



UDS
Mi Universidad

Mapa Conceptual

Nombre del alumno (a): Brenda Guadalupe López Grajales

*Nombre del tema: Introducción a las organizaciones,
Fundamentos de la estructura organizacional*

Parcial: I

Nombre de la Materia: Estructuras Organizacionales

Nombre del profesor: Lic. Méndez Gonzales Beatriz Adriana

Nombre de la Licenciatura: Trabajo social y gestión comunitaria

Cuatrimestre: 4to

Teoría organizacional

Organizacional

La teoría organizacional, ayuda a explicar que sucedió en el pasado, así como lo que podría suceder en el futuro, con el fin de administrar las organizaciones en forma mas efectivas.

Proporciona

Las herramientas para analizar y entender de que manera una empresa grande y poderosa, como Lehman Brothers, puede morir, una empresa como Bank of American.

Además de sus trabajos

Empresas utilizan conceptos basados en la teoría organizacional.

Se explica en el caso de las organizaciones sin fines de lucro, como United Way, American Humane Association, organizaciones de artes locales, colegios y universidades, y la fundación Make- A- Wish.

Velocidad y capacidad de respuestas:

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:

El uso de redes digitales de punto a punto en cadena de suministro para mantenerse en contacto con los clientes, levantar pedidos, comprar partes a los proveedores y coordinar, etc.

Diversidad:

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

Los desafíos actuales

Globalización:

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 remotos.

Competencia intensa:

Esta interdependencia global en crecimiento crea nuevas ventajas, pero también significa que el entorno para las empresas se vuelva competitiva.

Ética y responsabilidad

Parte del gobierno y del público por conservar en sus organizaciones y empleados altos estándares éticos y profesionales.

Empresas que de alguna vez habían sido representada, como Enron, Arthur Andersen, Tyco y HealthSouth.

¿Qué es una organización?

Concepto de organización

Puede ser entendida como el desarrollo de una estructura intencional y formalizada en funciones o puestos; o como una entidad económica- social (empresas).

Integrada por

Individuos y recursos (monetarios, tecnológicos, materiales, etc.), que genera beneficios para la sociedad, en la cual se desarrolló de una nación.

Además

Una organización puede identificarse como un grupo de individuos que poseen objetivos comunes, por ejemplo, iglesia, familia, gobierno, escuela, etc.

Entonces

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

Importancia de las organizaciones

El paso de la vida primitiva a las civilizaciones condujo también al desarrollo de estructuras que originaron organizaciones más formales; el hombre tuvo trabajo y formas de grupos para alcanzar su propósito.

Describir las siguientes organizaciones son:

Las organizaciones entendidas sociales que están dirigidas las metas, están diseñadas como sistemas de actividades estructuradas y coordinadas en forma deliberada y están vinculadas al entorno.

También

La administración es muy importante para el surgimiento, desarrollo y consolidación de cualquier organización dedicada a la producción, comercialización o prestación de algunos servicios.

Y los

Administradores estructuran y coordinan en forma deliberada los recursos organizacionales de modo que sea posible cumplir con el propósito de la organización.

Elementos que constituye a la organización

Elementos de la organización

Para que una organización sea considerada como tal, debe contar con los siguientes elementos: grupo humano, recursos, fines y objetivos por alcanzar.

Estos elementos

Se deben combinar y relacionar dinámicamente con características que los diferencian o identifican como organizaciones, de tal manera que si no coexisten no se trata de una organización.

De ellos son:

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

Elementos que compone una organización:

Objetivos: Generales y específicos.

Dirección: Es el proceso que se ejerce para amortizar los objetivos individuales.

Factores de reproducción: Son aquellos que intervienen en la producción.

Recursos: Materiales, inmateriales y humanos.

Elementos de una empresa

Para llevar a cabo las actividades de producción y distribución en la empresa se tiene que disponer de factores productivos, humanos y financieros. En definitiva, se necesita:

Objetivos:

Conjunto de bienes, derechos y obligaciones de las empresas, podemos distinguir entre: pasivo y activo.

Trabajadores:

Personas que ofrecen sus conocimientos a las empresas a cambio de un salario, pactado a través de un contrato, el empresario, los propietarios o capitalistas.

