



UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA
ADMINISTRACIÓN
CÁTEDRA DE ADMINISTRACIÓN



TAREA 1

Asignatura: PRINCIPIOS DE ADMINISTRACION

Código: 04038 **Créditos:** 3

Centro Universitario: San Vito

Grupo: 01

Nombre Completo: Francisco Campos Sandi

Número de cédula:114750560

Tercer cuatrimestre 2023

Índice o tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
PARTE II.....	5
PARTE III.....	6
PARTE IV	7
CONCLUSIONES.....	8
REFERENCIAS	9

INTRODUCCIÓN

En el dinámico entorno empresarial y organizacional actual, comprender y analizar diversos aspectos relacionados con la estructura, la planificación estratégica y la dinámica interna de las organizaciones se ha convertido en un desafío fundamental. Este trabajo de investigación se embarca en la tarea de explorar estas áreas críticas, arrojando luz sobre la clasificación de organizaciones, la toma de decisiones estratégicas, la estructura organizativa y la dinámica de grupos y equipos.

El propósito principal de esta investigación es proporcionar una comprensión más profunda de estos temas cruciales y destacar su relevancia en el contexto empresarial y organizativo. Para lograrlo, este trabajo se divide en cuatro partes esenciales, cada una enfocada en un aspecto específico:

En la Parte I, se aborda la clasificación de organizaciones, examinando las razones que sustentan la clasificación del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) como una organización gubernamental y de la Fábrica Nacional de Alimentos (FANAL) como una empresa estatal. Este análisis proporciona una base sólida para comprender cómo la estructura legal y el campo de actividad definen la esencia de una organización.

La Parte II se sumerge en el campo de la planificación estratégica a largo plazo, considerando los argumentos a favor y en contra del desarrollo de planes quinquenales en la empresa Estrella. Este ejercicio revela la importancia de equilibrar la visión a largo plazo con la capacidad de adaptación a un entorno empresarial en constante cambio.

En la Parte III, se explora la departamentalización, centrándose en el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS). Se propone la transición hacia una departamentalización matricial como una estrategia para mejorar la colaboración multidisciplinaria y la adaptabilidad en el ámbito de los servicios sociales y comunitarios.

Por último, en la Parte IV, se analiza la dinámica de grupos y equipos en el contexto laboral, diferenciando entre grupos informales de amistad y equipos interfuncionales. Este análisis arroja luz sobre cómo la formación de equipos con objetivos claros puede impactar significativamente en la eficiencia y la efectividad organizativa.

La importancia de esta investigación radica en su capacidad para proporcionar una comprensión más completa de los factores clave que influyen en la toma de decisiones estratégicas, la estructura organizativa y la colaboración en las organizaciones modernas. Estos temas son esenciales tanto para estudiantes y académicos como para profesionales y líderes empresariales que buscan navegar con éxito en un mundo empresarial en constante evolución.

Cuadro Parte I

Elemento	IMAS	FANAL	Razones por las que clasificó
Clasificación según su estructura legal.	Organización gubernamental	Empresa estatal	<p>IMAS se clasifica como una organización gubernamental debido a su estructura legal y su estatus público. Esto se basa en que es una entidad gubernamental en Costa Rica encargada de brindar servicios sociales y comunitarios, respaldada por leyes y regulaciones gubernamentales. El gobierno central tiene un control significativo sobre IMAS en términos de financiamiento, políticas y supervisión. Su misión se enfoca en la prestación de servicios sociales y en la promoción del bienestar social, en línea con los objetivos gubernamentales.</p> <p>FANAL se clasifica como una empresa estatal debido a su estructura legal y su función económica. Es propiedad del gobierno de Costa Rica, lo que implica que el Estado controla sus operaciones. Su objetivo principal es la producción y comercialización de alimentos, una actividad económica orientada a generar ingresos y contribuir a la seguridad alimentaria del país. A diferencia de las organizaciones gubernamentales centradas en servicios sociales, FANAL opera en un entorno empresarial y está sujeta a regulaciones comerciales y económicas, compitiendo en el mercado y buscando obtener ganancias para cumplir sus objetivos financieros y económicos.</p>
Clasificación según su campo de actividad	De servicios	Industrial y comercial	<p>IMAS se clasifica como una organización de servicios debido a que su misión principal se centra en proporcionar servicios relacionados con el bienestar social y comunitario. Ofrece atención a grupos vulnerables, como personas mayores, discapacitadas y familias en situación de vulnerabilidad, a través de programas que incluyen asistencia económica, servicios de salud, apoyo psicosocial y programas de inclusión social. Su enfoque está en mejorar la calidad de vida de la comunidad en este sentido, IMAS podría aplicar el concepto de innovación social, definido como “proceso de creación de valor social, económico y ambiental que responde a las necesidades insatisfechas de la sociedad”¹. FANAL se clasifica como una organización industrial y comercial debido a su orientación hacia la producción de alimentos tomando en cuenta que la misma busca ser innovadora, es decir “introducir nuevos productos, servicios, procesos o modelos de negocio en el mercado, con el fin de aumentar la competitividad, la productividad, la rentabilidad y el valor agregado de las empresas”². Sus actividades incluyen la manufactura y procesamiento de productos alimenticios como granos básicos y aceites, situándola en la categoría de organización industrial. Además, se dedica a la comercialización de los alimentos que produce, distribuyéndolos en el mercado local y contribuyendo al abastecimiento de alimentos en el país. Su función también abarca el ámbito comercial.</p>

