

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL SIMON RODRIGUEZ  
DECANATO DE POSTGRADO  
ESPECIALIZACION GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

# LA ORGANIZACION

## INTEGRANTES:

PEÑA LUIS  
CARBALLO NELIDA  
SAAVEDRA FANNY  
ZERPA IRAISA  
PEREZ JUAN CARLOS  
AVENDAÑO GUSTAVO

FACILITADOR : JOSE M.  
VILLEGAS

UNIDAD CURRICULAR:  
TEORIA DE LA ADMINISTRACION

## contenido

### CONCEPTUALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DE ORGANIZACIÓN



- CONCEPTO
- IMPORTANCIA
- PRINCIPIOS
- OBJETIVOS
- ELEMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN FORMAL E INFORMAL

### CONTENIDOS Y ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES



- ESTRUCTURAS: LINEAL
- MATRICIAL
- FUNCIONAL
- POR PRODUCTO
- TERRITORIO
- POR CLIENTES
- JERARQUICA
- CIRCULAR
- HIBRIDA
- MONO FUNCIONALES

### NUEVOS ENFOQUES DE LA ORGANIZACIÓN FORMAL



- ORGANIZACIÓN EN TREBOL
- ORGANIZACIÓN ADHOCRÁTICA
- ORGANIZACIÓN CELULAR
- ORGANIZACIÓN VIRTUAL
- CLUSTERS INDUSTRIALES

