

INFORME, ESCUELA ESTRUCTURALISTA

Elaborado por:

Miguel Ángel Revelo

David Alejandro Rojas

Luis Felipe Otero

Henry Stiven Moreno

Karen Tatiana Cadena

Julieth Nayeli Botina

Destinatario:

Docente, Carlos Omar Ojeda

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS, FACEA

ADMINISTRACIÓN

5 de mayo de 2025

Escuela Estructuralista

1. *Introducción*
2. *Origen de la Escuela Estructuralista*
3. *Mayores Representantes*
4. *Enfoque Estructuralista*
5. *Organización*
6. *Definiciones de Organización*
7. *Organización de la Escuela Estructuralista*
8. *Características de la Escuela Estructuralista*
9. *Fines de la Escuela Estructuralista*
10. *Enfoque Multifactorial*
11. *Tipología*
12. *Eficiencia y Eficacia*
13. *Estructura Organizacional*
14. *Funciones*
15. *Características*
16. *Factores Estructurales*
17. *Diseños Estructurales*
18. *Procesos Organizacionales*
19. *Las Organizaciones y el Medio Ambiente*
20. *Referencias Bibliográficas*
21. *Conclusiones*
22. *Recomendaciones*

Informe, Escuela Estructuralista

Introducción

La escuela estructuralista de la administración surgió a finales de la década de 1950 como una respuesta a las limitaciones de las escuelas clásica y de relaciones humanas. Esta escuela busca integrar los aspectos formales e informales de la organización, combinando la estructura organizativa con el comportamiento humano. Los estructuralistas ven a la organización como un sistema social complejo e interrelacionado. Su enfoque principal es comprender la estructura de las organizaciones y cómo los distintos elementos interactúan dentro de las mismas.

Principios clave:

Enfoque en la estructura y el sistema: Los estructuralistas analizan la organización como un todo, prestando atención a las relaciones entre sus partes y cómo estas contribuyen al funcionamiento general.

- 1. Integración de enfoques:** Buscan combinar los principios de la escuela clásica (estructura, jerarquía) con los de la escuela de relaciones humanas (motivación, liderazgo).
- 2. Análisis de los niveles organizacionales:** Consideran los niveles jerárquicos de la organización y cómo interactúan entre sí.
- 3. Énfasis en la autoridad y el poder:** Estudian cómo se distribuye y ejerce la autoridad en la organización, así como las relaciones de poder entre los diferentes grupos e individuos.
- 4. Importancia del entorno:** Reconocen que la organización está influenciada por su entorno externo (económico, social, político) y que debe adaptarse a los cambios.

Críticas:

Falta de atención a la dinámica del cambio: Algunos críticos argumentan que el estructuralismo se centra demasiado en la estabilidad y no presta suficiente atención a cómo las organizaciones cambian y se adaptan.

Dificultad para aplicar en la práctica: El enfoque estructuralista puede ser difícil de aplicar en situaciones reales, ya que requiere un análisis profundo y complejo de la organización.

Posible determinismo: Algunos críticos argumentan que el estructuralismo puede ser determinista, ya que tiende a ver a las organizaciones como sistemas cerrados y predecibles.

Origen de la Escuela Estructuralista

1. La oposición que surgió entre la Teoría clásica y la Teoría de las relaciones humanas:

A finales de los años 50, La oposición que surgió entre la Teoría clásica y la Teoría de las relaciones humanas fue significativa, ya que ambas presentaban enfoques incompatibles entre sí. Mientras que la Teoría clásica enfatizaba la estructura formal, la eficiencia, y la organización jerárquica rígida, la Teoría de las relaciones humanas ponía su foco en las dinámicas informales, las necesidades psicológicas y sociales de los empleados, y la importancia de la motivación y el bienestar.

Esta contraposición evidenció que, para comprender de manera integral las organizaciones, era necesario encontrar un enfoque que no solo tomara en cuenta los aspectos que cada una de estas teorías destacaba, sino que también integrara los aspectos que las otras omitían.

La Teoría estructuralista, por lo tanto, busca una síntesis de ambas teorías, tratando de combinar las fortalezas de la estructura formal (de la Teoría clásica) con los elementos más humanos y sociales (de la Teoría de las relaciones humanas). Esta teoría considera que las organizaciones no solo funcionan a través de estructuras rígidas y jerárquicas, sino que también deben tener en cuenta las relaciones interpersonales, los factores informales y las dinámicas sociales para lograr una mayor eficiencia y armonía en su funcionamiento.

Esta incompatibilidad 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.

