



ESCUELA ESTRUCTURALISTA

Socios de aprendizaje No. 7



TABLA DE CONTENIDO

1. Origen, enfoque estructuralista y mayores representantes. (Karen)
2. Organización, definiciones, características y fines. (Henry)
3. Enfoque multifactorial, tipología, eficiencia y eficacia. (David)
4. Estructura organizacional, funciones, características y factores estructurales. (Felipe)
5. Diseños estructurales, Procesos organizacionales y las organizaciones y el medio ambiente. (Julieth)

Mapa mental de la escuela estructuralista en la administración





BIENVENIDOS AL PROYECTO

ORIGEN

de la
Escuela estructuralista





1. LA OPOSICION QUE SURGIO ENTRE LA TEORIA CLASICA Y LA TEORIA DE RELACIONES HUMANAS

La incompatibilidad de ambas teorías hizo necesario una posición más amplia y comprensiva que integrase los aspectos considerados por una y omitidos por la otra y viceversa. La Teoría estructuralista pretende ser una síntesis de la Teoría clásica (formal) y de la Teoría de las relaciones humanas (informal).

2. LA INFLUENCIA DEL ESTRUCTURALISMO EN OTRAS DISCIPLINAS

La sociología y la psicología organizacional comenzaron a tener una mayor influencia en el campo de la administración. Gracias a estas disciplinas, el trabajador dejó de ser visto únicamente como una “máquina” productiva, y pasó a entenderse como un ser social que forma parte de distintos grupos y estructuras dentro de la organización.





3. NUEVO CONCEPTO DE ESTRUCTURA

Estructura es el conjunto formal de dos o más elementos que permanece inalterado sea en el cambio, sea en la diversidad de contenidos.

MAYORES REPRESENTANTES

MAX WEBER

(1864–1920) – Sociólogo alemán y considerado el padre de la teoría burocrática.

Propuso que las organizaciones deben funcionar de forma racional y estructurada



CHESTER BARNARD

(1886–1961) Ejecutivo y teórico organizacional estadounidense. Introdujo una visión humanista y estructural de las organizaciones.



RENATE MAYNTZ

Berlín, 28 de abril de 1929).
socióloga alemana, fundadora y directora del Instituto Max Planck para el Estudio de las Sociedades.



MAYORES REPRESENTANTES

RALPH DAHRENDORF

(1929-2009) fue un sociólogo, filósofo, politólogo y político germano-británico

Realizo un análisis estructural y de comportamiento

Presta atención a los conflictos y las fuentes que lo generan para buscar soluciones



PETER MICHAEL BLAU

(1918-2002. fue un sociólogo y teórico estadounidense.

aporto al Tamaño y estructura organizacional Blau demostró que cuanto más grande es una organización, más compleja y estructurada se vuelve. A lo que fue llamado la teoria sobre el “tamaño y la diferenciación estructural”



ENFOQUE ESTRUCTURALISTA

Se enfoca en analizar las organizaciones como sistemas complejos en los que todos los elementos, ya sean personas, procesos, normas o estructuras, están interrelacionados y se influyen mutuamente. En lugar de ver a la organización solo como un conjunto de partes separadas, el estructuralismo subraya la importancia de entender cómo estas partes interactúan entre sí y cómo las estructuras subyacentes organizan esas interacciones de manera que la organización funcione de forma coherente y eficiente.



ORGANIZACIÓN DE LA ESCUELA ESTRUCTURALISTA

LA ESCUELA ESTRUCTURALISTA ES UNA CORRIENTE DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO QUE SURGIÓ EN LAS DÉCADAS DE 1950 Y 1960 COMO UNA EVOLUCIÓN Y UNA SÍNTESIS DE LAS ESCUELAS CLÁSICA Y DE RELACIONES HUMANAS. SU ENFOQUE PRINCIPAL ES COMPRENDER LA ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES Y CÓMO LOS DISTINTOS ELEMENTOS INTERACTÚAN DENTRO DE ELLAS, CONSIDERANDO TANTO LOS ASPECTOS FORMALES

LA ESCUELA ESTRUCTURALISTA ORGANIZA LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN COMO UN SISTEMA SOCIAL COMPUESTO POR MÚLTIPLES ESTRUCTURAS



CARACTERÍSTICAS

- * ANALISIS DE LA ORGANIZACIÓN COMO UN TODO
- * INTERDISCIPLINARIEDAD
 - * IMPORTANCIA DE LA ESTRUCTURA
- * CONSIDERACIÓN DE LOS CONFLICTOS.
 - * ÉNFASIS EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
- * VISIÓN DE SISTEMA ABIERTO



¿CUÁLES ERAN LOS FINES DE LA ESCUELA ESTRUTURALISTA?