La organización:

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.

El entorno:

Es todo lo que rodea a la empresa, en la que la empresa no vive aislada, de manera general incluye: entorno general y entorno específico.

Perspectivas sobre las organizaciones

La Burocracia

La burocracia ha adquirido connotaciones negativas en las organizaciones actuales, las características burocráticas funcionaron muy bien para la necesidad de la era industrial.

La década de 1980

Produjo nuevas culturas corporativas que valoraban el personal reducido, la flexibilidad al aprendizaje, la respuesta rápida de clientes, los empleados, etc.

En las

Relaciones humanas y enfoques conductuales agregaron nuevas e importantes contribuciones al estudio de la administración y las organizaciones.

En el sistema jerárquico y los enfoques burocráticos, desarrollados durante la revolución industrial, continuaron siendo enfoque en la década de 1970 y a principios de 1980.

Perspectiva histórica y clásica

El surgimiento del sistema de fábricas durante la revolución industrial, representó problemas que la primera organización, no había enfrentado.

También

Las personas empezaron a pensar en como diseñar y administrar el trabajo con el fin de aumentar la productividad.

Perspectiva clásica

Que buscaba hacer las organizaciones funcionar como maquinas eficientes bien lubricadas, está relacionada con el desarrollo de la jerarquía y las organizaciones burocráticas.

En su

Énfasis en la eficiencia y la organización, así como otras perspectivas que surgieron para resolver nuevas preocupaciones.

En la administración

Frederick Winslow Taylor, creo la administración científica que privilegio los trabajos y practicas generales determinados de manera científica, aumentar la productividad.

Mientras que la

Administración científica se enfoca sobre todo en la esencia técnica, el trabajo realizado en la planta, los principios administrativos consideran el diseño y el funcionamiento de la organización.

Los principios administrativos

En particular 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 definida.

Dimensiones del diseño organizacional

Dimensión estructural

Proporcionan etiquetas para describir las características las características internas de una organización.

Esta formalización

Crean una base para medir y comprender las organizaciones, se refiere a la cantidad de documentos escrita en la organización.

la documentación

Incluye procedimientos, descripciones de puesto, regulaciones y manuales de políticas.

La jerarquía

La jerarquía de la autoridad describe quien le reporta a quien y el tramo de control para cada gerente.

Las dimensiones organizacionales

Las organizaciones dan forma a nuestra vida y los administradores bien informados pueden dar forma a los organizadores.

Estas dimensiones

Describen a las organizaciones de manera muy similar a como los rasgos de personalidad y físicos describen a las personas.

Y también

Las dimensiones organizacionales se dividen en dos tipos: estructurales y contextuales.

Dimensión contextual

Caracterizan a toda la organización, incluidos su tamaño, tecnología, entorno y metas.

El tamaño

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

La tecnología

Se refiere a las herramientas, técnicas y acciones empleadas para transformar los insumos en producto.

El entorno

Incluye todo elemento fuera de los límites de la organización.

Entornos de las organizaciones

Factores que constituyen el macroentorno

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 (proveedores y intermediarios).

La competencia:

El estudio de la estructura competitiva, es decir, de las participaciones de mercado que mantienen las empresas. Estos pueden originarse por diversos motivos:

- Expansión del mercado
- Expansión de producto
- Integración hacia atrás.
- Integración hacia delante.

Macroambiente:

Los factores del macroentorno, no guardan una relación causa- efecto con la actividad comercial son genéricos y existente con independencia de que se produzca o no intercambios.

Entorno demográfico

La tasa de natalidad afecta a la venta de juguetes, alimentos infantiles, productos para la higiene de los niños, guarderías, colegios, etc.

Entorno económico:

Contempla la evolución de las principales magnitudes macroeconómicas: ingreso nacional, tipo de interés, inflamación, desempleo, etc.

Entorno cultural y social:

El incremento de los recursos económicos y de nivel cultural, así como paulatina disponibilidad de más tiempo libre de grupos cada más número en la sociedad mexicana.