Además, se empezó a prestar atención a aspectos como las estructuras informales, el liderazgo, la toma de decisiones, y la cultura organizacional, todos ellos fundamentales para comprender el funcionamiento real de las empresas más allá de lo que dicta la estructura formal.

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.

Es decir, la estructura se mantiene incluso con alteración de uno de sus elementos o relaciones. La misma estructura puede indicarse en diferentes áreas, y la comprensión de

las estructuras fundamentales en algunos campos de actividad permite el reconocimiento de las mismas estructuras en otros campos.

Lo interesante es que la misma estructura puede reconocerse en diferentes campos de actividad, lo que permite entender patrones comunes en sistemas muy diversos. En resumen, la estructura organiza y mantiene la coherencia de un sistema, independientemente de los cambios en los elementos que lo componen. Por ejemplo:

- **Organizaciones**

En una empresa, aunque cambien los empleados, los departamentos o los proyectos, la estructura organizacional (como las jerarquías, las relaciones de poder, y los procesos de toma de decisiones) sigue siendo la misma. El sistema organizacional mantiene su funcionamiento, independientemente de las personas que lo conforman.

- **Sociedad**

Por ejemplo: La estructura de la familia sigue existiendo a pesar de que sus miembros cambien (por ejemplo, cuando los hijos crecen y se van de casa). A pesar de los cambios dentro de la familia, la estructura familiar de roles (padre, madre, hijos) sigue siendo reconocible y funcional.

Mayores Representantes

1. **Max Weber** (1864–1920) – Sociólogo alemán, Considerado el padre de la teoría burocrática.

Aportes:

Propuso que las organizaciones deben funcionar de forma racional y estructurada, mediante reglas claras, jerarquía y procedimientos formales.

Definió los principios de la burocracia ideal, como:

- División del trabajo
- Autoridad jerárquica
- Normas y reglamentos
- Impersonalidad en las relaciones

Obras clave:

Economía y sociedad / La ética protestante y el espíritu del capitalismo

2. **Chester I. Barnard** (1886–1961) – Ejecutivo y teórico organizacional estadounidense.

Aportes:

- Introdujo una visión humanista y estructural de las organizaciones.
- Enfatizó la cooperación y la comunicación como elementos clave para el funcionamiento organizacional.
- Desarrolló el concepto de sistema cooperativo, donde la organización es vista como un sistema social compuesto por personas que trabajan juntas para lograr objetivos comunes.
- Habló de la autoridad aceptada, es decir, la autoridad solo es válida si el subordinado la acepta.

Obra principal:

The Functions of the Executive (1938)

3. **Renate Mayntz** (Berlín, 28 de abril de 1929) – Socióloga alemana, fundadora y directora del Instituto Max Planck para el Estudio de las Sociedades.

Aportes:

- Estructura la organización de 3 formas: estructura jerárquica, democrática y de autoridad
 - Definió la tipología de la organización y la comunicación como elemento primordial.
4. **Ralph Dahrendorf** (1 de mayo de 1929) – Hamburgo, Alemania -17 de junio de 2009, Colonia, Alemania), fue un sociólogo, filósofo, politólogo y político germano-británico.

Aportes:

- Realizo un análisis estructural y de comportamiento.
 - Presta atención a los conflictos y las fuentes que lo generan para buscar soluciones.
5. **Peter Michael Blau** (Viena, 7 de febrero de 1918 – Nueva York, 12 de marzo de 2002) – Fue un sociólogo y teórico estadounidense.

Aportes:

- Tamaño y estructura organizacional: Blau demostró que cuanto más grande es una organización, más compleja y estructurada se vuelve.
- Destacó que las organizaciones son también sistemas sociales, no solo estructuras formales.

Obras clave:

Exchange and Power in Social Life (1964)

Bureaucracy in Modern Society (1956)

A Theory of Social Integration, "The American Journal of Sociology", Vol. LXV, No. 6, p. 545, (May 1960)

Enfoque Estructuralista

El estructuralismo está enfocado 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 (empleados, tareas, recursos), el estructuralismo subraya la importancia de entender cómo estas partes interactúan entre sí y cómo las estructuras subyacentes (estructuras que no son visibles o evidentes) organizan esas interacciones de manera que la organización funcione de forma coherente y eficiente.

Organización

En la escuela estructuralista de la administración, una "organización" se define como un "sistema social complejo e interrelacionado" que busca equilibrar los objetivos de la organización con las necesidades de los individuos que la componen. Se enfoca en la estructura organizativa, las relaciones de autoridad y poder, y la influencia del entorno externo. Los estructuralistas ven a la organización como una entidad que debe adaptarse a los cambios en su entorno para sobrevivir y prosperar.