### DESARROLLO MAS SIGNIFICATIVOS EN EL PROCESO ORGANIZACIONAL



- ORGANIZACIONES HOY
- LA ORGANIZACIÓN TRADICIONAL
- LA ORGANIZACIÓN BASADA EN LA ORGANIZACIÓN

# CONCEPTO E IMPORTANCIA

## CONCEPTO



## IMPORTANCIA



**SHEIN**  
**COORDINACION**  
**RACIONAL DE**  
**LAS**  
**ACTIVIDADES**

**CONTRIBUIR A LA**  
**NECESIDAD**  
**HUMANA Y DE LA**  
**ORGANIZACION**

# CARACTERISTICAS



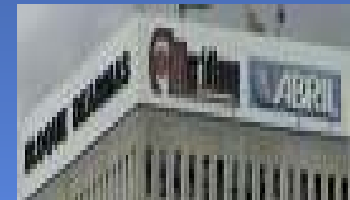


# TIPOS DE ORGANIZACION

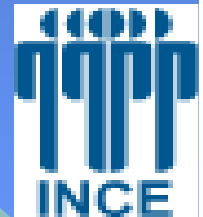
ORGANIZACIÓN  
PUBLICA



ORGANIZACIÓN  
PRIVADA



ORGANIZACIÓN  
MIXTA



# EVOLUCION DE LAS ORGANIZACIONES

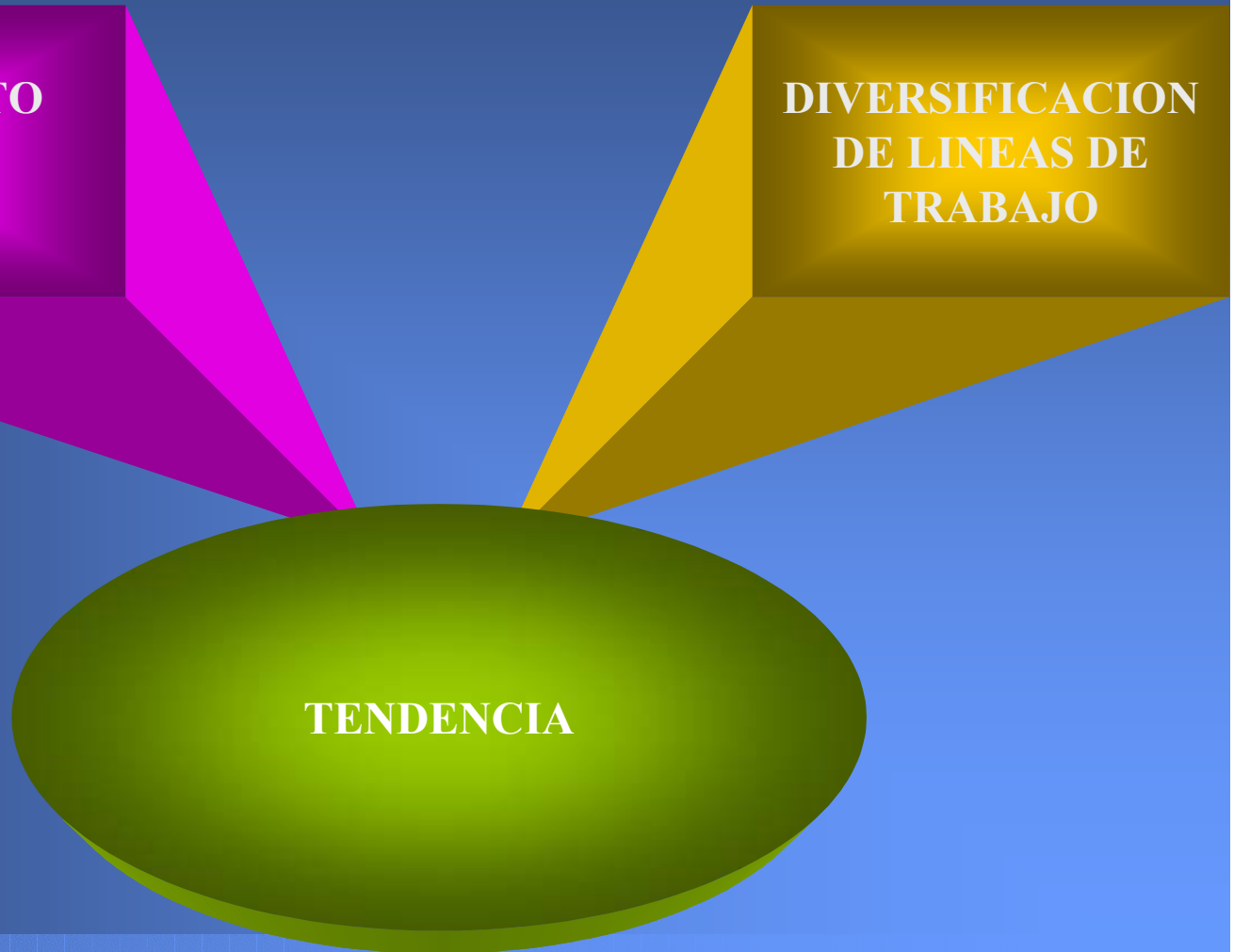


# TENDENCIA DE LAS ORGANIZACIONES

CRECIMIENTO  
EN  
TAMAÑO

DIVERSIFICACION  
DE LINEAS DE  
TRABAJO

TENDENCIA



# OBJETIVOS DE LA ORGANIZACION

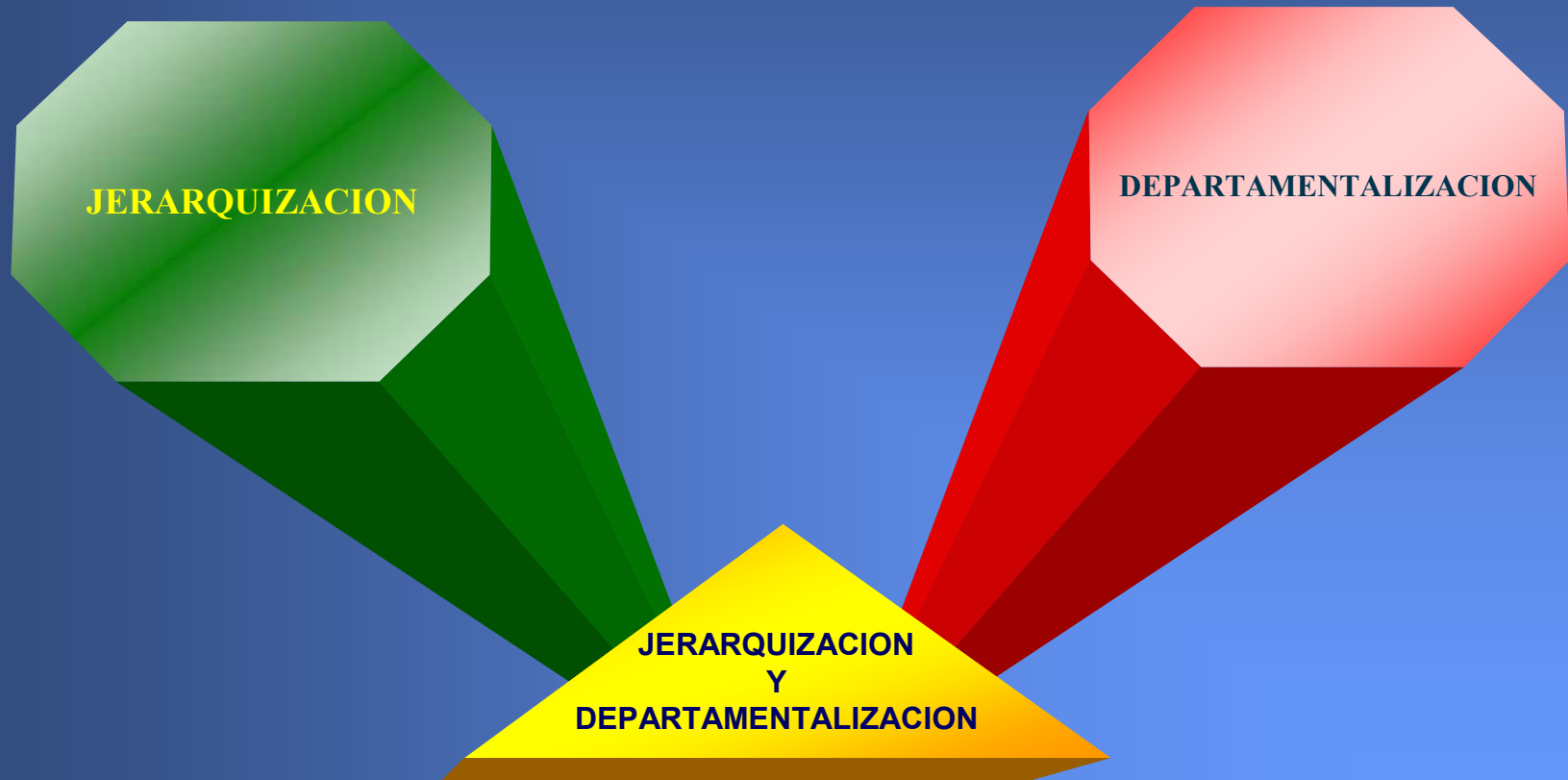




# ETAPAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



# JERARQUIZACION Y DEPARTAMENTALIZACION



# DEPARTAMENTALIZACION



# COMPONENTES DE LA ORGANIZACIÓN ENFOQUE DE SISTEMAS

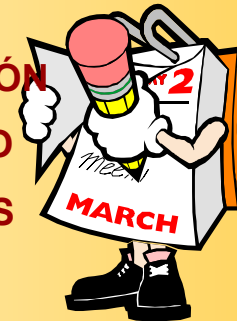


DESARROLLO  
ESTABILIDAD  
INTERACCION  
DECISIONES

COMUNICACIÓN

EQUILIBRIO

BB



OBJETIVOS DEL SISTEMA:





# PROCESO DE ORGANIZACION

ORGANIZACIÓN  
FORMAL



ORGANIZACIÓN  
INFORMAL

# AUTORIDAD, PODER Y RESPONSABILIDAD

AUTORIDAD

PODER

RESPONSABILIDAD

# ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y TIPOS





# ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES FORMALES

## VENTAJAS

- RAPIDA
- FLEXIBLE
- MANTENIMIENTO BAJO COSTO
- CONTABILIDAD CLARA
- RELACION CERCANA
- TOMA DE DECISIONES AGIL

## DESVENTAJAS

- POCA PLANEACION, INVESTIGACION Y CONTROL.
- AUTORIDAD CENTRADA

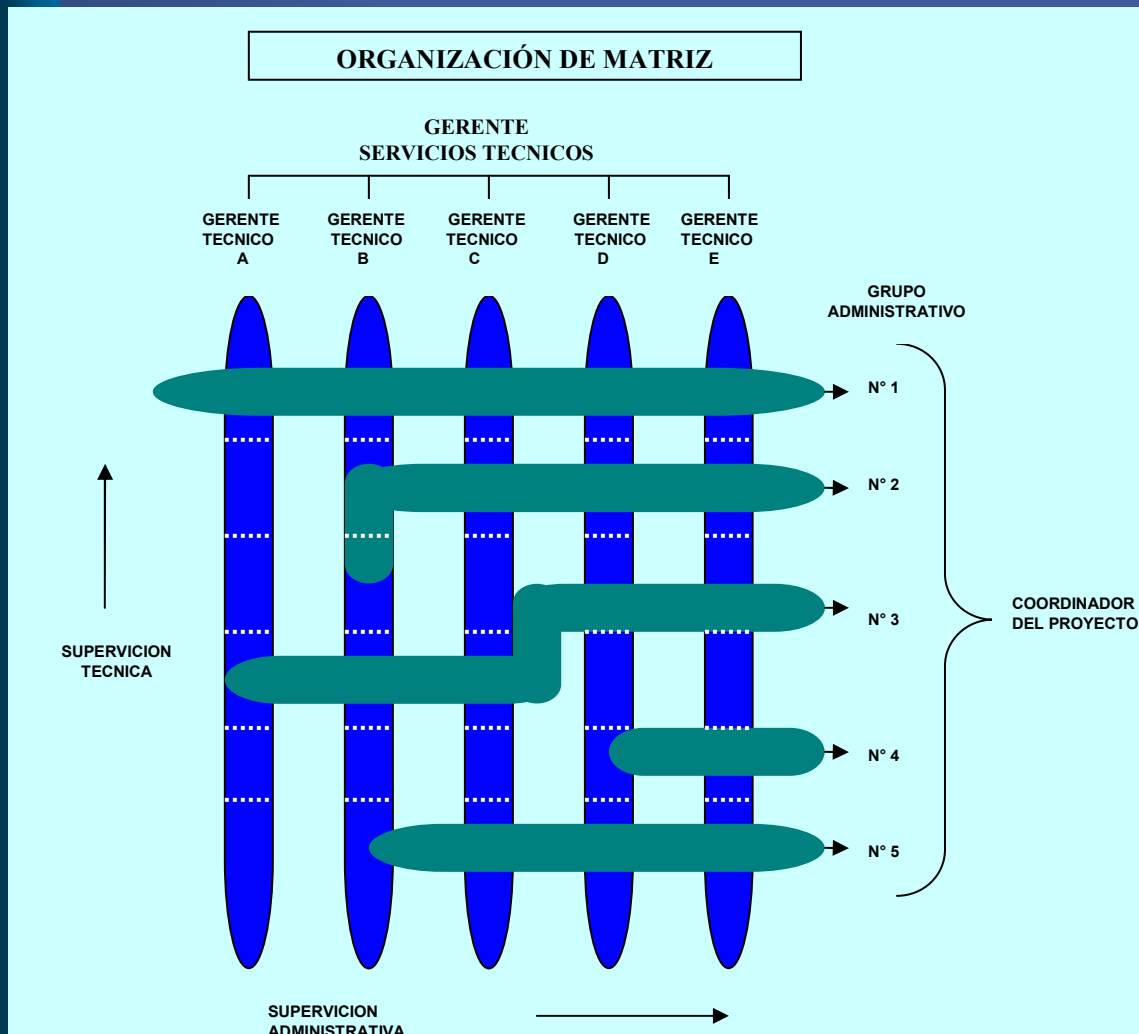
## ESTRUCTURA LINEAL





# ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES FORMALES

## ESTRUCTURA MATRICIAL



### VENTAJAS

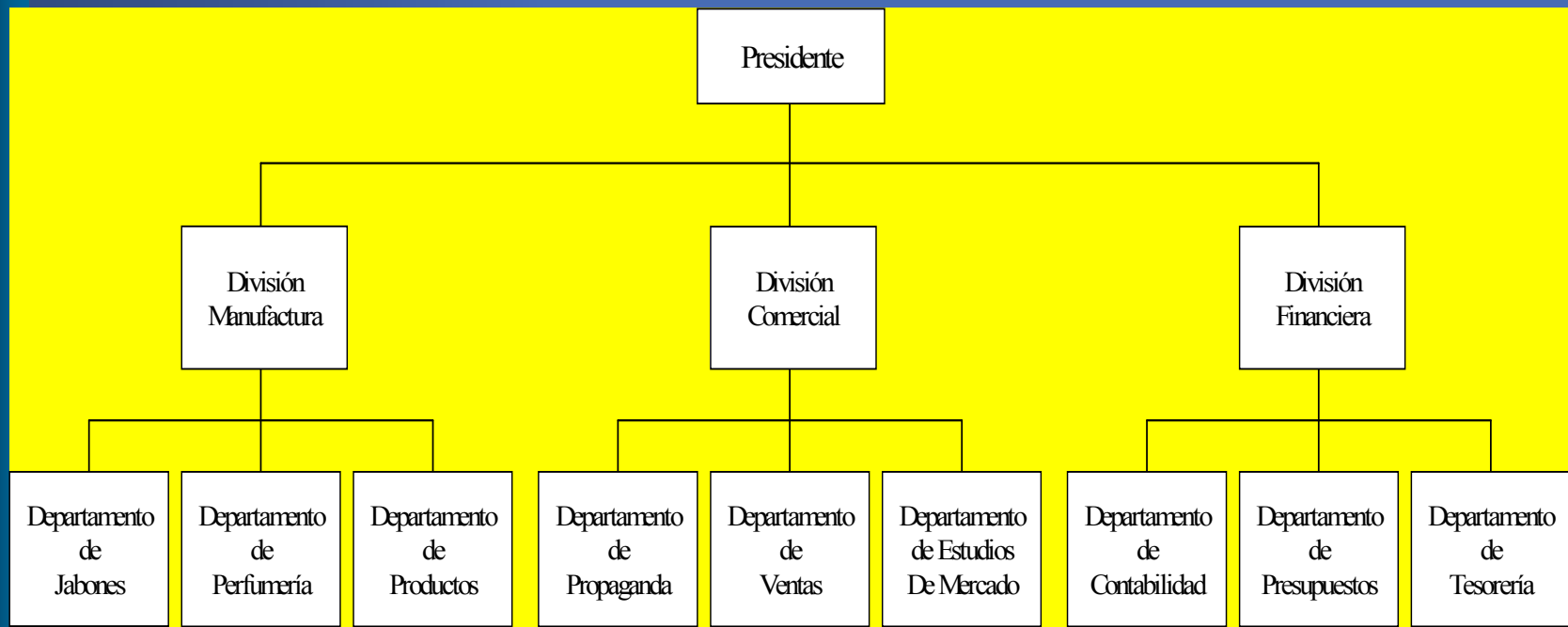
- PERMITE REUNIR EXPERTOS
- MITIGA CONFLICTOS OBJETIVO
- MIEMBROS MOTIVADOS
- AUMENTA COMPROMISO
- ORIENTADA AL RESULTADO