- * EQUILIBRIO DENTRO ESTRUCTURA Y RELACIONES HUMANAS .
- * ADAPTACIÓN Y FUNCIONAMIENTO ORGANIZACIONAL .
- * MEJORAR LA EFICACIA ORGANIZACIONAL.
- * SOLUCIÓN Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS.
- * INTEGRACIÓN SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN



3. ENFOQUE MULTIFACTORIAL

Considera la organización como un sistema complejo, donde múltiples factores interactúan y se influyen mutuamente. Este enfoque, a diferencia de otros que se enfocan en aspectos individuales, analiza la empresa desde una perspectiva holística es decir que lo toma como un todo.

CARACTERÍSTICAS

- Análisis Sistémico.
- Factores Formales e Informales.
- Comunicación y Autoridad.
- Estructura de Comportamiento.
- Formalización.
- Enfoque en la Dinámica.

BENEFICIOS DEL ENFOQUE MULTIFACTORIAL

- Mayor Comprensión.
- Mayor Eficacia.
- Mayor Flexibilidad.





TIPOLOGÍA

Se refiere a la clasificación o agrupación de elementos y procesos dentro de una organización. Esta clasificación permite comprender mejor la estructura interna, las relaciones entre sus partes y su funcionamiento global.

ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA

- Autoridad.
- Estructura de la Organización.
- Organización formal e informal.
- Relación entre organización e individuos.

TIPOLOGÍAS USADAS

- Tipología de organizaciones según su tamaño.
- Tipología de organizaciones según su sector.
- Tipología de organizaciones según su estructura.
- Tipología de roles en la organización.



EFICIENCIA

Se busca a través de la estructuración formal de la organización, la división del trabajo, la jerarquía y la aplicación de reglas claras. Se centra en optimizar el rendimiento a través de la racionalidad funcional y la estandarización de los procesos, buscando una estructura que maximice la productividad.

CONCEPTOS

- Estructura formal.
- División del trabajo.
- Jerarquía.
- Racionalidad funcional.
- Estandarización.

EFICACIA

En la escuela estructuralista de la administración, la eficacia se entiende como la capacidad de la organización para lograr sus objetivos de manera eficiente, utilizando los recursos de manera óptima y adaptándose al entorno. A diferencia de la teoría clásica, que se enfocaba en la eficiencia individual, la escuela estructuralista considera que la eficacia organizacional depende de la interrelación entre las diferentes partes y la adaptación a factores externos.

ENFOQUE DE LA EFICACIA

- Más que eficiencia.
- interrelación de partes.
- Adaptación al entorno.
- Coordinación y comunicación.
- Roles y responsabilidades.

4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

- A U T O R I D A D .
- C O M U N I C A C I Ó N .
- E S T R U C T U R A D E
C O M P O R T A M I E N T O .
- E S T R U C T U R A D E
F O R M A L I Z A C I Ó N .





FUNCIONES

- 
- ANALISIS DE ESTRUCTURAS INTERNAS.
 - MEJORAR LA EFICIENCIA.
 - COMPRENSION DE INTERRELACIONES.
 - EQUILIBRIO DE RECURSOS.
 - ESTUDIO DE PROBLEMAS.