Definiciones de Organización

Organización como sistema social: Los estructuralistas ven la organización como un sistema social complejo e interrelacionado, donde las partes (individuos, grupos, departamentos) interactúan entre sí para lograr objetivos comunes.

Organización como estructura de autoridad: Se define por la forma en que se distribuye y ejerce la autoridad y el poder dentro de la organización. Esto incluye la jerarquía, las reglas y los procedimientos que regulan el comportamiento de los miembros.

Organización como sistema abierto: Reconocen que la organización está influenciada por su entorno externo (económico, social, político) y que debe adaptarse a los cambios en su entorno para sobrevivir y prosperar.

Organización como equilibrio: Busca equilibrar los objetivos de la organización con las necesidades de los individuos que la componen. Esto implica considerar la motivación, el liderazgo y las relaciones interpersonales.

Organización de la Escuela Estructuralista

La escuela estructuralista organiza la empresa u organización como un sistema social compuesto por múltiples estructuras. Estas son:

- **Estructura Formal**

Definición: Es la organización establecida oficialmente, con jerarquías, reglas, procedimientos y funciones claramente definidos.

Ejemplo: El organigrama, manuales de procedimientos, y cargos establecidos.

- **Estructura Informal**

Definición: Son las relaciones humanas y sociales no oficiales que surgen espontáneamente dentro de la organización.

Ejemplo: Redes de amistad, liderazgo informal o grupos de afinidad entre empleados.

- **Estructura Técnica**

Definición: Se refiere al conjunto de recursos tecnológicos, conocimientos técnicos, y procesos operativos que permiten que la organización funcione.

Ejemplo: Maquinaria, software, procesos industriales.

- **Estructura de Autoridad**

Definición: Representa la jerarquía y los niveles de poder dentro de la organización.

Ejemplo: Quien toma decisiones, cómo se delega la autoridad, y los canales de comunicación formal.

- **Estructura de Comunicación**

Definición: Engloba tanto la comunicación formal (reportes, reuniones, correos oficiales) como la informal (rumores, charlas entre colegas).

Ejemplo: Boletines institucionales y conversaciones en pasillos.

- **Estructura de Incentivos**

Definición: Es el sistema de recompensas materiales o simbólicas que busca motivar el comportamiento de los empleados.

Ejemplo: Salarios, bonificaciones, reconocimiento.

Características de la Escuela Estructuralista

1. Análisis de la organización como un todo:

Considera tanto la estructura formal (jerarquía, reglas, roles) como la informal (relaciones humanas, cultura).

2. Interdisciplinariedad:

Usa conocimientos de la sociología, psicología, economía y administración para entender el comportamiento organizacional.

3. Importancia de la estructura:

Se enfoca en cómo está organizada la empresa (departamentos, niveles jerárquicos) y cómo afecta el rendimiento.

4. Consideración de los conflictos:

Reconoce que los conflictos dentro de la organización son inevitables y busca formas de manejarlos.

5. Énfasis en el comportamiento organizacional:

Estudia cómo interactúan las personas dentro de las organizaciones y cómo influyen en los resultados.

6. Visión de sistema abierto:

Ve a la organización como un sistema que interactúa con su entorno.

Fines de la Escuela Estructuralista

1. Equilibrio entre estructura y relaciones humanas:

Combinar la eficiencia organizacional con el bienestar del personal.

2. Adaptación y funcionamiento organizacional:

Asegurar que la estructura organizativa se adapte a los cambios del entorno.

3. Mejorar la eficacia organizacional:

Diseñar estructuras que faciliten la coordinación, el control y la productividad.

4. Solución y prevención de conflictos:

Analizar las causas de los conflictos organizacionales y establecer mecanismos para resolverlos.

5. Integración social de la organización:

Lograr que la empresa sea parte activa y coherente con la sociedad en la que opera.

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:**

Ve la organización como un sistema donde cada parte está interrelacionada y afecta al resto.

- **Factores Formales e Informales:**

Se considera tanto la estructura formal (jerarquía, reglas, etc.) como la informal (relaciones entre empleados, cultura).

- **Comunicación y Autoridad:**

Destaca la importancia de la comunicación efectiva y la distribución de autoridad dentro de la organización.

- **Estructura de Comportamiento:**

Se analizan las normas, roles y expectativas que rigen el comportamiento de los empleados.

- **Formalización:**

Se considera la importancia de la formalización de procesos y procedimientos para asegurar la eficiencia y la coherencia.

