimiento del Sistema de fábricas durante la revolución industrial representó problemas que las primeras organizaciones no habían enfrentado. Como el trabajo se realizaba en una escala mucho mayor y por un mayor número de trabajadores, las personas empezaron a pensar como diseñar y administrar el trabajo para aumentar la productividad de las organizaciones y lograr un máximo de eficiencia.

Perspectiva clásica

Esta perspectiva buscaba hacer que las organizaciones funcionaran como máquinas bien lubricadas, está relacionada con el desarrollo de la jerarquía y las organizaciones burocráticas y sigue siendo la base de la teoría y la práctica de la administración y moderna.

Frederick Winslow Taylor

Creo la administración científica

Se enfoca

En la esencia técnica (el trabajo realizado en la planta), los principios administrativos, consideran el diseño y el funcionamiento de la organización como un todo.

Henri Fayol

Propuso catorce principios administrativos, que consistían que cada subordinado recibe órdenes de un solo superior y las actividades similares en una organización deben agruparse bajo un administrador.

Psicología industrial

Esta recibió poca atención hasta que se realizó un experimento en una compañía de generación de electricidad de Chicago (estudio Hawthorne).

La publicación de estos estudios dio lugar a una revolución en el trato a los empleados y sentó las bases para trabajos posteriores que analizan el trato a los trabajadores, el liderazgo, la motivación, y la administración de recursos humanos.

burocracia

Los principios administrativos, contribuyeron al desarrollo de organizaciones burocráticas, que enfatizaban el diseño y la administración de las organizaciones en forma impersonal y racional mediante elementos como una autoridad y una responsabilidad bien definidas, elaboración de registros formales y aplicación uniforme de reglas estándar.

INTRODUCCIÓN A LAS ORGANIZACIONES

Dimensiones del diseño organizacional

El primer paso para entender a las organizaciones es buscar dimensiones que describen a las organizaciones de manera muy similar a como los rasgos de personalidad y físicos describen a las personas.

Se dividen en:

Dimensiones estructurales:

proporciona etiquetas para describir la característica interna de una organización.

En la cual encontramos:

- 1: La formalización
- 2: La especialización
- 3: La jerarquía de la autoridad
- 4: La centralización
- 5: El profesionalismo
- 6: Las razones del personal.

Dimensiones contextuales:

Estas pueden visualizarse como un conjunto de elementos superpuesto subyacentes a la estructura y los procesos laborales de una organización.

En la cual encontramos

- 1: El tamaño de la organización
- 2: La tecnología
- 3: El entorno
- 4: Las metas y estrategias
- 5: La cultura de organización

Entorno 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 controlable por la empresa y condicionan el desarrollo de la relación de intercambio.

Microambiente

Elementos que lo forman

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.

- 1: proveedores
- 2: intermediarios
- 3: competencia (expansión del mercado y del producto)

Macroambiente

Elementos que lo forman

- 1: Entorno demográfico
- 2: Entorno económico
- 3: Entorno cultural y social
- 4: Entorno legal y político
- 5: Entorno tecnológico
- 6: El medio ambiente

FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Estructura de la organización

Perspectiva de procesamiento de la información

componentes

1: La 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.

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

2: La estructura organizacional identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el departamento en la organización total.

3: La estructura organizacional incluye el diseño de sistema para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas del esfuerzo entre departamentos.

Información de forma vertical

Instrumentos estructurales

Los vínculos verticales se utilizan para coordinar las actividades entre los niveles altos y bajos de una organización y están diseñadas para el control de la organización.

- 1:** referencia jerárquica
- 2:** reglas y planes
- 3:** Sistema formales
- 4:** información administrativa

Se refleja

En un organigrama: está es la representación visual de un conjunto completo de actividades implícitas y procesos en una organización.

Pueden ser

Vertical y horizontal

Compartir en forma vertical

instrumentos

La comunicación horizontal supera los obstáculos entre departamentos y ofrece oportunidades de coordinación entre los empleados, a fin de lograr la unidad de esfuerzo y objetivos organizacionales

- 1:** Sistema de información
- 2:** contacto directo
- 3:** Fuerzas de tarea
- 4:** Integrador de tiempo completo
- 5:** Equipos

FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Alternativas del diseño organizacional

El diseño general de la estructura organizacional indica tres cosas:

Actividades de trabajo requeridas

Los departamentos se crean para realizar tareas que se consideren estratégicamente importantes para la empresa. Las organizaciones definen los puestos, departamentos o divisiones nuevos como una forma de lograr nuevas tareas que la organización considera valiosa.

Relaciones de subordinación

La relación de subordinados, 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 interrumpida que vincula a las personas de una organización y muestra a quien se le reporta.

Agrupamiento departamental

El agrupamiento funcional congrega empleados que desempeña funciones o procesos de trabajo o que aportan conocimientos y habilidades semejantes.