Entorno legal y político:

La desregulación puede hacer más difícil la predicción de las estrategias de los competidores, los comportamientos del consumidor y la evolución de los cambios legales y sociales.

Factores, entorno de empresas

La relación de intercambio entre la empresa y el mercado de desarrollo dentro de una serie de factores no controlables por las empresas.

Estos factores

Que constituyen el entorno, influye en los comportamientos del mercado, en las sociedades de mercadotecnia de la empresa y, en definitiva, condicionan el desarrollo de la relación de intercambio.

Otros factores

En cambio, tienen una influencia menos inmediata, y afectan no solo a la actividad comercial, sino también a otras actividades humanas y sociales.

Así los

Cambios demográficos, económicos, culturales, sociales, legales, políticos, tecnológicos.

Estructura de la organización

La estructura organizacional

El tipo de estructura organizacional originado a raíz de estos esfuerzos a finales del siglo XIX y principios del XX.

Fue en la

que se colocó al presidente en la parte superior y los demás puestos se acomodaron en niveles en forma descendentes.

la documentación

Superiores son los que idean y toman las decisiones y los empleados, organizaciones con diferentes departamentos funcionales.

El diseño organizacional debe ajustarse al enfoque competitivo de la empresa a fin de contribuir a la efectividad organizacional.

Existen tres componentes

La estructura organizacional designa relaciones formales de subordinados, como el número de niveles en la jerarquía.

Se identifica

El agrupamiento de individuos en departamentos en la organización total.

Y también

Incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre departamentos.

Los organigramas

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

También

Puede ser bastante útil para entender cómo funciona una empresa. La estructura organizacional se refleja en el organigrama.

Y estas

Muestra las diversas partes de una organización, su interrelación y la manera en cada posición y departamento encaja.

El concepto de un organigrama, en el que se muestra la existencia de los puestos, como agrupación.

Perspectiva de procesamiento de la información referente a la estructura

Compartir información de forma vertical

El diseño organizacional debe facilitar entre los empleados y departamentos, la comunicación que se necesita para lograr la tarea general de la organización.

Los empleados de niveles más bajos deben realizar las actividades conforme a las metas del nivel alto y los altos directivos deben estar informados sobre las actividades.

También las organizaciones pueden emplear cualquier instrumento estructural de una variedad a fin de lograr el vínculo vertical.

Como referencia Jerárquica, reglas, planes y sistemas formales de información administrativa.

La estructura y el énfasis

Si la estructura no encaja en los requerimientos de información de la organización, las personas reciben muy poca información.

Sin embargo

Hay una vertical y horizontal de una organización, mientras los vínculos verticales están diseñados principalmente para controlar, el horizontal para coordinar y colaboración.

El énfasis en

La eficiencia y el control, se asocian con tareas especializadas, una jerarquía de autoridad, reglamentos, sistemas de información formales.

En el

Aprendizaje y la adaptación se asocia con tareas compartidas, una jerarquía relajada, pocas reglas, comunicación directa, muchos otros equipos y grupos de trabajos.

Compartir de forma horizontal

La comunicación horizontal supera los obstáculos entre departamentos y ofrece oportunidades de coordinación entre los empleados.

Durante su

Mandato en Chrysler, la coca llevo la coordinación horizontal a un nivel más alto. Cada instrumento permite que las personas intercambien información.

Sistema de información:

Computarizada permiten los gerentes y a los trabajadores de línea a través de la organización un intercambio.

Contrato directo:

Un nivel superior del vínculo horizontal es el contrato directo entre gerentes o empleados.

Fuerza de tarea y equipos:

Los roles de enlaces por solo vinculan dos departamentos. Los equipos son fuerza de tareas y permanentes.

Alternativas del diseño organizacional

Actividades de trabajo requeridos

Las actividades de trabajo caen en un rango de funciones que ayudan a que la organización cumpla sus metas.

Como la

Contratación y capacitación de empleados por parte del departamento de recursos humanos, la adquisición de suministros y materia prima.

Por parte de un

Departamento de compras, departamento de producción que fabrica productos, un departamento de ventas que vende productos, etc.

Conforme las

Organizaciones son más grandes y complejas los gerentes se dan cuenta que deben llevarse a cabo mas funciones.