- **Enfoque en la Dinámica:**

No solo analiza la estructura actual de la organización, sino también su evolución y adaptación al entorno.

Beneficios del Enfoque Multifactorial:

- **Mayor Comprensión:**

Permite una comprensión más completa y profunda de los problemas y oportunidades de la organización.

- **Mayor Eficacia:**

Ayuda a identificar los factores clave que influyen en el rendimiento de la organización y a implementar estrategias más efectivas.

- **Mayor Flexibilidad:**

Facilita la adaptación de la organización a los cambios en el entorno, ya que considera la interacción entre diferentes elementos.

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:

La escuela estructuralista clasifica la autoridad en tres tipos:

- **Tradicional:** Basada en costumbres y tradiciones.
- **Carismática:** Derivada de la influencia y el encanto personal.
- **Racional-legal:** Fundamentada en normas y leyes establecidas.

Estructura de la Organización:

Los estructuralistas estudian cómo las diferentes partes de una organización (departamentos, equipos, etc.) interactúan entre sí y cómo se relacionan con el entorno.

Organización Formal e Informal:

Se analiza la relación entre la estructura formal (definida por la jerarquía y las reglas) y la informal (comportamientos y relaciones sociales que surgen de manera espontánea).

Relación Entre Organización e Individuos:

Se estudia la correspondencia entre los objetivos personales de los empleados y los objetivos de la organización.

Tipologías Utilizadas en la Escuela Estructuralista:

- **Tipología de organizaciones según su tamaño:** Pequeñas, medianas, grandes.
- **Tipología de organizaciones según su sector:** Industrial, comercial, de servicios.
- **Tipología de organizaciones según su estructura:** Jerárquicas, matriciales, en red.
- **Tipología de roles en la organización:** Líder, colaborador, especialista, etc.

Eficiencia y Eficacia

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:**

Enfatiza la importancia de una estructura formal, con roles definidos, canales de comunicación claros y autoridad jerárquica.

- **División del Trabajo:**

La especialización y la división del trabajo son fundamentales para la eficiencia, según esta escuela.

- **Jerarquía:**

La estructura jerárquica permite la toma de decisiones eficiente y la supervisión de las tareas.

- **Racionalidad Funcional:**

La estructura y los procesos deben estar diseñados para lograr los objetivos de la organización de manera eficiente.

- **Estandarización:**

La estandarización de procesos y tareas contribuye a la eficiencia al reducir la variabilidad y el error.

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:**

La eficacia va más allá de la eficiencia individual, considerando la capacidad de la organización para lograr sus objetivos de forma integral.

- **Interrelación de Partes:**

Se enfatiza la importancia de la relación entre las diferentes áreas y departamentos de la organización, así como la adaptación al entorno externo.

- **Adaptación al Entorno:**

La eficacia no es estática, sino que debe adaptarse a los cambios y desafíos del entorno para lograr los objetivos.

- **Coordinación y Comunicación:**

Se destaca la importancia de la coordinación y la comunicación efectiva entre los diferentes grupos y niveles de la organización.

- **Roles y Responsabilidades:**

Se enfatiza la claridad en los roles y responsabilidades de cada miembro de la organización para lograr una mejor coordinación y eficacia.

Estructura Organizacional

La forma de organizar una estructura es centrarse en la estructura formal de la empresa incluyendo la jerarquía, la división de trabajo y la autoridad.

1. **Autoridad:** Fundamental para un buen funcionamiento y organización, estableciendo líneas claras de mando y responsabilidad.

2. **Comunicación:** Hacerlo por medio de canales establecidos para transmitir información y coordinar actividades.
3. **Estructura de Comportamiento:** Referente a los procedimientos que guían el comportamiento del empleado promoviendo eficacia y orden.
4. **Estructura de Formalización:** Define los roles, responsabilidades y procesos, buscando eficiencia y predictibilidad en la operación de la empresa.

Funciones

La principal función de la escuela estructuralista es estudiar las estructuras y sistemas de una organización, esto con:

1. **Análisis de Estructuras Internas:** Enfocándose en analizar la estructura formal e informal de una organización incluyendo: jerarquía, autoridad, comunicación y estructura de comportamiento.
2. **Mejorar la Eficiencia:** Al analizar la estructura se busca identificar áreas de mejora para optimizar el funcionamiento de la organización y aumentar su eficiencia.
3. **Comprensión de Interrelaciones:** Se busca entender como los diferentes departamentos, roles y funciones dentro de la organización interactúan entre si para lograr los objetivos.
4. **Equilibrio de Recursos:** Se busca equilibrio entre la estructura de la empresa y los recursos humanos, ya que ambos son importantes para el éxito.
5. **Estudio de Problemas Empresariales:** Identificar y analizar los problemas que enfrentan las empresas, principalmente los relacionados con la autoridad, comunicación y la estructura de la organización.

