



Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Luisa Fernanda De la Cruz Herrera

Nombre del tema: Estructuras Organizacionales

Parcial: I

Nombre de la Materia: Estructuras Organizacionales

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Trabajo Social

Cuatrimestre: 4to.

CONCEPTO

La teoría organizacional proporciona las herramientas para analizar y entender de qué manera una empresa grande y poderosa, como Lehman Brothers, puede morir, y una empresa como Bank of América puede surgir casi de la noche a la mañana como un gigante en la industria.

OBJETIVO

La teoría organizacional 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.

SEGUIMIENTO

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.

1.1 TEORÍA ORGANIZACIONAL

CREADOR

Los gerentes de Burger King revitalizaron la alguna vez floreciente cadena de comida rápida cambiando su menú y estrategia de marketing con base en un análisis del cliente.

DESAFIO ACTUAL

Competencia intensa. Esta interdependencia global en crecimiento crea nuevas ventajas, pero también significa que el entorno para las empresas se vuelve muy competitivo.

DESAFÍOS ACTUALES

Globalización. La idea de que el mundo es cada vez más pequeño es notoriamente cierta en el caso de las organizaciones actuales. Con los rápidos avances en la tecnología y las comunicaciones, el tiempo necesario para ejercer una influencia en todo el mundo, incluso en los lugares más remotos

Sabemos que la administración es aplicable a todo tipo de organizaciones. Pero ¿qué es una organización? Puede ser entendida como el desarrollo de una estructura intencional y formalizada de funciones o puestos; o como una entidad económico-social

Las organizaciones son difíciles de observar. Lo que vemos son representaciones de éstas, 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 y puede estar distribuido entre varios lugares e incluso en todo el mundo.

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.

1.2 ¿QUÉ ES UNA ORGANIZACIÓN?

IMPORTANCIA DE LAS ORGANIZACIONES

Cumplen funciones fundamentales para el desarrollo de la vida social y para aumentar la productividad y calidad en el trabajo

El hombre aprendió que para subsistir debería trabajar, buscando en sus actividades mayor efectividad. Pero también entendió que no podía hacerlo solo: se organizó en grupos para alcanzar sus objetivos.

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 magníficas oportunidades de aprender y contribuir

ELEMENTOS:

1. Grupo humano.
2. Recursos.
3. Fines y objetivos por alcanzar.

CARACTERÍSTICAS QUE LOS DIFERENCIAN

1. La división del trabajo.
2. El proceso de dirección.
3. La posibilidad de remoción y sustitución del recurso humano.

OBJETIVOS

1. factores de la producción
2. Dirección
3. Recursos

GENERALES

1. obtención de ganancias
2. producción de bienes
3. Prestación de ganancias

ACTIVIDADES DE PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN

1. Activo
2. Pasivo
3. Trabajadores:
4. El empresario
5. Los propietarios

1.3 ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN A LA ORGANIZACIÓN

FACTORES DE PRODUCCION

1. la tierra
2. El trabajo
3. El capital

Entorno específico: que afecta de una manera concreta a cada una de las empresas y varía de unas a otras: clientes, competencia, proveedores, sindicatos, control del gobierno sobre el sector.



El surgimiento del sistema de fábrica durante la Revolución Industrial representó problemas que las primeras organizaciones no habían enfrentado.

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.

En esta sección analizaremos la perspectiva clásica, con su énfasis en la eficiencia y la organización, así como otras perspectivas que surgieron para resolver nuevas preocupaciones

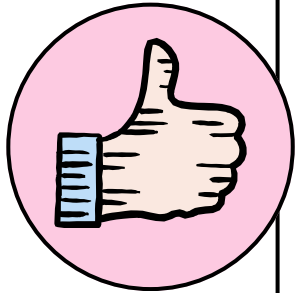
1.1 PERSPECTIVAS SOBRE LAS ORGANIZACIONES

Frederick Winslow Taylor creó la administración científica que privilegia los trabajos y las prácticas gerenciales determinados de manera científica como la forma de aumentar la eficiencia y la productividad laboral.

Estos principios constituyeron la base para la práctica gerencial y el diseño organizacional modernos.

Para utilizar este enfoque, los administradores desarrollan procedimientos estándar precisos para realizar cada trabajo, seleccionan a los trabajadores que tienen las habilidades apropiadas

1.5 DIMENSIONES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL



Las organizaciones dan forma a nuestra vida, y los administradores bien informados pueden dar forma a las organizaciones. El primer paso para entender a las organizaciones es buscar dimensiones que describan los rasgos de diseño organizacional específicos.

DIMENSIONES ESTRUCTURALES

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. Si la especialización es muy extensa, cada empleado realiza sólo un rango limitado de tareas.

La jerarquía está relacionada con el tramo de control (el número de empleados que le reportan a un supervisor). Cuando el tramo de control es corto la jerarquía suele ser alta. Cuando el tramo de control es amplio, la jerarquía de la autoridad será más corta.

DIMENSIONES CONTEXTUALES

Como las organizaciones son sistemas sociales, por lo regular, el tamaño se mide por el número de empleados. Otras medidas como las ventas totales o los activos totales reflejan también la magnitud, pero no indican el tamaño de la parte humana del sistema.

concepto

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 controlables por la empresa.

Algunos de los factores del entorno están más próximos a la relación de intercambio y su influencia es más inmediata. Éste es el caso de los proveedores, los intermediarios, los competidores y otras instituciones comerciales que facilitan o promueven la actividad comercial o velan por el normal desarrollo de la misma. Estos factores constituyen el microentorno.

Microambiente

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.

Macroambiente

Se han analizado los elementos que constituyen el microentorno de la relación de intercambio entre la empresa y el mercado

El estudio de la estructura competitiva, es decir, de las participaciones de mercado que mantienen las empresas que concurren en él, se considera importante por el efecto que pueda tener una posición de liderazgo en la rentabilidad de las ventas.

La competencia

Los intermediarios pueden ser mayoristas o minoristas. Un mayorista es una organización que compra los productos al fabricante o a otro mayorista y los vende a detallistas o a otros mayoristas

1.6 ENTORNOS DE LAS ORGANIZACIONES,

Proveedores:

Pocas empresas u organizaciones son totalmente autosuficientes y pueden disponer de todos los recursos que integran los productos que elaboran, así como de los servicios adicionales (transporte, almacenaje, seguro, crédito, asesoría jurídica y económica, etc.)