¹ Ana González. «Innovación social: concepto, dimensiones y práctica». En Innovación social en América Latina: marco conceptual y agentes, editado por Ana González y José Luis Fernández, 13-38. Madrid: Catarata, 2017.

² José García. «Innovación industrial y comercial: conceptos, dimensiones y casos». En Innovación industrial y comercial en América Latina: desafíos y oportunidades, editado por José Luis García y María Teresa González, 25-48. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2018.

PARTE II

1. Desde la posición de futuro gerente tomador de decisiones, brinde cinco argumentos en contra y cinco a favor, por los cuales debe la empresa Estrella, desarrollar estos planes:

1. Argumentos a favor	<ol style="list-style-type: none">1. Visión a largo plazo: El desarrollo de planes a cinco años permite a la empresa Estrella tener una visión a largo plazo y establecer objetivos estratégicos que son fundamentales para su crecimiento y éxito sostenible.2. Mayor alineación estratégica: Los planes ayudarán a alinear todas las áreas de la empresa con los objetivos estratégicos, lo que promoverá una mayor cohesión y colaboración entre los departamentos.3. Enfoque en la innovación tecnológica: Al incorporar la Inteligencia Artificial (IA) en sus proyectos, la empresa puede mantenerse a la vanguardia de la tecnología, lo que puede generar ventajas competitivas significativas.4. Planificación detallada: Los planes detallados a un año para cada proyecto garantizarán una ejecución efectiva y eficiente, minimizando los riesgos y los obstáculos imprevistos.5. Medición de resultados: Los planes proporcionarán una base sólida para medir el progreso y el cumplimiento de objetivos a lo largo del tiempo, lo que facilitará la toma de decisiones informadas.
2. Argumentos en contra	<ol style="list-style-type: none">1. Rigidez ante cambios inesperados: Los planes a largo plazo pueden volverse rígidos y difíciles de adaptar ante cambios inesperados en el entorno empresarial, como crisis económicas o tecnológicas.2. Costos de planificación: El proceso de elaborar planes detallados puede ser costoso en términos de tiempo y recursos, especialmente si se deben revisar y ajustar con frecuencia.3. Falta de flexibilidad: Los planes a largo plazo pueden limitar la capacidad de la empresa para responder ágilmente a nuevas oportunidades o amenazas que surjan en el camino.4. Complejidad de implementación: La ejecución de planes a cinco años puede ser compleja y requerir una gestión cuidadosa para garantizar que se cumplan los objetivos.5. Exceso de detalle: Los planes extremadamente detallados pueden llevar a la burocracia y al micromanagement, lo que puede afectar la autonomía y la creatividad de los empleados.

PARTE III

Tipo de Departamentalización: Departamentalización funcional

Justificación:

El IMAS agrupa sus actividades y puestos según las funciones que realizan, como administración, finanzas, recursos humanos, planificación, gestión social y operaciones regionales. Cada una de estas funciones tiene su propia dirección o gerencia, que depende directamente de la presidencia ejecutiva del IMAS.

Además, la departamentalización matricial fomenta un entorno de trabajo que valora la creatividad y la innovación. La diversidad de perspectivas y habilidades en los equipos multidisciplinarios puede conducir a soluciones más imaginativas y a la adopción de enfoques no tradicionales para abordar los desafíos sociales. Esto puede marcar la diferencia en la efectividad de los servicios ofrecidos por el IMAS.

“El diseño de una estructura organizacional ayuda a la alta gerencia a identificar el talento que necesita ser añadido a la empresa”,³ así este modo de esta nueva estructura promueve la optimización de recursos y la colaboración interdepartamental. Al permitir que los profesionales se enfoquen en sus áreas de especialización, se maximiza su productividad y se evita la duplicación de esfuerzos. La colaboración entre departamentos funcionales también se vuelve más fluida, lo que mejora la comunicación y la coordinación en toda la organización.