Características

1. **Enfoque en la Estructura:** Centrarse en la estructura interna de la organización y en como se relacionan sus componentes.
2. **Interdependencia:** Reconoce que las partes de una organización están interconectadas.
3. **Racionalidad y Eficiencia:** Busca optimizar recursos y la eficiencia en los procesos a través de la racionalización.
4. **Comunicación y Autoridad:** Le da importancia a la comunicación efectiva y una adecuada distribución de la autoridad dentro de la organización.
5. **Integración de la Burocracia y Relaciones Humanas:** Combina elementos de la teoría burocrática (estructura formal), con las relaciones humanas (dinámicas informales).
6. **Adaptación a las Necesidades de la Organización:** La estructura de una organización puede variar en función de los objetivos y necesidades.

Factores Estructurales

1. **Comunicación:** Como se transmite la información en la organización impactando en la eficiencia y desempeño del empleado.
2. **Autoridad:** Distribución de poder y toma de decisiones son cruciales para un buen funcionamiento.
3. **Estructura de Comportamiento:** Forma en como se comportan los empleados, así como roles y responsabilidades de cada uno.
4. **Estructura de Formalización:** Reglas, procedimientos y normas escritas que regulan la actividad de la organización.
5. **Recompensas Sociales y Materiales:** Considera como los incentivos y reconocimientos, tanto sociales como económicos motivan a los empleados y afectan en su productividad.
6. **Interacción Empresa – Entorno:** Evalúa como la influencia del entorno externo (clientes, proveedores, competencia, entorno), en la estructura y el funcionamiento de la organización.
7. **Grupos Formales e Informales:** Como los grupos tanto oficiales como espontáneos, influyen en el comportamiento y la motivación de los empleados.

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.

La escuela estructuralista en la administración se enfoca en analizar las organizaciones como estructuras complejas e interrelacionadas. A diferencia de enfoques anteriores que se centraban en la eficiencia o las relaciones humanas, el estructuralismo busca entender cómo las diferentes partes de una organización (como departamentos, jerarquías y procesos) interactúan y cómo estas interacciones afectan el funcionamiento general de la empresa.

Principales Características de los Diseños Estructurales Estructuralistas:

1. **Enfoque en la Interdependencia:** Los estructuralistas ven a la organización como un sistema donde cada parte depende de las demás. Por lo tanto, los diseños estructurales deben considerar cómo los cambios en un área afectarán a otras.
2. **Análisis de la Autoridad y el Poder:** Se examinan las estructuras de autoridad y cómo el poder se distribuye dentro de la organización. Esto incluye analizar las jerarquías, los roles y las reglas que definen quién tiene la autoridad para tomar decisiones.
3. **Importancia de la Comunicación:** La comunicación es crucial para coordinar las diferentes partes de la organización. Los diseños estructurales deben facilitar el flujo de información entre los distintos niveles y departamentos.

4. **Énfasis en las Reglas y Normas:** Las reglas y normas formales e informales son vistas como elementos clave que dan forma al comportamiento organizacional. Los estructuralistas analizan cómo estas reglas influyen en la eficiencia y la efectividad de la organización.
5. **Consideración del Entorno:** La escuela estructuralista también tiene en cuenta cómo el entorno externo (como la competencia, la tecnología y las regulaciones) afecta la estructura y el funcionamiento de la organización.

Tipos de Diseños Estructurales:

1. **Estructura Funcional:** Agrupa a los empleados según sus funciones especializadas (por ejemplo, marketing, finanzas, producción). Cada departamento funcional realiza tareas específicas y contribuye al objetivo general de la organización. Es ideal para organizaciones pequeñas y medianas con un enfoque en la eficiencia y la especialización.

Ventajas: Promueve la especialización, la eficiencia y el control centralizado.

Desventajas: Puede generar silos entre departamentos, dificultar la coordinación y la innovación.

Características:

- Eficiencia en tareas especializadas.
- Claridad en las responsabilidades.
- Adecuada para organizaciones con productos o servicios estandarizados.

Ejemplo: Una empresa manufacturera que tiene departamentos separados para producción, ventas y contabilidad.

2. **Estructura Divisional:** Divide la organización en unidades más pequeñas y autónomas basadas en productos, servicios, clientes o áreas geográficas. Cada división opera como una entidad separada con su propia estructura funcional.