Opciones de agrupamiento departamentales

La agrupación funcional:

Congrega empleados que desempeñan funciones o procesos de trabajo o que aportan conocimiento y habilidades semejantes.

La agrupación divisional:

Son personas organizadas con base en lo que produce la organización.

En corporaciones muy grandes, como Time Warner Corporation, algunas líneas de productos o servicios pueden representar negocios independientes.

El agrupamiento de red virtual:

Es el enfoque más reciente para los grupos departamentales.

Relaciones de subordinados

En muchas ocasiones denomina cadena de mando, se representa en un organigrama con líneas verticales.

También

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.

En una

Organización grande como General Electric, Bank of America o Microsoft, podrían necesitarse 100 o mas organigramas.

La definición de los

Departamento y el esquema de las relaciones de subordinados define la forma en que los empleados se agrupan en departamentos.

Fundamentos de la estructura organizacional

Modelos de diseño organizacional

Estructura funcional:

Se consolidan los conocimientos y habilidades humanas con respecto de las actividades específicas, ofreciendo conocimientos profundos de valor para la organización.

Estructura divisional:

Es centralizada, por que obliga a que las decisiones sean tomadas en el nivel superior antes de solucionar un problema que afecte a varias funciones.

La dependencia cambia su enfoque a información, educar y dar servicio al público.

Estructura matricial:

La matriz se puede usar cuando tanto el conocimiento experto técnico y la innovación del producto, así como los cambios son importantes para alcanzar las metas organizacionales.

Estructura geográfica:

Cada unidad geográfica incluye las funciones requeridas para fabricar y comercializar productos o servicios en dicha región.

Las organizaciones grandes sin fines lucros como Girl Scouts of the USA, Hábitat for Humanity, Make- A Wish Foundation y United Way of America.

Condiciones para la matriz:

En una matriz funcional, los jefes funcionales tienen la principal autoridad y los gerentes de proyecto o producto simplemente coordinan actividades del producto.

Estructura horizontal:

Se enfatiza en procesos centrales que cruzan horizontalmente a la organización e implican a equipos de empleados que trabajan juntos para servir a los clientes.

Características del diseño organizacional

La estructura se crea en torno a procesos centrales transnacionales en vez de tareas, funciones o geografía.

Por ejemplo

La división de servicios al cliente de Ford Motor Company, tiene grupos de procesos central para el desarrollo de negocios de parte y logística, servicio vehicular, programas y soporte técnico.

Las personas en

El equipo recibe las habilidades, herramientas, motivación y autoridad para tomar decisiones centrales para el desempeño del equipo.

Y en la cultura es

Un todo de apertura, confianza y colaboración, enfocada en la mejora continua. La cultura valora el empoderamiento, la responsabilidad y el bienestar de los empleados.

Fundamentos de la estructura organizacional

Estructuras híbridas

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

La mayoría de

Las empresas combinan las características de las estructuras funcional, divisional, geográfica, horizontal y de red para aprovechar las fortalezas de varias estructuras.

Además de sus trabajos

Que con frecuencia se usa es combinar las características de las estructuras funcional y divisional.

También

Sun Petroleum Products Corporation (SPPC), se reorganizó a una estructura híbrida para responder mejor a los mercados cambiantes.

Se crean tres

La 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.

La estructura vertical:

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

Principales divisiones de productos: combustible, lubricantes y químicos.

Aplicación del diseño estructural

Cada forma de estructura: funcional, divisional, material, horizontal, de red o híbrida.

Representa una

Herramienta que puede ayudar a que los gerentes hagan una organización más efectiva, dependiendo de las demandas de su situación.

El control vertical:

Se asocia a las metas de eficiencia y estabilidad, en tanto la coordinación, innovación, y flexibilidad.

La estructura de red virtual:

Ofrece incluso más flexibilidad y potencial para una respuesta rápida al permitir que la organización sume o reste.

Bibliografía

UNIDAD I. Introducción a las organizaciones , UNIDAD II. Fundamentos de la estructura organizacional . (2024). En *ANTOLOGIA. Estructuras Organizacionales* (págs. 11- 72). Comitan de domínguez .