



# Mapa conceptual

*Nombre del alumno (a): Ana Cristal García Sánchez*

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

*Parcial: I mer*

*Nombre de la Materia: Estructuras organizacionales*

*Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez Gonzales*

*Nombre de la Licenciatura: Trabajo social*

*Cuatrimestre: 4to cuatrimestre*

*Pichucalco, Chiapas 22/09/24*

# INTRODUCCIÓN A LAS ORGANIZACIONES

## Los desafíos actuales

son

### Teoría organizacional

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.

los

Gerentes de empresas como Xerox, Lehman Brothers, Bank of America e incluso los Rolling Stones enfrentan continuamente numerosos desafíos.

ejemplo

- ¿Cómo se puede adaptar la organización a o controlar elementos externos como competidores, clientes, gobierno y acreedores en un entorno que se mueve con rapidez?
- ¿Qué cambios estratégicos y estructurales son necesarios para ayudar a que la organización alcance la efectividad?
- ¿De qué manera la organización puede evitar los lapsos gerenciales éticos que ponen en peligro su viabilidad?

### Diversidad

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. Muchas de las organizaciones líderes actuales tienen un rostro internacional.

### 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, se redujo de años a sólo segundos.

### 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. Las firmas de outsourcing en los países con salarios bajos a menudo pueden trabajar por 50% o 60% menos que aquellas con sede en Estados Unidos

### 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. La frecuencia de los problemas éticos a principios de la primera década de 2000 fue sorprendente.

### ¿Qué es una organización?

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. Sabemos que las organizaciones están ahí porque nos tocan todos los días.

la

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.

definición

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.
- El elemento clave de una organización no es una construcción ni un conjunto de políticas y procedimientos; las organizaciones están constituidas por las personas y las relaciones entre ellas.

# INTRODUCCIÓN A LAS ORGANIZACIONES

## Elementos que constituyen a la organización y Perspectivas sobre las organizaciones

Para que una organización sea considerada como tal, debe contar con los siguientes elementos:

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

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, ellos son:

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

los

### Elementos que componen a una organización

- Objetivos
- Factores de la producción
- Dirección
- Recursos

Para

Llevar a cabo las actividades de producción y distribución la empresa se 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.

se necesita

El patrimonio: conjunto de bienes, derechos y obligaciones de la empresa. Podemos distinguir entre:

- Activo
- Pasivo

El factor humano: es el elemento activo de la producción. Está formado por las personas que aportan su trabajo a la empresa. Podemos hablar de 3 grupos:

- Trabajadores
- El empresario (directivos o administradores)
- 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.

Entorno: Es todo lo que rodea a la empresa, en el que influye y recibe influencias, ya que la empresa no vive aislada.

- Entorno general
- Entorno específico

### Perspectivas históricas

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 en cómo diseñar y administrar el trabajo con el fin de aumentar la productividad y ayudar a las organizaciones a lograr un máximo de eficiencia.

la

### Perspectiva clásica

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

creó

### Frederick Winslow Taylor

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. Taylor propuso que los trabajadores “podían ser reajustados como las máquinas, y que era posible recalibrar sus engranajes mentales y físicos para mejorar la productividad”.

# INTRODUCCIÓN A LAS ORGANIZACIONES

## Dimensiones del diseño organizacional y Entornos de las organizaciones

una

### ORGANIZACIÓN

#### Empleados

- Satisfacción
- Pago
- Supervisión

#### Clientes

- Bienes y servicio de alta calidad
- Servicios
- Valor

#### Acreedores

- Sujeto de crédito
- Responsabilidad fiscal

#### Administración

- Eficiencia
- Eficacia

#### Gobierno

- Obediencia a leyes y regulaciones
- Competencia justa

#### Sindicato

- Pago al trabajador
- Prestaciones

#### Comunidad

- Buen ciudadano corporativo
- Contribución a los asuntos de la comunidad

#### Proveedores

- Operaciones satisfactorias
- Ingreso de compras

#### Propietarios y accionistas

- Recuperación financieras

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.

factores

- Microambiente
- La competencia
- Macroambiente

entornos

- Entorno demográfico
- Entorno económico
- Entorno cultural y social
- Entorno legal y político
- Entorno tecnológico
- El medio ambiente

Las organizaciones dan forma a 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.

las

Dimensiones organizacionales se dividen en dos tipos:

- Estructurales
- Contextuales

### Las dimensiones estructurales

proporcionan etiquetas para describir las características internas de una organización. Crean una base para medir y comparar las organizaciones.

### Las dimensiones contextuales

caracterizan a toda la organización, incluidos su tamaño, tecnología, entorno y metas. Describen el escenario organizacional que incluye y da forma a las dimensiones estructurales. Las dimensiones contextuales pueden visualizarse como un conjunto de elementos superpuestos subyacentes a la estructura y los procesos laborales de una organización.

## Fundamentos de la estructura organizacional

Estructura de la organización  
y  
Perspectiva de procesamiento de la información

organización

Existen tres componentes clave en la definición de la estructura organizacional

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 estructura organizacional identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total.