### DESVENTAJAS

- DOBLE FLUJO DE AUTORIDAD GENERA CONFLICTOS
- OCASIONA ESTRÉS A MIEMBROS POR REPORTAR A 2 JEFES
- COSTOS DE OPERACIÓN ELEVADOS
- NO ESTA BIEN DEFINIDA LA AUTORIDAD

# ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES FORMALES

## ESTRUCTURA POR DEPARTAMENTALIZACION



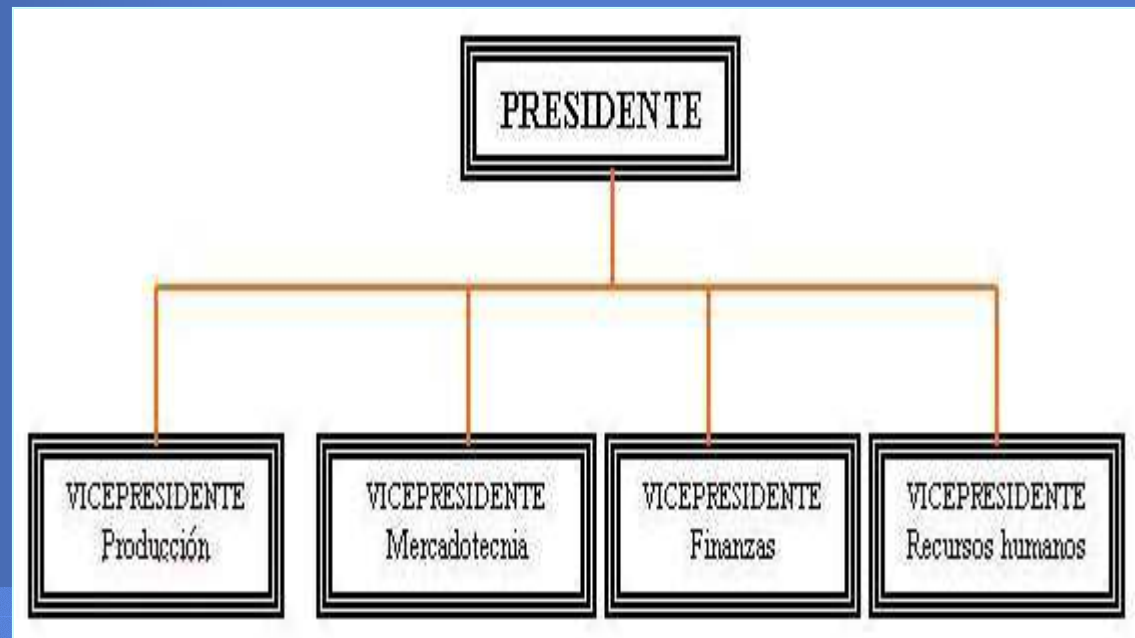
# ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES FORMALES

## ESTRUCTURA FUNCIONAL

La organización por funciones reúne, en un departamento, a todos los que se dedican a una actividad o a varias relacionadas, que se llaman *funciones*.

Por ejemplo, una organización dividida por funciones puede tener departamentos para producción, mercadotecnia y ventas.

El gerente de ventas de dicha organización sería el responsable de la venta de *todos* los productos manufacturados por la empresa.



# ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES FORMALES

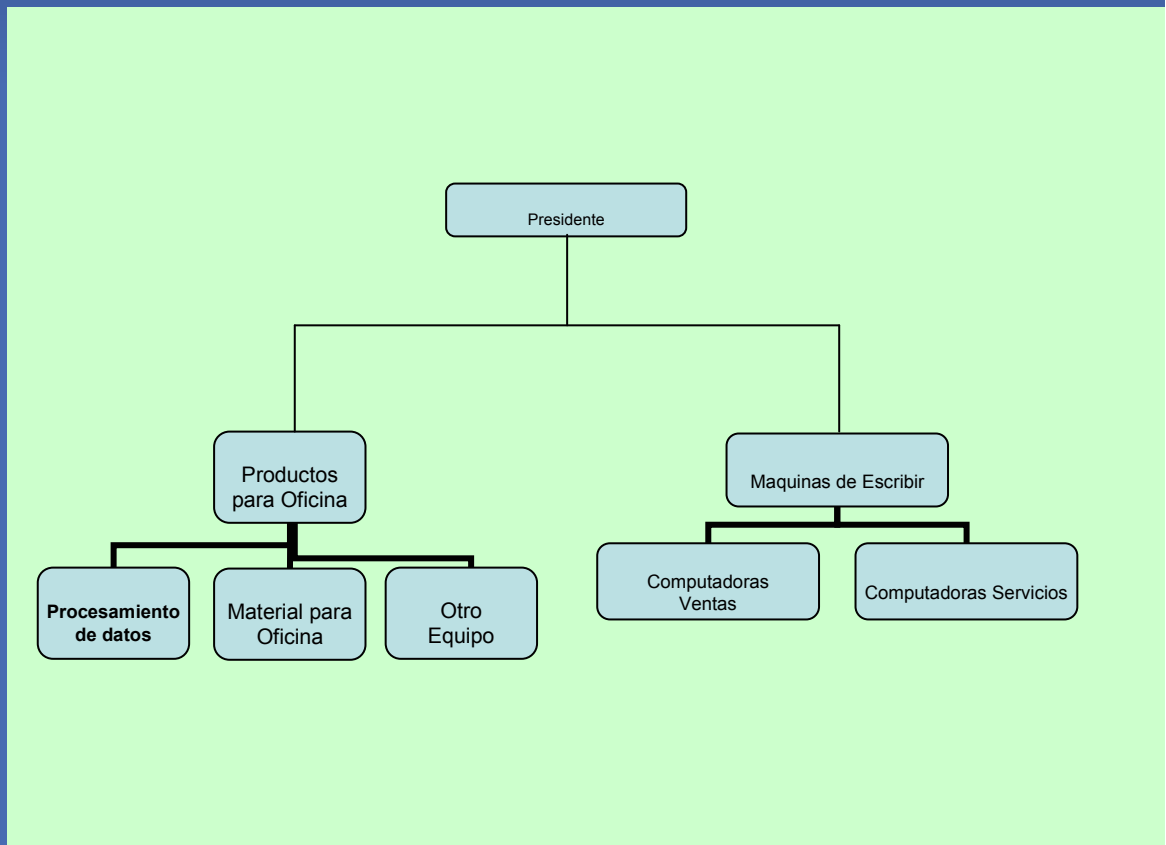
## VENTAJAS

- ATENCION EN EL PRODUCTO
- DETECTA PROBLEMAS PRONTO
- AISLA PROBLEMAS DE PRODUCTO
- EMPLEO DE EQUIPO ESPECIALIZADO PARA MANEJO DE MATERIALES

## DESVENTAJAS

- REDUCE OPORTUNIDAD UTILIZAR EQUIPO Y PERSONAL ESPECIALIZADO
- ENTORPECE COMUNICACIÓN
- DIFICULTAD PARA ACOPLAR CAMBIOS BRUSCOS

## ESTRUCTURA POR PRODUCTO





# ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES FORMALES

## VENTAJAS

- PUEDE ADAPTARSE A NECESIDADES ESPECIFICAS DE LA REGION
- MAYOR CONTROL POR EXISTENCIA DE JERARQUIAS REGIONALES
- TOMA DE DECISIONES RAPIDAS ADAPTADAS A SUS NECESIDADES