CARACTERISTICAS

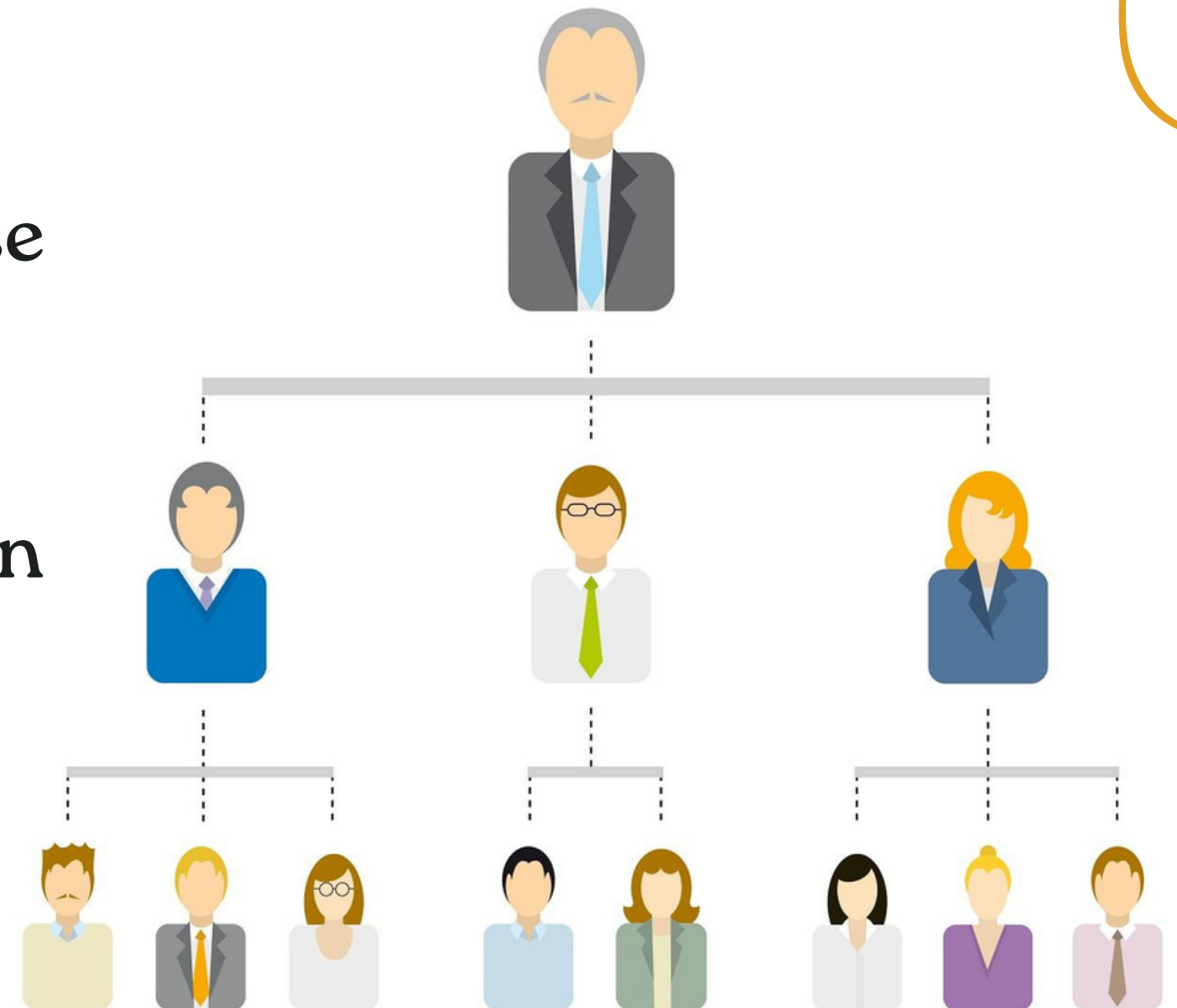
- ENFOQUE EN LA ESTRUCTURA.
- INTERDEPENDENCIA.
- RACIONALIDAD Y EFICIENCIA.
- COMUNICACIÓN Y AUTORIDAD.
- INTEGRACIÓN DE LA BUROCRACIA Y LAS RELACIONES HUMANAS.
- ADAPTACIÓN A LAS NECESIDADES.

FACTORES ESTRUCTURALES

- COMUNICACIÓN.
- AUTORIDAD.
- ESTRUCTURA DE COMPORTAMIENTO.
- ESTRUCTURA DE FORMALIZACIÓN.
- RECOMPENSAS SOCIALES Y MATERIALES.
- INTERACCIÓN EMPRESA ENTORNO.
- GRUPOS FORMALES E INFORMALES.