Tipos de agrupamiento

- 1: Agrupamiento divisional
- 2: Agrupamiento multifocal
- 3: Agrupamiento horizontal

Modelos de diseño organizacional

Estructura funcional

1: las actividades se agrupan por función del nivel inferior al superior de la organización.

2: se consolidan los conocimientos y habilidades humanas con respecto de las actividades específicas.

3: es fundamental para alcanzar las metas organizacionales, controlar y coordinar a través de la jerarquía vertical.

Estructura matricial.

A veces, la estructura de una organización tiene que ser multifocal para enfatizarse al mismo tiempo en el producto y la función o el producto y la geografía. Una forma de lograrlo es mediante la estructura matricial.

condiciones

1: Existe presión por compartir los recursos escasos entre las líneas de productos.

2: Existe la presión del entorno para dos o más resultados críticos, como conocimientos técnico profundos (estructura funcional) y frecuencia de los productos nuevos.

3: El dominio del entorno de la organización es complejo e inseguro.

Vínculos horizontales

Las organizaciones compensan la jerarquía funcional vertical con la instalación de vínculos horizontales. Los gerentes mejoran la coordinación horizontal, con el uso de sistemas de información, contacto directo entre departamentos, integrados de tiempo completo o gerentes de proyecto, fuerzas de tarea o equipo.

Estructura horizontal

Un enfoque organizacional reciente es la estructura horizontal que organiza a los empleados en torno a los procesos centrales. Por lo general las organizaciones cambian hacia una estructura horizontal durante un proceso llamado reingeniería.

Cuando una empresa aplica la reingeniería a una estructura horizontal, los empleados de la organización que trabajan en un proceso en particular, tienen un acceso fácil entre sí, de modo que pueden comunicar y coordinar esfuerzo.

Estructura geográfica.

La estructura más común de esta categoría es la geografía. Esta se enfoca en los gerentes y empleados en regiones geográficas específicas y metas de ventas y se adapta a las necesidades específicas de su región los empleados.

Estructura divisional.

Su término se utiliza como el término genérico que a veces se le denomina como estructura de productos. Las divisiones se pueden organizar con base en los productos individuales, divisiones, negocios o centros de utilidades.

fomenta

La flexibilidad y el cambio y adapta las necesidades de su entorno.

2: descentraliza la toma de decisiones, sus líneas de autoridad convergen en un nivel más bajos de la jerarquía.

FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Característica del diseño organizacional

Son las siguientes

1: La estructura se crea en torno a procesos centrales transnacionales en vez de tareas, funciones o geografía. Por eso se anulan los límites entre departamentos.

2: Los equipos autodirigidos son la base del diseño y el desempeño organizacionales, no los individuos.

4: Las personas en el equipo reciben habilidades, herramientas, motivación y autoridad para tomar decisiones centrales para el desempeño del equipo.

6: Los clientes dirigen la corporación horizontal. La efectividad se mide mediante objetivos de desempeño al final del proceso.

3: Los dueños del proceso tienen la responsabilidad absoluta de cada proceso central.

5: Los equipos tienen la Libertad de pensar creativamente y responder de modo flexible ante los desafíos que surjan.

7: La cultura es un todo de apertura, confianza y colaboración, enfocada en la mejora continua.

Estructuras híbridas

La mayoría de las organizaciones grandes utiliza a menudo una estructura híbrida que combina las características de varios métodos diseñados para necesidades de varios métodos diseñados para necesidades estratégicas específicas.

Pueden ser

1: combinar las características de las estructuras funcional y divisional. Cuando una corporación crece mucho y tienen varios productos o mercado, por lo común se organiza en divisiones autónomas de cierto tipo.

2: combinar las características de las estructuras funcional, divisional y horizontal.

ejemplo

En una organización enorme como Ford, los gerentes pueden emplear una variedad de característica estructurales para satisfacer las necesidades de la organización. Ford utiliza el outsourcing de otras empresas para algunas actividades.

- La división de servicio al cliente, Ford mantuvo una estructura funcional para sus departamentos de finanzas, estrategia, y comunicaciones y recursos humanos.

FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA

Aplicaciones del diseño estructural

Diseño estructural

La decisión mas importante que toman los gerentes acerca del diseño estructural es encontrar en equilibrio correcto entre control vertical y la coordinación horizontal, dependiendo de las necesidades de la organización.

Estructura de red virtual

Ofrece incluso mas flexibilidad y potencial para una respuesta rápida al permitir que la organización sume o reste piezas según sea necesario para adaptarse y satisfacer las necesidades cambiantes del entorno y el mercado.

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

Estructura horizontal

Es adecuada si la organización tiene una gran necesidad de coordinación entre funciones para lograr la innovación y fomentar el aprendizaje

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, aunque no permite que la organización sea flexible o innovadora.

Referencias

Introducción a las organizaciones. (2024). En UDS, *Antología de Estructura Organizacionales* (págs. 35-54). comitan de dominguez.