La estructura organizacional incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre departamentos.

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. Si la estructura no 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 organizaciones pueden elegir orientarse hacia una organización tradicional diseñada para la eficiencia, que hace énfasis en la comunicación y el control vertical o hacia una organización contemporánea que aprende, enfocada en la comunicación y la coordinación horizontal.

El énfasis en la eficiencia y el control se asocia con tareas especializadas, una jerarquía de autoridad, reglas y reglamentos, sistemas de información formales, pocos equipos o fuerzas de tarea y la toma de decisiones centralizada, que significa que los problemas y decisiones se canalizan a niveles superiores de la jerarquía para su solución.

### Compartir información de forma vertical

El diseño organizacional debe facilitar entre los 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.

los

Vínculos verticales se utilizan para coordinar las actividades entre los niveles altos y bajos de una organización y están diseñados principalmente para el control de la organización.

### Compartir en forma horizontal

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.

- Sistemas de información
- Contacto directo
- Fuerzas de tarea
- Equipos

## Fundamentos de la estructura organizacional

### Alternativas del diseño organizacional y Modelos de diseño organizacional

El diseño general de la estructura organizacional indica tres cosas: actividades de trabajo requeridas, relaciones de subordinación y agrupamiento departamental.

significado

**Actividades de trabajo requeridas**  
El trabajo en equipo es fundamental para mantener la confianza y resolver conflictos en una organización. Los equipos de proyecto son comunes en situaciones que requieren coordinación a largo plazo entre departamentos.

**Relaciones de subordinación**  
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.

**Agrupamiento departamental**  
El agrupamiento departamental. afecta a los empleados porque comparten un supervisor y recursos en común, tienen la responsabilidad conjunta del desempeño y tienden a identificarse y colaborar entre sí. El agrupamiento funcional congrega empleados que desempeñan funciones o procesos de trabajo o que aportan conocimientos y habilidades.

**Diseños funcionales, divisionales y geográficos**  
El agrupamiento funcional y divisional son los dos métodos más comunes para el diseño estructural.

**Estructura funcional**  
En una estructura funcional, las actividades se agrupan por función común del 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 ingeniería.

**Estructura divisional**  
En esta estructura, cada grupo de productos tiene sus propios departamentos funcionales, lo que maximiza la coordinación interna. La flexibilidad y adaptabilidad son promovidas por la estructura divisional, ya que las unidades son más pequeñas y pueden ajustarse a su entorno.

**Estructura geográfica**  
Esta estructura se enfoca en los gerentes y empleados en regiones geográficas específicas y metas de ventas. Altos directivos de Citigroup están considerando reorganizar la estructura geográfica a fin de mejorar la eficiencia y dar a la enorme corporación global un rostro más unificado a los clientes locales.

**Estructura matricial**  
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. 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 horizontal**  
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. La reingeniería o reingeniería de procesos de negocio, significa básicamente el rediseño de una organización vertical junto con sus flujos de trabajo y procesos horizontales.

## Fundamentos de la estructura organizacional

### Características del diseño organizacional

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

ejemplo

Los equipos autodirigidos son la base del diseño y el desempeño organizacionales, no los individuos. Schwa, un restaurante en Chicago que sirve comidas con platos múltiples elaborados es dirigido por un equipo.

Los dueños del proceso tienen la responsabilidad absoluta de cada proceso central. Por ejemplo, en el caso del proceso de suministro de partes y logística de Ford, varios equipos pueden trabajar en actividades como análisis de partes, compras, flujo de material y distribución, pero un dueño del proceso tiene la responsabilidad de coordinarlo por completo.

Los clientes dirigen la corporación horizontal. La efectividad se mide mediante objetivos de desempeño al final del proceso (basado en la meta de dar valor al cliente), así como la satisfacción del cliente, satisfacción del empleado y contribución financiera.

### Estructuras híbridas

Las estructuras híbridas suelen utilizarse en entornos de cambios rápidos porque ofrecen a la organización una mayor flexibilidad.

La estructura híbrida combina características de las estructuras funcional y divisional, siendo utilizada por corporaciones con varios productos o mercados. Sun Petroleum Products Corporation (SPPC) se reorganizó a una estructura híbrida para adaptarse a los mercados.

tres divisiones

Combustibles, lubricantes y químicos, cada una con un vicepresidente a cargo de las funciones específicas. Las actividades centralizadas en las oficinas corporativas incluyen recursos humanos, legales, tecnología y financieras para lograr economías de escala.

### Aplicaciones del diseño estructural

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.

Cada forma de estructura: funcional, divisional, matricial, 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.

La estructura horizontal posibilita que las organizaciones se diferencien entre sí y respondan con prontitud a los cambios, pero a expensas del uso eficiente de los recursos. La estructura de red virtual ofrece incluso más 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.

# Bibliografía

UDS. (2024). *Introducción a las organizaciones y Fundamentos de la estructura organizacional*.  
Comitan de Dominguez. Pg:11,72.