## DESVENTAJAS

- DIFICULTA LA INTEGRACION ENTRE DIFERENTES DIVISIONES GEOGRAFICAS

## ESTRUCTURA POR TERRITORIO



# ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES FORMALES

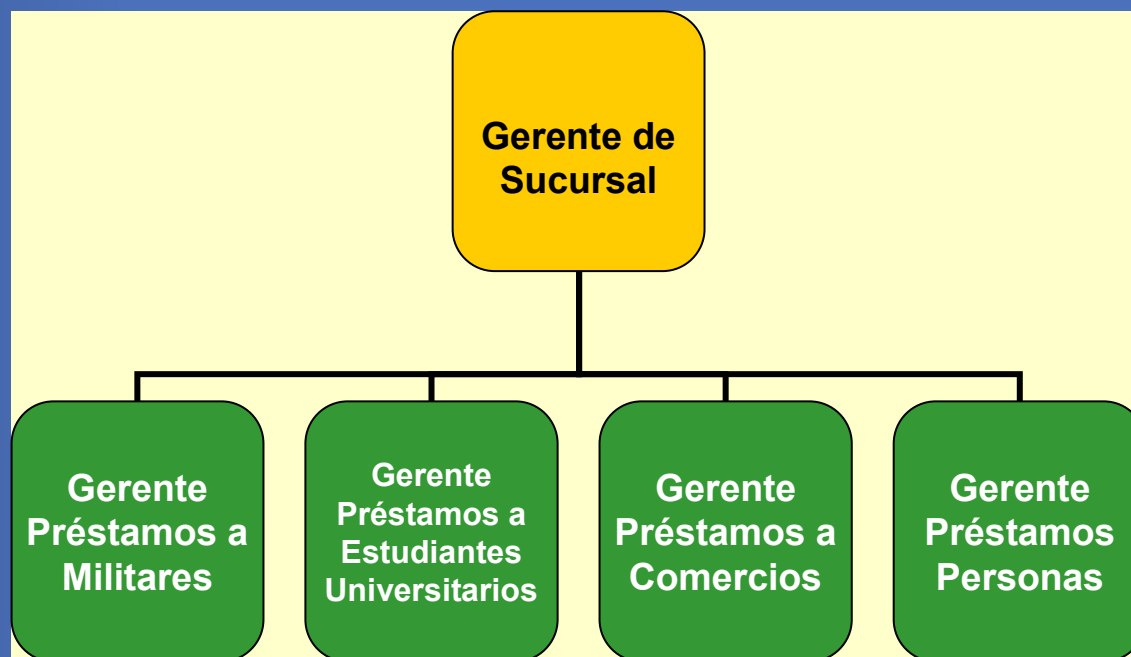
## VENTAJAS

- BENEFICIOS DE TIEMPO Y EFICACIA DEL VENDEDOR
- MAYOR ESPECIALIZACION DEL VENEDOR
- DISMINUYE COSTOS DE COMUNICACION

## DESVENTAJAS

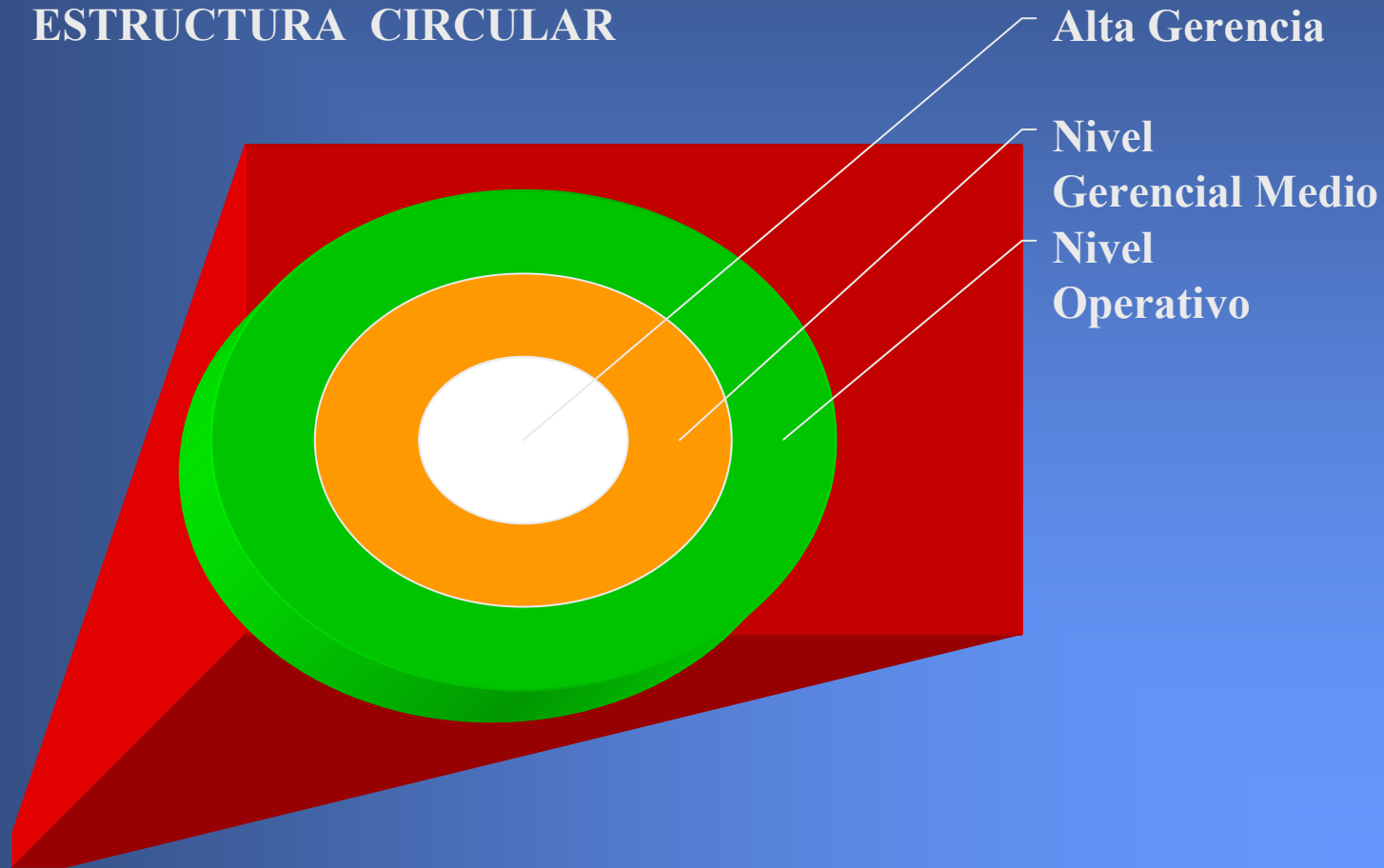
- DIFICIL COORDINACION CON DEPARTAMENTOS
- PUEDEN REDUCIRSE O INCREMENTARSE CLIENTES POR RECESION ECONOMICA

## ESTRUCTURA POR SERVICIO DE CLIENTES



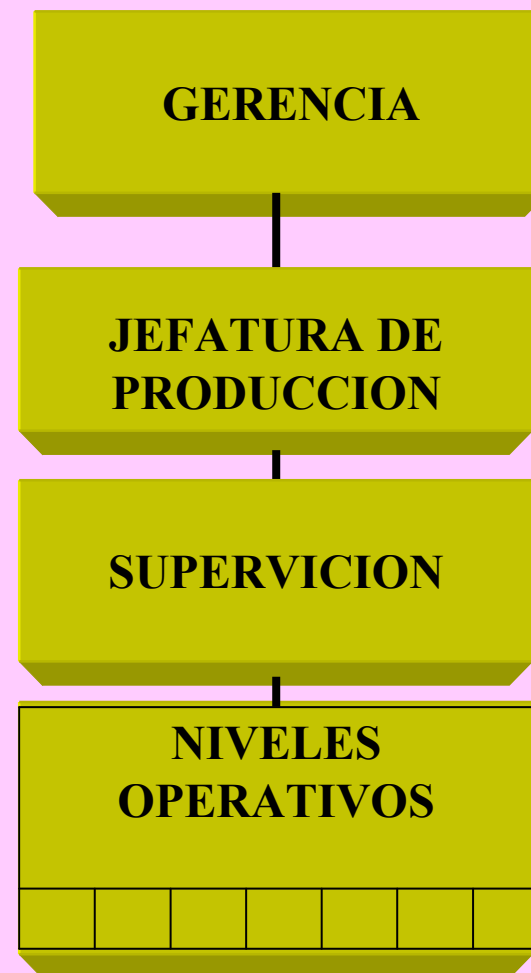
# ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES FORMALES