Diseños estructurales

Los diseños estructurales son las formas en que se organizan los diferentes componentes de una empresa para lograr sus objetivos. Estos diseños determinan cómo se dividen, agrupan y coordinan las tareas y responsabilidades dentro de la organización.



Tipos de diseños estructurales

- 1. Estructura funcional:** Agrupa a los empleados según sus funciones especializadas (por ejemplo, marketing, finanzas, producción). Es ideal para organizaciones pequeñas y medianas con un enfoque en la eficiencia y la especialización.
- 2. Estructura Divisional:** Divide la organización en unidades más pequeñas y autónomas (divisiones) basadas en productos, servicios, clientes o áreas geográficas. Cada división tiene su propia estructura funcional.

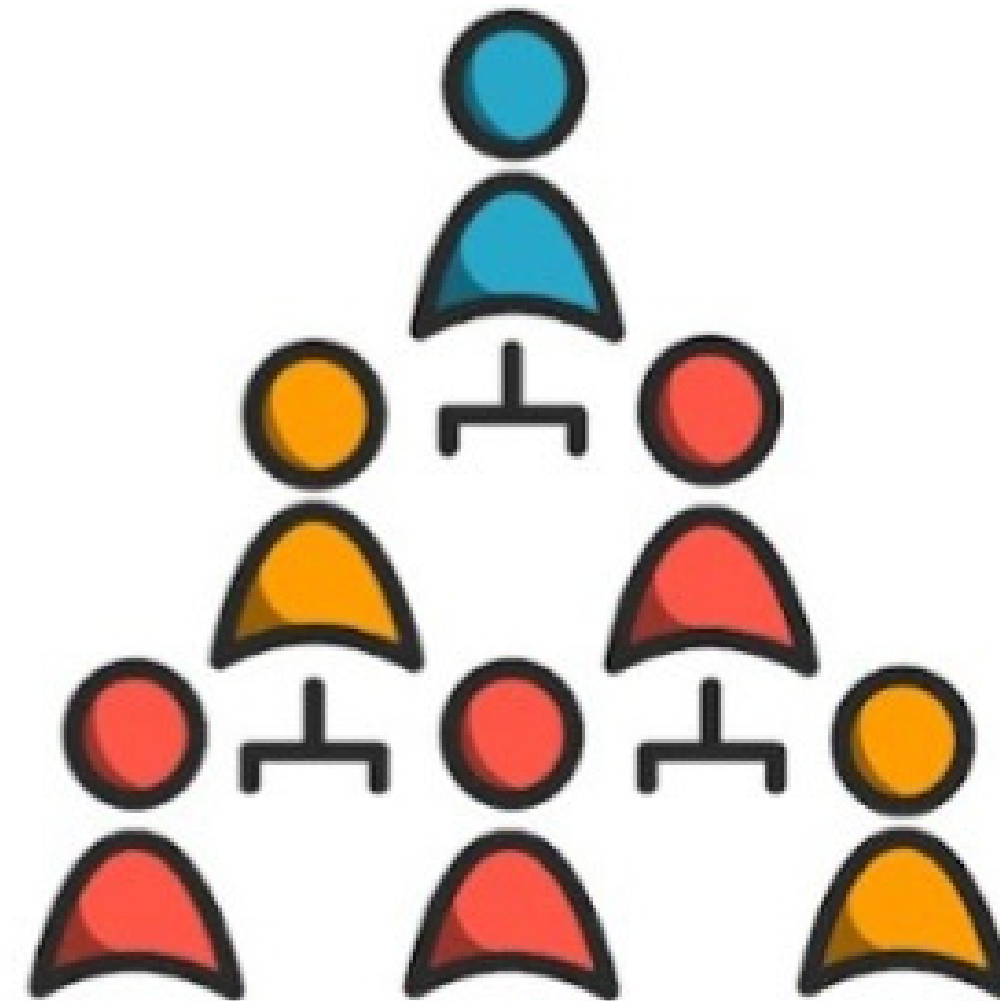


3. Estructura Matricial: Combina elementos de las estructuras funcional y divisional, los empleados tienen dos jefes (uno funcional y otro de proyecto o producto). Esto permite una mayor flexibilidad y colaboración. Es adecuada para organizaciones que necesitan equilibrar la eficiencia y la innovación.