Criterio sobre la organización departamental: A favor de cambiar a una departamentalización matricial

Justificación:

El éxito de la implementación de la departamentalización matricial en el IMAS dependerá de varios factores clave. En primer lugar, será fundamental establecer criterios claros para la formación de equipos multidisciplinarios. Estos criterios deben estar alineados con los objetivos estratégicos de la organización y garantizar que los equipos sean capaces de abordar los problemas de manera efectiva.

Además, se requerirá un proceso de capacitación y desarrollo para los equipos multidisciplinarios. Es esencial que los miembros de estos equipos comprendan sus roles y responsabilidades, así como la dinámica de trabajo colaborativo.

La comunicación y la coordinación también serán elementos cruciales en la implementación exitosa. El IMAS debe establecer flujos de información efectivos entre los departamentos funcionales y los equipos matriciales para garantizar que todos estén alineados con los objetivos organizativos y que se comparta conocimiento de manera eficiente.

La evaluación y retroalimentación continuas serán esenciales para medir el desempeño de los equipos matriciales y realizar ajustes según sea necesario. Este proceso garantiza que la organización esté aprendiendo y mejorando constantemente.

Por último, la cultura organizativa deberá evolucionar hacia una que valore la colaboración, la innovación y la apertura a nuevas ideas. Esto requerirá un cambio cultural que promueva la diversidad de perspectivas y la resolución conjunta de problemas como parte integral del ADN de la organización.

³ Alberto Betancourt. 2019. «Descripción y análisis de la estructura organizacional del CUM». Caribeña de Ciencias Sociales, n.o marzo (marzo). <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/estructura-organizacional-cum.html>.

PARTE IV

Contexto	Grupo o Equipo	Tipo
"a."	Grupo	Grupo Informal de Amistad
"b."	Equipo	Equipo Interfuncional

CONCLUSIONES

Durante el desarrollo de esta tarea, se han explorado diversos aspectos relacionados con la clasificación de organizaciones, la toma de decisiones estratégicas, la departamentalización y la estructura organizativa. Estos son los principales aprendizajes y hallazgos obtenidos en cada parte de la tarea:

En la **Parte I**, se ha comprendido que la estructura legal y el enfoque de negocio son elementos cruciales para definir la naturaleza de una organización. La clasificación del IMAS como una organización gubernamental y FANAL como una empresa estatal se basó en criterios sólidos relacionados con su estatus legal y su función principal.

En la **Parte II**, se asumió el rol de un futuro gerente tomando decisiones en la empresa Estrella y se argumentó tanto a favor como en contra de desarrollar planes a cinco años. Se reconoció que la planificación a largo plazo puede proporcionar una visión clara y alinear estratégicamente a la organización, pero también puede ser rígida frente a cambios inesperados. Estos hallazgos subrayan la importancia de equilibrar la planificación a largo plazo con la capacidad de adaptación.

La **Parte III** se destacó que esta estructura puede promover la colaboración multidisciplinaria, la adaptabilidad y la optimización de recursos, lo que resulta fundamental en el campo de los servicios sociales y comunitarios. Se aprendió que la implementación exitosa requerirá criterios claros, capacitación, comunicación efectiva y un cambio cultural hacia la colaboración.

En la **Parte IV**, se identificó que los equipos tienen un propósito y objetivos claros, mientras que los grupos informales pueden centrarse en relaciones personales. Esto resalta la importancia de comprender la dinámica de los grupos y equipos en un entorno laboral.

En conclusión, esta tarea ha enriquecido mi comprensión sobre la clasificación de organizaciones, la planificación estratégica, la estructura organizativa y la dinámica de grupos y equipos. Se ha destacado la importancia de considerar los pros y contras en la toma de decisiones, adaptar la estructura organizativa a las necesidades cambiantes y fomentar la colaboración y la innovación en el entorno laboral. En última instancia, estos aprendizajes son aplicables tanto en el ámbito académico como en el profesional, contribuyendo a una toma de decisiones más informada y estratégica.

REFERENCIAS

- Betancourt Almaguer, Alberto. 2019. «Descripción y análisis de la estructura organizacional del CUM». Caribeña de Ciencias Sociales, n.o marzo (marzo). <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/estructura-organizacional-cum.html>.
- González, Ana. «Innovación social: concepto, dimensiones y práctica». En Innovación social en América Latina: marco conceptual y agentes, editado por Ana González y José Luis Fernández, 13-38. Madrid: Catarata, 2017.
- García, José Luis. «Innovación industrial y comercial: conceptos, dimensiones y casos». En Innovación industrial y comercial en América Latina: desafíos y oportunidades, editado por José Luis García y María Teresa González, 25-48. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2018.