## ESTRUCTURA CIRCULAR



# ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES FORMALES

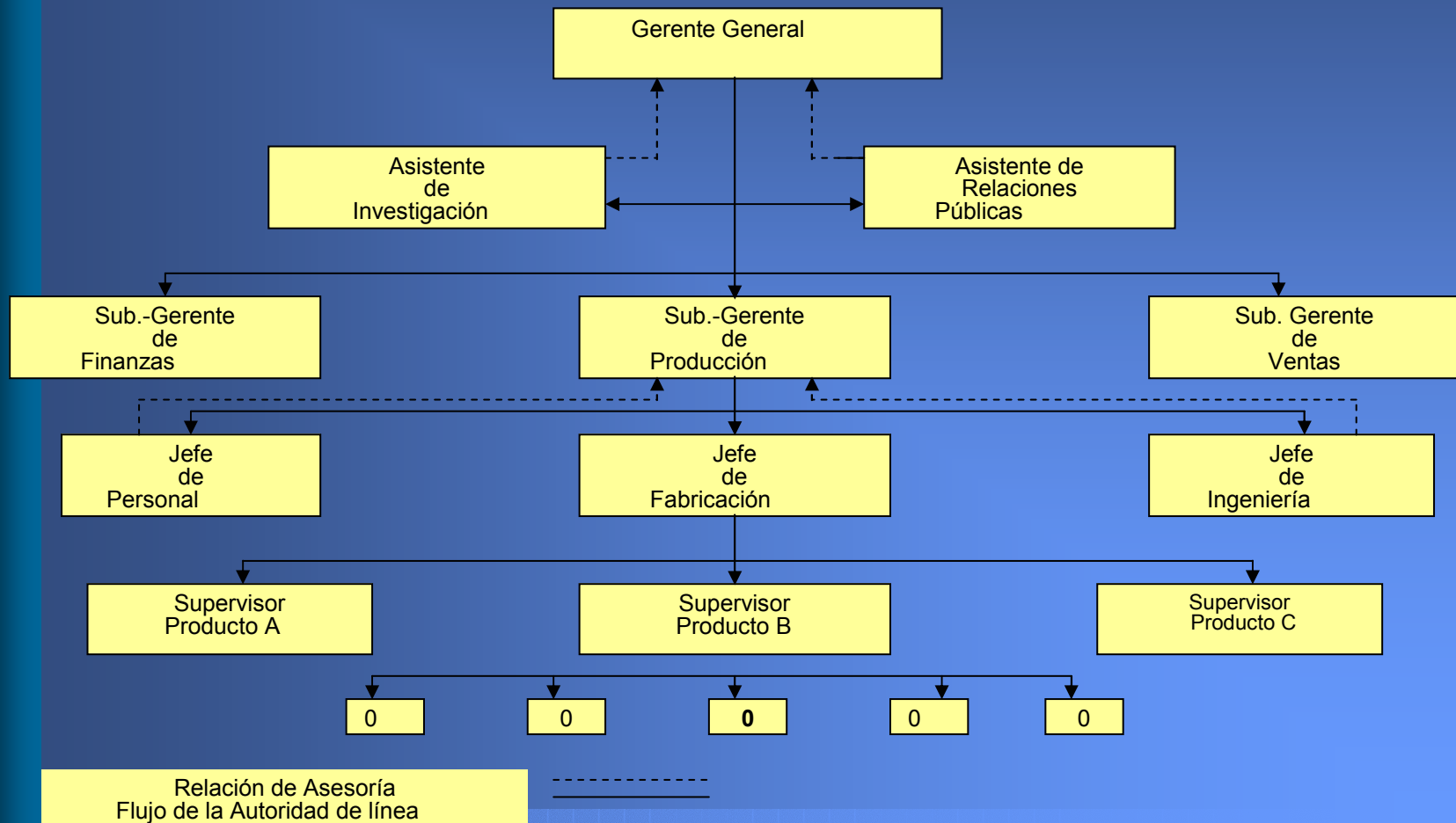
## ESTRUCTURA MONO FUNCIONALES





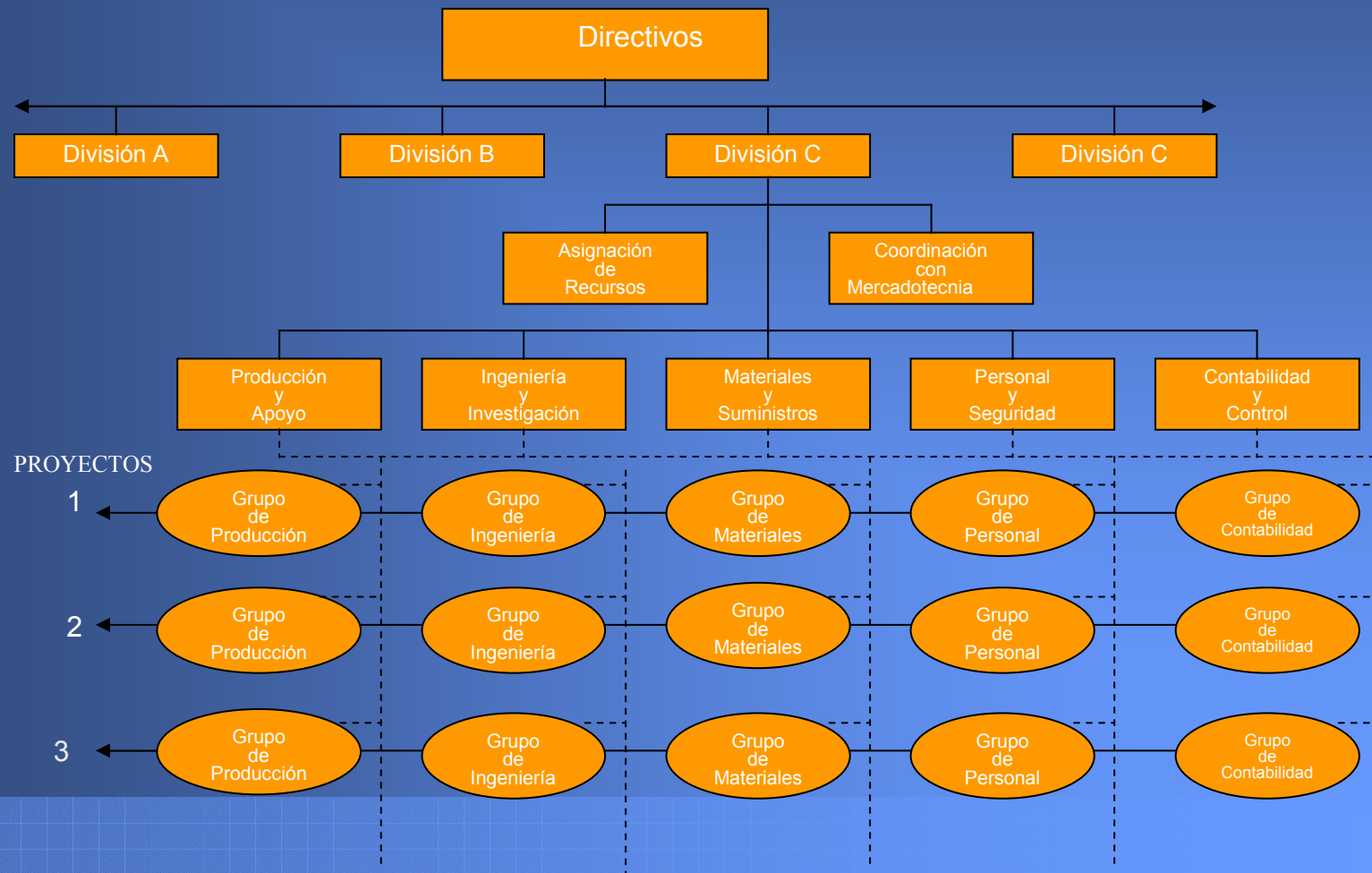
# ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES FORMALES

## ESTRUCTURA JERARQUICA



# ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES FORMALES

## ESTRUCTURA NO PIRAMIDAL

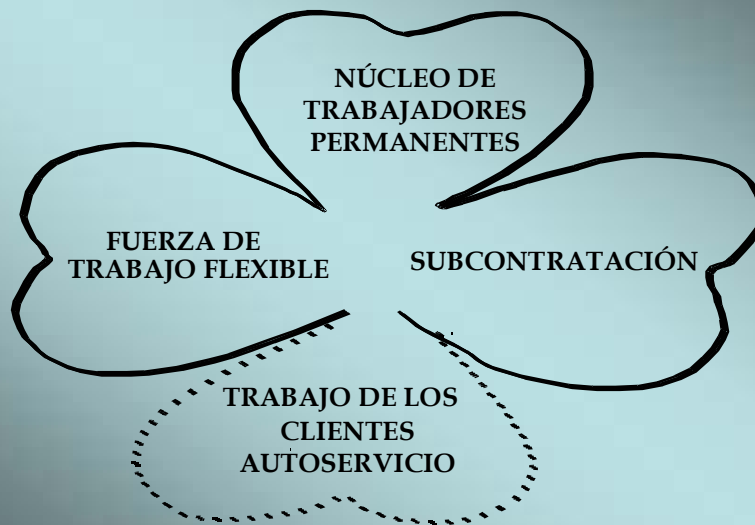


# NUEVOS ENFOQUES ORGANIZACIONALES



# NUEVOS ENFOQUES ORGANIZACIONALES

La Estructura Organizacional en Trébol



Fuente: Morcillo, (1997)

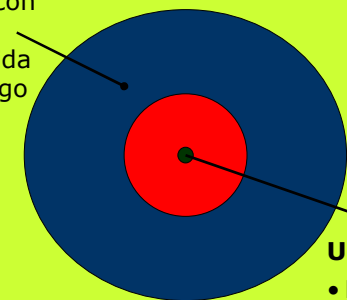
## ENFOQUE DE: HANDY C.

ORGANIZACIÓN EN TREBOL

LE I

### Estructura Organizacional Federal

iente  
za con  
artida  
razgo



#### Unidad Central

- Elaboración de la Estrategia global y del Plan Estratégico
- Poder legitimado por las partes
- Función de Liderazgo
- Las divisiones legitiman el poder del núcleo

La base de éxito es la capacidad de liderazgo e integración y las habilidades estratégicas concentradas en el núcleo.