4. Estructura en Red: Se basa en una red de alianzas y colaboraciones con otras organizaciones (proveedores, clientes, competidores). La empresa central coordina las actividades, pero depende de socios externos para realizar tareas específicas. Es ideal para organizaciones que buscan flexibilidad, innovación y acceso a recursos externos.

CONCLUSION:

Los diseños estructurales son fundamentales para la escuela estructuralista, ya que determinan cómo se organizan y coordinan los recursos de una empresa para lograr sus objetivos. La elección del diseño estructural adecuado depende de varios factores, incluyendo el tamaño de la organización, su entorno, su tecnología y su estrategia.



Procesos organizacionales

Esta escuela, busca equilibrar los enfoques clásicos y de relaciones humanas, integrando elementos de ambos para comprender mejor las organizaciones.

Procesos clave:

1. Análisis de la Estructura Organizacional
2. División del Trabajo y especialización
3. Autoridad y jerarquía
4. Comunicación
5. Control y coordinación
6. Relaciones interpersonales
7. Adaptación al Entorno
8. Integración de la Tecnología
9. Cultura organizacional
10. Liderazgo





LAS ORGANIZACIONES Y EL MEDIO AMBIENTE



1. Ambiente General: Los estructuralistas analizan cómo factores externos amplios influyen en la organización:

Económico: Se enfocan en cómo la inflación, el desempleo o los ciclos económicos afectan la estabilidad y recursos de la empresa.

Tecnológico: Evalúan cómo la organización adopta nuevas tecnologías para ser más eficiente y competitiva.

Social: Observan cómo los valores, la educación y normas sociales influyen en la cultura organizacional.

Legal: Consideran cómo las leyes y regulaciones afectan las operaciones y decisiones internas.