Ventajas: Permite una mayor flexibilidad, adaptabilidad y responsabilidad. Facilita la gestión de la diversidad y el crecimiento.

Desventajas: Puede generar duplicación de recursos, falta de coordinación entre divisiones y conflictos de intereses.

Características:

- Mayor flexibilidad y capacidad de respuesta.
- Adecuada para organizaciones diversificadas.
- Permite una mejor adaptación a las necesidades del mercado local.

Ejemplo: Una empresa multinacional que tiene divisiones separadas para cada país en el que opera.

- 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.

Ventajas: Fomenta la colaboración, la flexibilidad y la innovación. Permite una mejor utilización de los recursos y el desarrollo de habilidades.

Desventajas: Puede generar confusión, conflictos de autoridad y estrés en los empleados.

Características:

- Adecuada para proyectos complejos y cambiantes.
- Fomenta la colaboración interdepartamental.
- Requiere una gestión cuidadosa para evitar conflictos de autoridad.

Ejemplo: Una empresa de consultoría que asigna empleados a proyectos específicos mientras mantienen sus roles funcionales en sus departamentos.

- 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.

Ventajas: Permite una mayor flexibilidad, adaptabilidad e innovación. Reduce los costos y los riesgos.

Desventajas: Puede generar problemas de control, coordinación y confianza. Requiere una gestión cuidadosa de las relaciones.

Características:

- Mayor flexibilidad y capacidad de adaptación.
- Permite acceder a recursos y conocimientos especializados.
- Requiere una gestión cuidadosa de las relaciones con los socios.

Ejemplo: Una empresa de tecnología que subcontrata la fabricación de sus productos a un fabricante externo.

Consideraciones Clave en el Diseño Estructural:

Tamaño de la Organización: Las organizaciones más grandes pueden requerir estructuras más complejas.

Entorno: Un entorno dinámico y cambiante puede requerir una estructura más flexible.

Tecnología: La tecnología utilizada por la organización puede influir en su estructura.

Estrategia: La estructura debe apoyar la estrategia general de la organización.

Conclusión:

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:** La escuela estructuralista se enfoca en analizar la estructura formal e informal de la organización. Esto incluye la jerarquía, las reglas, los procedimientos y las relaciones de poder.

Importancia: Permite identificar cómo la estructura influye en el comportamiento de los miembros y en la eficiencia de la organización.

- 2. División del Trabajo y Especialización:** Examina cómo se dividen las tareas y cómo se especializan los empleados. La escuela estructuralista busca un equilibrio entre la especialización para la eficiencia y la integración para la coordinación.

Importancia: Una división del trabajo bien diseñada puede aumentar la productividad, pero también puede generar problemas de coordinación si no se gestiona adecuadamente.

- 3. Autoridad y Jerarquía:** Analiza la distribución del poder y la autoridad en la organización. La escuela estructuralista reconoce la necesidad de una jerarquía, pero también enfatiza la importancia de la participación y la descentralización.

Importancia: Una estructura de autoridad clara facilita la toma de decisiones y la coordinación, pero también puede limitar la autonomía y la creatividad de los empleados.

- 4. Comunicación:** Estudia los flujos de información dentro de la organización. La escuela estructuralista destaca la importancia de una comunicación efectiva para coordinar las actividades y resolver los conflictos.

Importancia: Una comunicación clara y oportuna facilita la coordinación, la toma de decisiones y la resolución de problemas.

- 5. Control y Coordinación:** Examina los mecanismos de control y coordinación utilizados para asegurar que las actividades se realicen de acuerdo con los planes. Esto incluye la supervisión, los sistemas de información y los incentivos.

Importancia: Un control efectivo asegura que los objetivos se cumplan, pero también puede generar resistencia si se percibe como excesivo o injusto.

- 6. Relaciones Interpersonales:** Considera las relaciones entre los miembros de la organización, tanto formales como informales. La escuela estructuralista reconoce la importancia de las relaciones sociales para la motivación y la satisfacción de los empleados.

Importancia: Un clima laboral positivo y relaciones interpersonales sólidas pueden mejorar la moral, la productividad y la retención de los empleados.

- 7. Adaptación al Entorno:** Analiza cómo la organización se adapta a los cambios en el entorno externo (tecnología, mercado, regulaciones). La escuela estructuralista destaca la importancia de la flexibilidad y la capacidad de aprendizaje.

Importancia: Una organización que se adapta bien al entorno puede sobrevivir y prosperar a largo plazo.

- 8. Integración de la Tecnología:** La tecnología se ha convertido en un componente esencial de las organizaciones modernas. Su integración afecta la estructura, la comunicación y el control dentro de la organización.