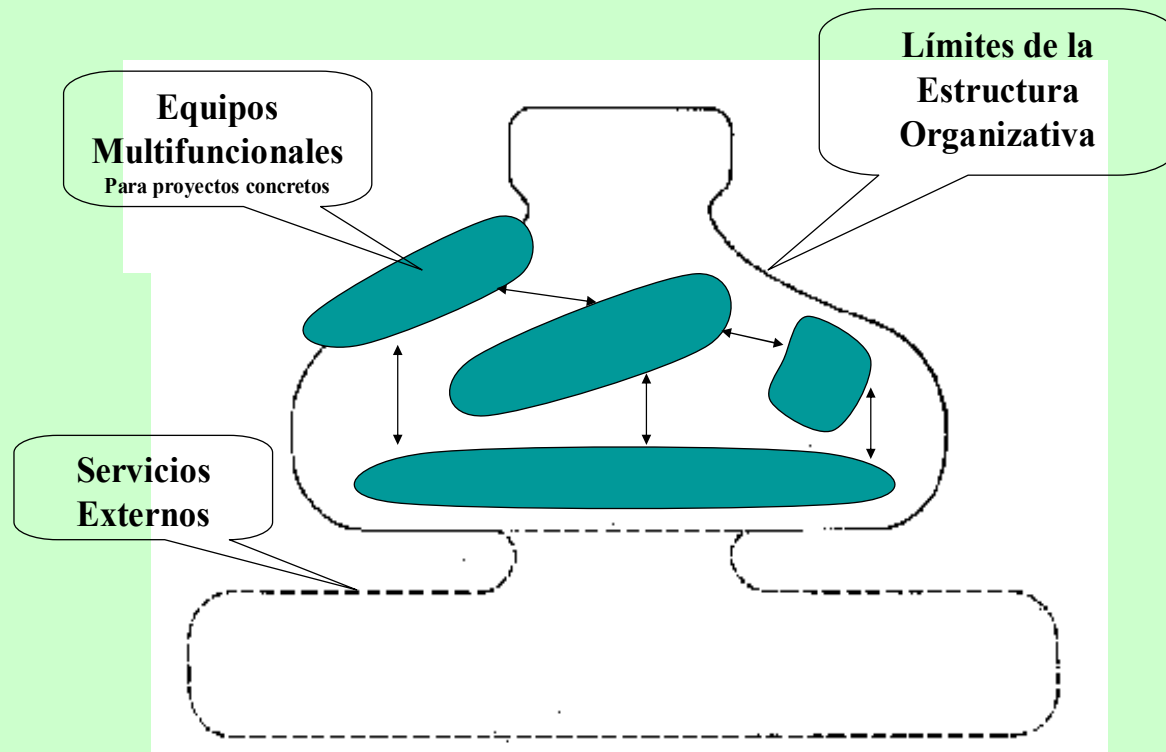
Fuente: Morcillo, (1997)



# NUEVOS ENFOQUES ORGANIZACIONALES

ENFOQUE DE: MINTZBERT H.

## La Estructura Organizacional: Adhocracia



ORGANIZACIÓN  
ADHOCRÁTICA

Fuente: Adaptado Mintzberg (1995)

# NUEVOS ENFOQUES ORGANIZACIONALES

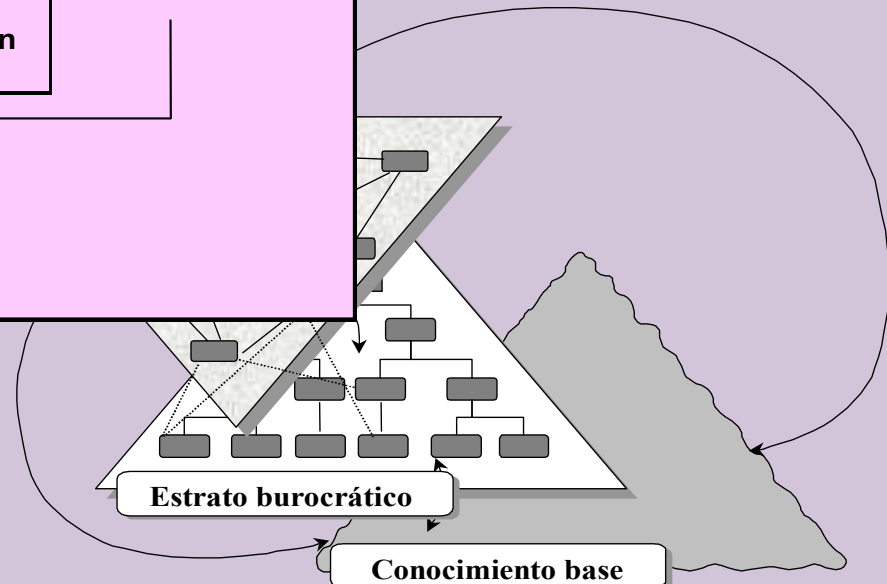
## Modalidades de Conversión del Conocimiento



Fuente: Adaptado de Nonaka y Takeuchi (1995)

ENFOQUE DE:  
NONAKA I.  
TAKEUCHI H.

## Organizacional Hipertexto

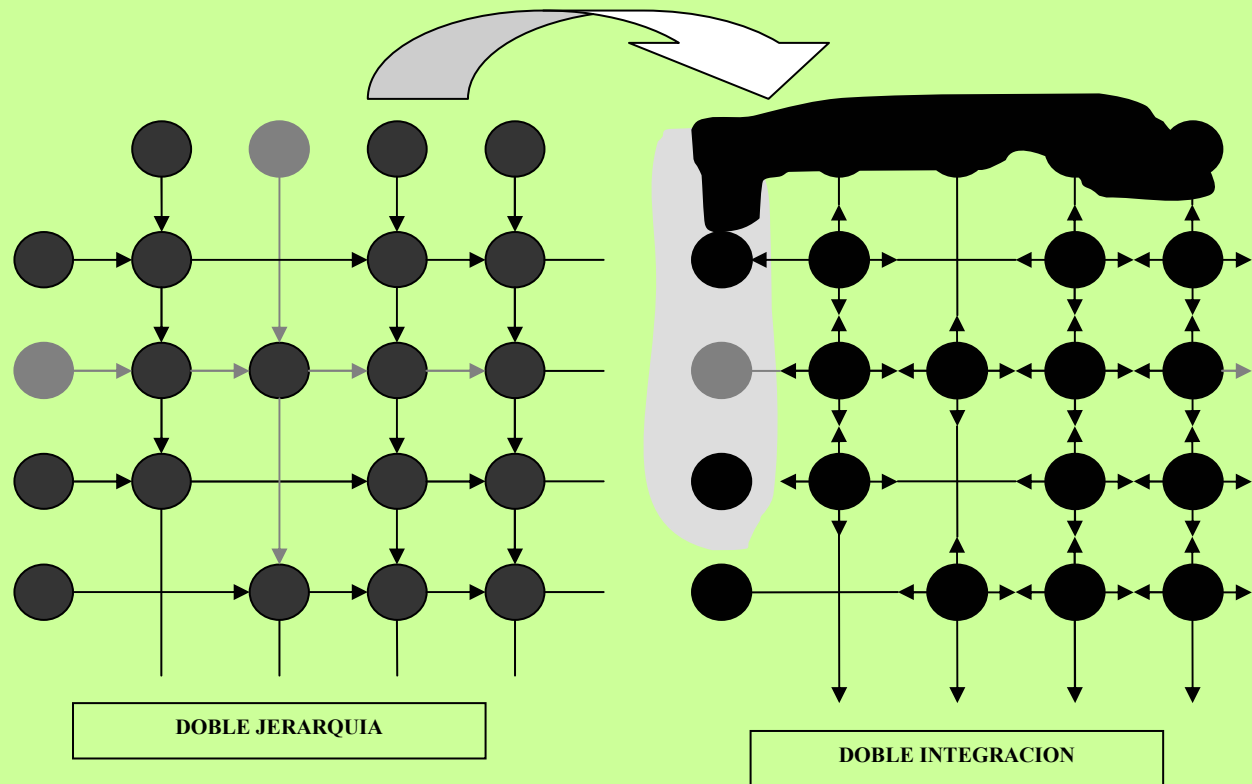


Fuente: Adaptado de Nonaka y Takeuchi (1995)