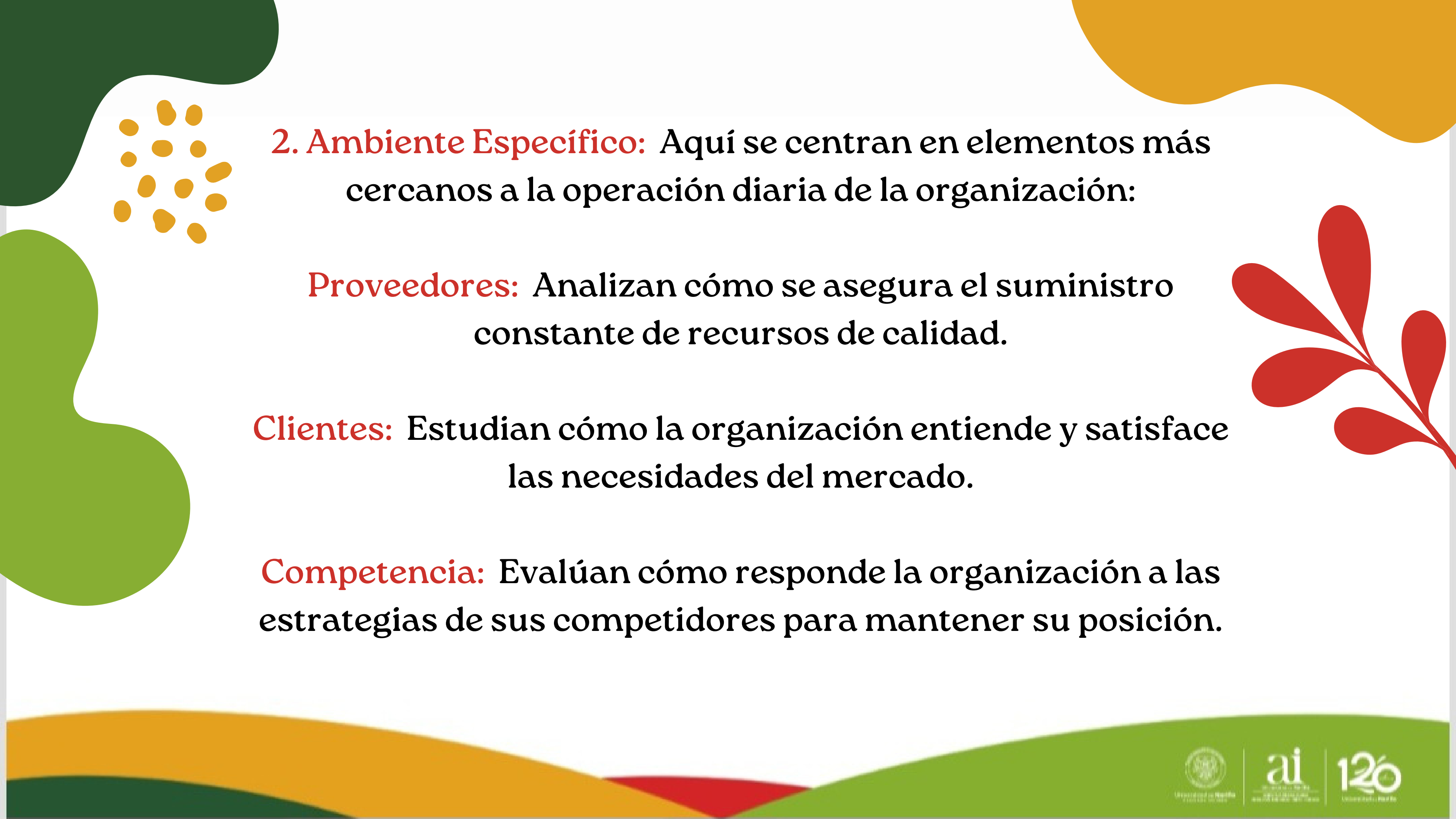


Demográfico: Analizan cambios poblacionales que impactan en el talento humano y en los clientes.

Político: Estudian cómo las políticas gubernamentales y relaciones internacionales crean oportunidades o amenazas.

Cultural: Se centran en cómo los valores culturales afectan la reputación y relaciones con grupos de interés.

Ecológico: Examina cómo la organización maneja su impacto ambiental y responde a la presión por sostenibilidad.



2. Ambiente Específico: Aquí se centran en elementos más cercanos a la operación diaria de la organización:

Proveedores: Analizan cómo se asegura el suministro constante de recursos de calidad.

Clientes: Estudian cómo la organización entiende y satisface las necesidades del mercado.

Competencia: Evalúan cómo responde la organización a las estrategias de sus competidores para mantener su posición.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración (7.ª ed.)
2. <https://www.youtube.com/watch?v=3m4NCRrZZ84&list=WL&index=1>
3. <https://www.youtube.com/watch?v=ILu79RFMkGE>
4. <https://link.zapia.com/CoAHoOz>
5. https://www.gestiopolis.com/escuela-estructuralista-y-las-organizaciones-max-weber/#google_vignette
6. <https://concepto.de/teoria-estructuralista-de-la-administracion/>
7. https://factorhumano.tripod.com/biblioteca/03_estructura.htm
8. <https://mapify.so/es/app/new>





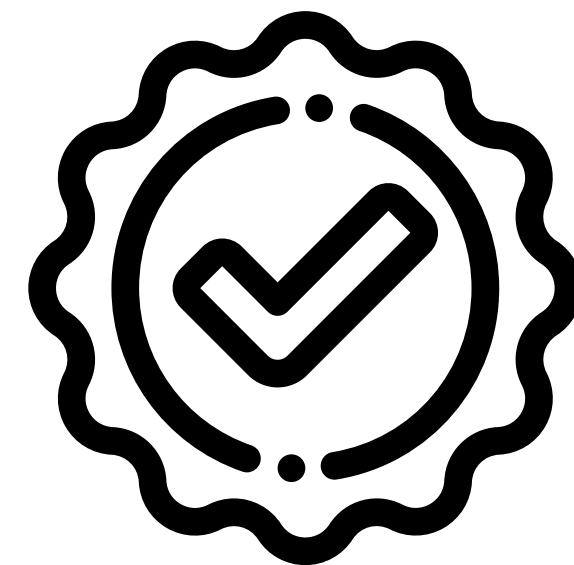
Preguntas



Recomendaciones

----- Y -----

Felicitaciones



¿Qué aprendió?





GRACIAS POR SU ATENCIÓN

———— **Socios de aprendizaje No.7** ————