Importancia: Permite mejorar la eficiencia, la coordinación y la toma de decisiones, así como facilitar la colaboración y la comunicación entre los empleados.

- 9. Cultura Organizacional:** La cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y las normas compartidas que influyen en el comportamiento de los miembros de la organización.

Importancia: Una cultura que fomente la innovación, la colaboración y el aprendizaje continuo puede ayudar a la organización a adaptarse a los cambios en el entorno y a alcanzar sus objetivos.

- 10. Liderazgo:** El liderazgo se refiere a la capacidad de influir en los demás para lograr los objetivos de la organización.

Importancia: Un liderazgo efectivo puede inspirar a los empleados, fomentar la innovación y guiar a la organización a través de los desafíos.

Las Organizaciones y el Medio Ambiente

Las organizaciones viven en un mundo humano, económico, político, existen en un contexto que se llama ambiente el cual rodea la organización. Según los estructuralistas, el ambiente está formado por las demás organizaciones que constituyen la sociedad.

Es todo lo que rodea externamente la organización. En otros términos, ambiente es todo aquello que está más allá de la frontera o límites de la organización. Como el ambiente es muy amplio, vasto y difuso y completo, no es posible aprehenderlo y comprenderlo en su

totalidad. En consecuencia, es necesario segmentarlo para estudiarlo mejor: Ambiente General y Ambiente Específico

1. Ambiente General:

Es el medio más amplio que influye a la sociedad, los países, las organizaciones, las empresas, las comunidades etc. Repercute en las decisiones administrativas. Es el escenario más amplio en que ocurren todos los fenómenos económicos, tecnológicos, sociales, legales, culturales, políticos, demográficos y ecológicos que influyen en las organizaciones.

Los componentes del ambiente general son:

- **Condiciones Económicas:** esta parte define como producen las personas y organizaciones de una comunidad o país, y como distribuyen y utilizan los diversos bienes y servicios. Indicadores: Inflación, desarrollo, producto interno bruto, empleo, desempleo
- **Condiciones Tecnológicas:** representa la parte del ambiente general que incluye nuevos enfoques para la producción de bienes y servicios. Abarcan procedimientos o equipos. Incluye la investigación y desarrollo, y los avances científicos
- **Condiciones Sociales:** Estas condiciones describen las características de la sociedad en que la organización opera. Algunos aspectos importantes del componente social son los valores sociales, las tendencias en la educación, las instituciones sociales, y los estándares sociales de comportamientos.
- **Condiciones Legales:** representan la parte que contiene los códigos legales vigentes. Abarca las leyes y reglamentos definidos por la sociedad, así como la forma de gobierno predominante.
- **Condiciones Demográficas:** son las características estadísticas de una población. Incluye cambios en el número de personas y la distribución del ingreso entre los diversos segmentos de la población. Refleja las estrategias de las organizaciones.
- **Condiciones Políticas:** contiene los elementos relacionados con asuntos gubernamentales. Se incluye los objetivos políticos dominantes, los partidos políticos, las representaciones de la sociedad, las actitudes de los gobiernos locales, regionales y nacionales sobre industrias.
- **Condiciones Culturales:** en estas están relacionadas con los valores culturales prevalecientes en la sociedad.
- **Condiciones Ecológicas:** representan el estado general de la naturaleza y las condiciones del ambiente físico y natural, así como la preocupación de la sociedad por el ambiente.

2. Ambiente Especifico

Es el ambiente más cercano e inmediato a cada organización. En consecuencia, cada organización tiene su ambiente particular de trabajo que constituye el nicho donde

desarrolla sus operaciones donde obtienen insumos y coloca sus productos. En este ambiente se encuentran los mercados utilizados (mercado de proveedores, mercado financiero, mercado laboral, etc.) y los mercados atendidos por la organización (mercados de clientes).

Los elementos del Ambiente Especifico son:

- **Proveedores:** Elementos que proporcionan entradas o insumos en forma de recursos, energía, servicios e información a la organización. Los proveedores ofrecen recursos, como capital, materias primas, maquinas y equipos, tecnología, conocimientos, publicidad.
- **Clientes:** Elementos que compran o adquieren los productos y servicios, es decir, absorben las salidas y los resultados de la organización. Los clientes se pueden llamar usuarios, consumidores, contribuyentes o incluso patrocinadores.
- **Competidores:** Estos se disputan las mismas entradas (proveedores) y las mismas salidas (clientes) de la organización. Los competidores desarrollan estrategias no siempre esperadas ni conocidas, para ganar espacio y dominio, generando incertidumbre en el proceso de tomar decisiones y acciones. Conocer los competidores y saber tratar con ellos es tarea vital para la organización.
- **Grupos reguladores:** Estos son los que incluyen las entidades gubernamentales y sindicatos y asociaciones de empresas que imponen controles a la organización.