# NUEVOS ENFOQUES ORGANIZACIONALES

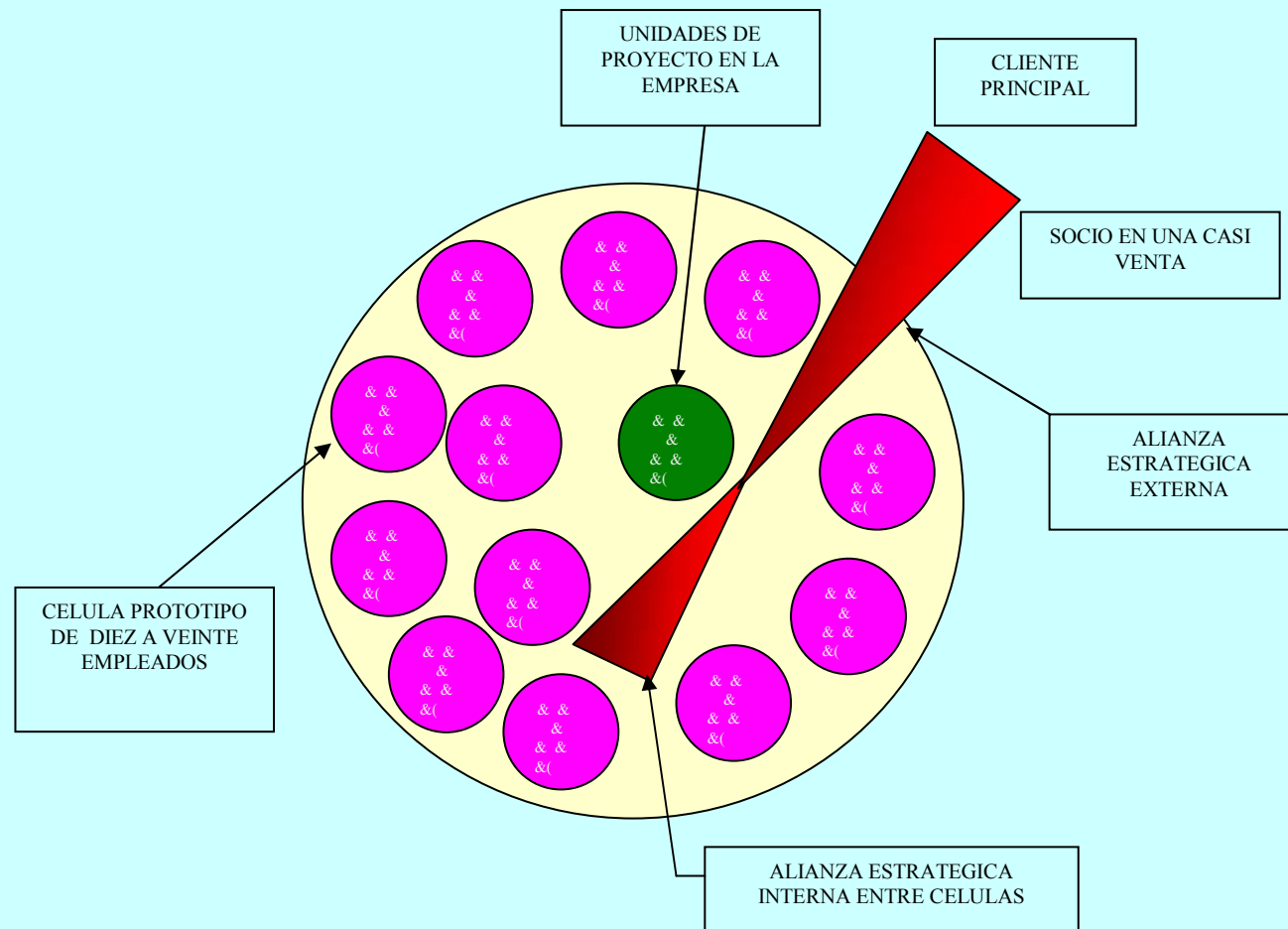
## ORGANIZACIÓN EN RED

TRANSFORMACION DEL CONCEPTO DE JERARQUIA EN UNA ORGANIZACIÓN EN RED



# NUEVOS ENFOQUES ORGANIZACIONALES

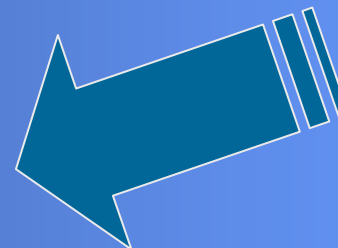
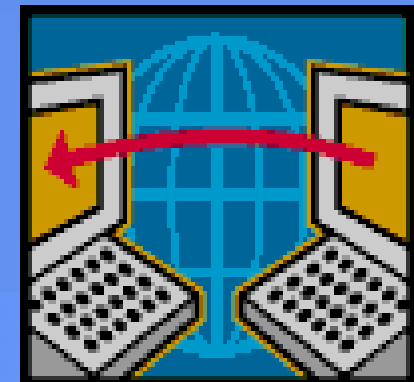
## LA ORGANIZACIÓN CELULAR





# NUEVOS ENFOQUES ORGANIZACIONALES

## LA ORGANIZACIÓN VIRTUAL



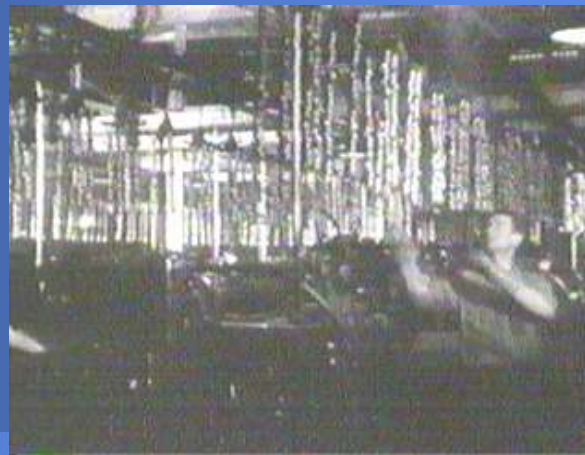
# NUEVOS ENFOQUES ORGANIZACIONALES

## CLUSTERS INDUSTRIALES



CONDICIONES DE  
LOS FACTORES

CONDICIONES DE  
LA DEMANDA



ESQUEMAS DE  
ESTRATEGIAS Y  
RIVALIDAD

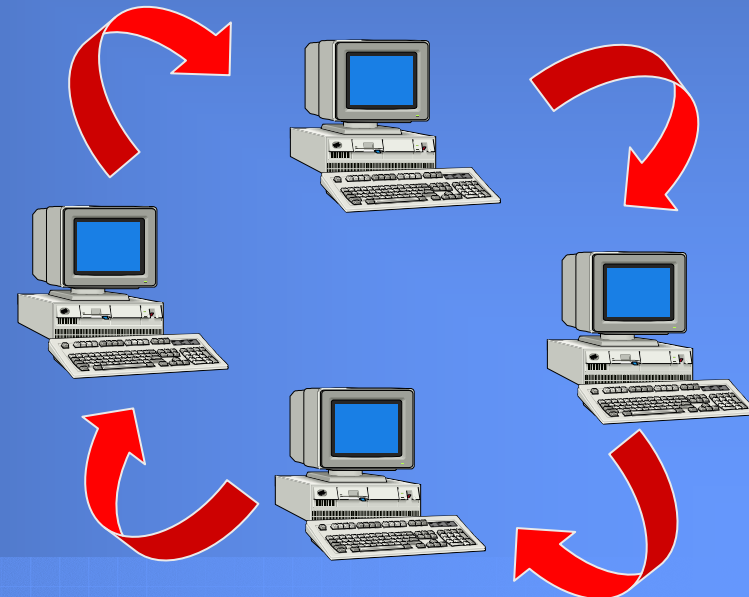
INDUSTRIAS  
AFINES Y DE  
APOYO



# DESARROLLOS MAS SIGNIFICATIVOS DEL PROCESO ORGANIZACIONAL

¿Cómo deben ser las Organizaciones hoy en día?

Organización Autocentrada	→	Centrada en el Cliente
Control de Gestión	→	Gerencia de la Calidad
Hacen de todo	→	Concentración en Actividades Claves
Organización Jerárquicas y Burocráticas	→	Organización basada en Información



# DESARROLLOS MAS SIGNIFICATIVOS DEL PROCESO ORGANIZACIONAL

## La Organización Tradicional

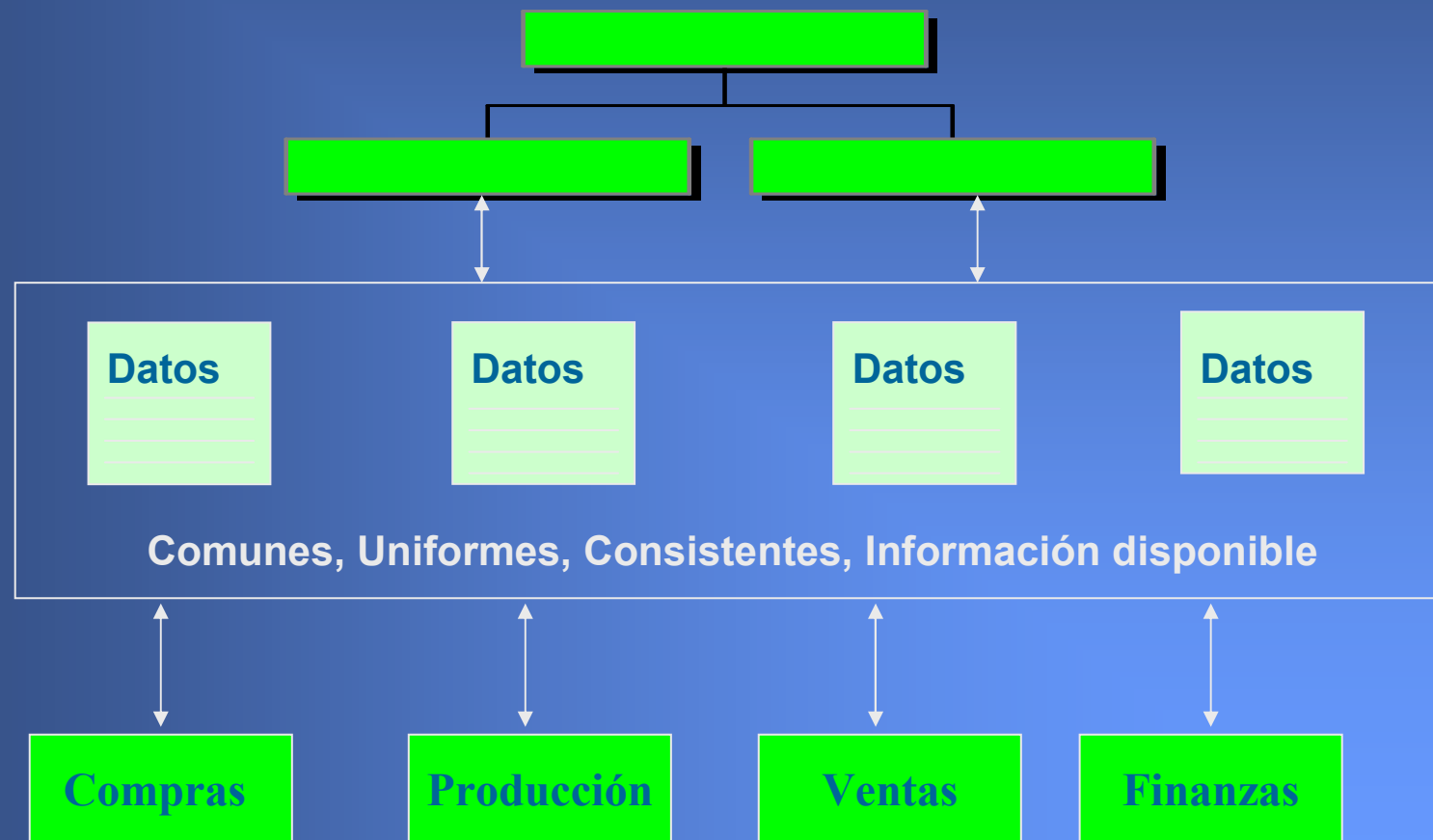
S.I diseñados de acuerdo a la estructura organizacional resultante en duplicidad de datos y frecuentes inconsistencias





# DESARROLLOS MAS SIGNIFICATIVOS DEL PROCESO ORGANIZACIONAL

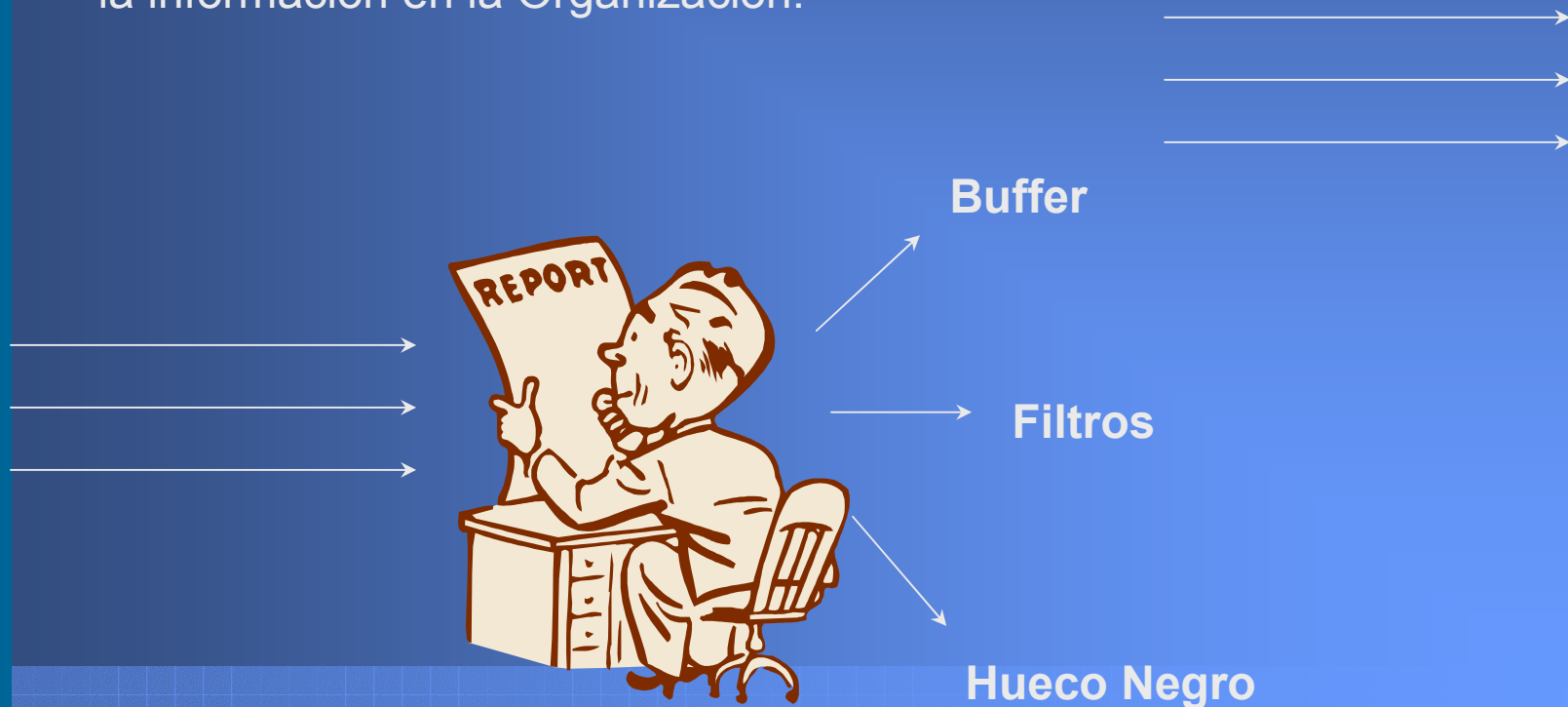
## La Organización basada en la Organización



# DESARROLLOS MAS SIGNIFICATIVOS DEL PROCESO ORGANIZACIONAL

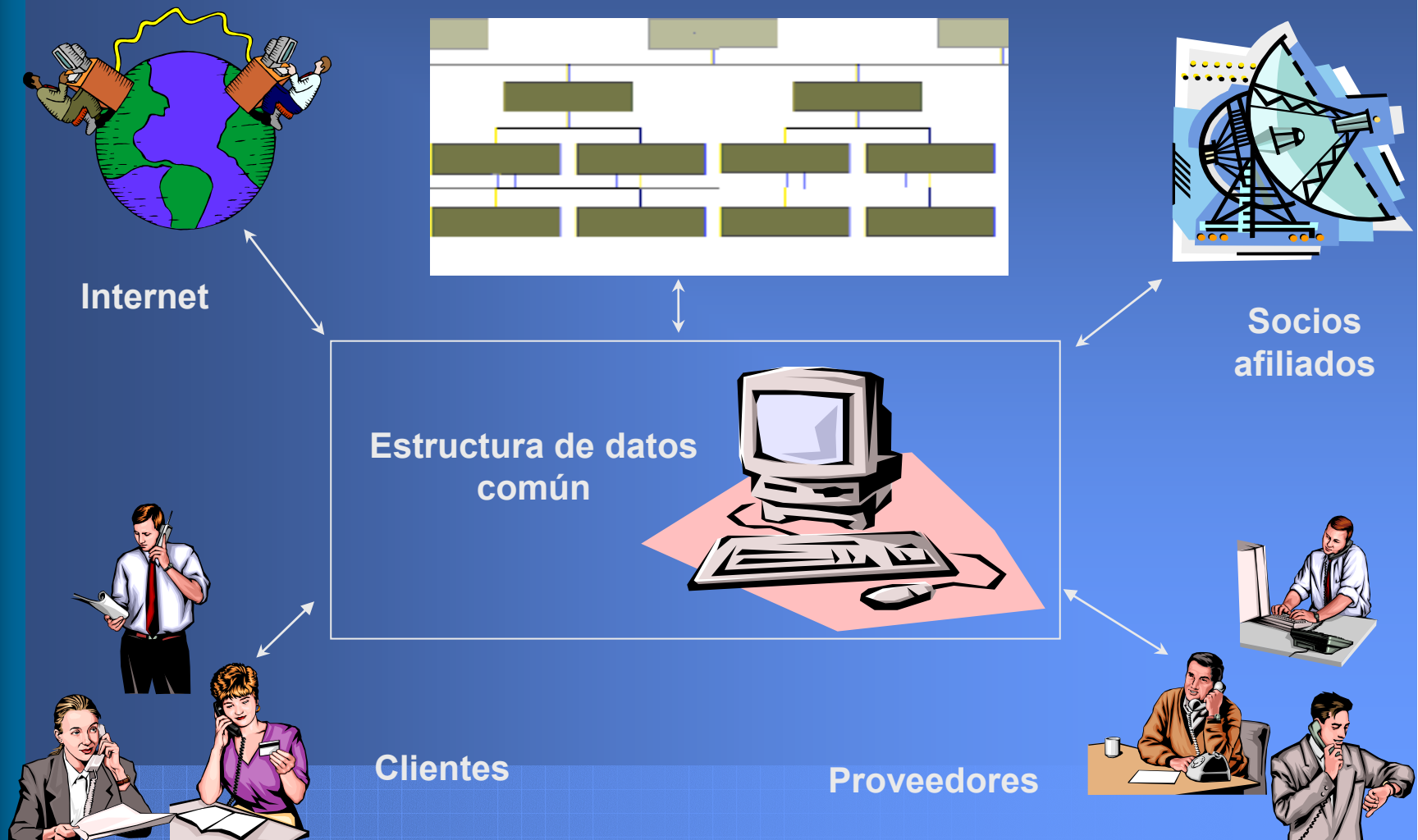
## La Organización tradicional

La Gerencia media puede retrasar y complicar el procesamiento de la información en la Organización.



# DESARROLLOS MAS SIGNIFICATIVOS DEL PROCESO ORGANIZACIONAL

## La Organización Basada en la Organización



*Gracias  
por su atención*