Relación Entre las Organizaciones y el Medio Ambiente

Las organizaciones influyen y son influenciadas por el medio ambiente. Su actividad puede generar impactos ecológicos, pero también enfrentan desafíos como la escasez de recursos y regulaciones ambientales. Por ello, es clave que adopten prácticas sostenibles que equilibren su desarrollo con la protección del entorno natural.

1. Relación Clave:

Las organizaciones y el medio ambiente están interconectados.

Las acciones de las empresas impactan el planeta, y el estado del planeta afecta a las empresas.

2. Impacto de las Organizaciones:

Consumo de recursos naturales (agua, energía, materias primas).

Generación de residuos y contaminación (aire, agua, suelo).

3. Impacto del Medio Ambiente:

Disponibilidad de recursos (afecta la producción).

Regulación climática (afecta operaciones y costos).

Salud y bienestar de la comunidad (afecta la reputación y la fuerza laboral).

4. Soluciones Sostenibles:

Eficiencia energética: Reducir el consumo de energía.

Gestión de residuos: Minimizar y reciclar residuos.

Energías renovables: Usar fuentes de energía limpias.

Conservación del agua: Reducir el uso y proteger las fuentes de agua.

5. Responsabilidad Social Corporativa (RSC):

Apoyo a proyectos ambientales.

Participación en iniciativas de desarrollo sostenible.

Referencias Bibliográficas:

<https://www.biografiasyvidas.com/cgi-bin/search/search.pl?Realm=body&Match=1&Terms=Max+weber>

https://es.m.wikipedia.org/wiki/Escuela_estructuralista

<https://www.euroinnova.com/blog/enfoque-estructuralista-de-la-administracion>

<https://www.euroinnova.com/blog/caracteristicas-del-enfoque-estructuralista>

<https://www.euroinnova.com/blog/que-es-la-escuela-estructuralista>

<https://www.wearedrew.co/administracion>

<https://www.studocu.com/es-mx/messages/question/6233633/tres-caracteristicas-de-la-escuela-estructuralista>

<http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1131/docs/unidad5.pdf>

OpenAI. (2025). ChatGPT (versión GPT-4.5) [Modelo de lenguaje].
<https://chat.openai.com/>

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración (7. ed.)

<https://www.youtube.com/watch?v=3m4NCR-ZZ84&list=WL&index=1>

<https://www.youtube.com/watch?v=ILu79RFMKGE>

<https://link.zapia.com/CoAHoOz>

<https://concepto.de/leoria-estructuralista-de-la-administracion>

https://factorhumano.tripod.com/biblioteca/03_estructura.htm

<https://www.gestiopolis.com/escuela-estructuralista-y-las-organizaciones-max-weber/>

<https://concepto.de/teoria-estructuralista-de-la-administracion/>

<https://concepto.de/teoria-estructuralista-de-la-administracion/>
https://repository.unad.edu.co/reproductor-ova/10596_31750/11.slide.html

<https://www.euroinnova.com/blog/enfoque-estructuralista-de-la-administracion>

Conclusiones

- La escuela estructuralista se destaca por integrar los aspectos formales e informales de la organización. Al combinar la estructura organizativa con el comportamiento humano, ofrece una visión más completa y equilibrada de la gestión. Esta integración permite comprender cómo las normas y procedimientos interactúan con las dinámicas sociales y las necesidades individuales dentro de la organización.
- Los estructuralistas analizan la organización como un sistema social complejo e interrelacionado. Prestan atención a las relaciones entre sus partes y cómo estas contribuyen al funcionamiento general. Este enfoque sistémico ayuda a comprender la dinámica interna de la organización y su impacto en el entorno, facilitando la identificación de áreas de mejora y la optimización de procesos.
- La escuela estructuralista reconoce que la organización está influenciada por su entorno externo (económico, social, político) y que debe adaptarse a los cambios para sobrevivir y prosperar. Esto implica una gestión flexible y orientada a la innovación, que permita a la organización anticiparse a las tendencias del mercado y responder eficazmente a las demandas del entorno.

Recomendaciones

- Recomendamos que haya un mayor aprovechamiento del tiempo para así poder realizar mejor y con más orden las actividades planeadas.
- Tener una mejor preparación para dar a conocer de forma adecuada el tema de la exposición y este sea entendido en su totalidad.