



# A016 - Fundamentos de Administración

Mg. Ing. Dolores  
Gosende

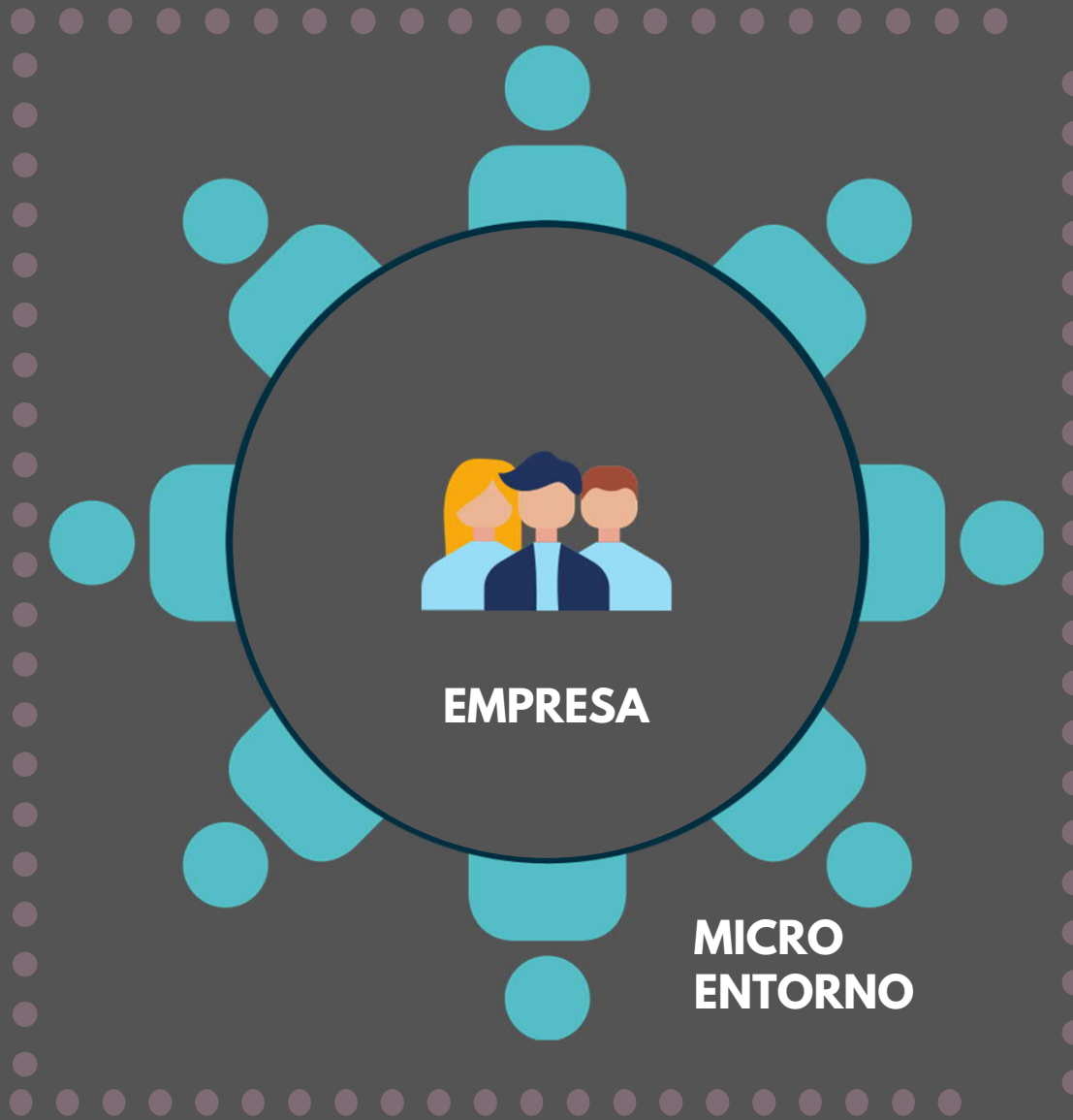
CP. LAE. Matías  
Mella

[udesa.edu.ar](http://udesa.edu.ar)

01



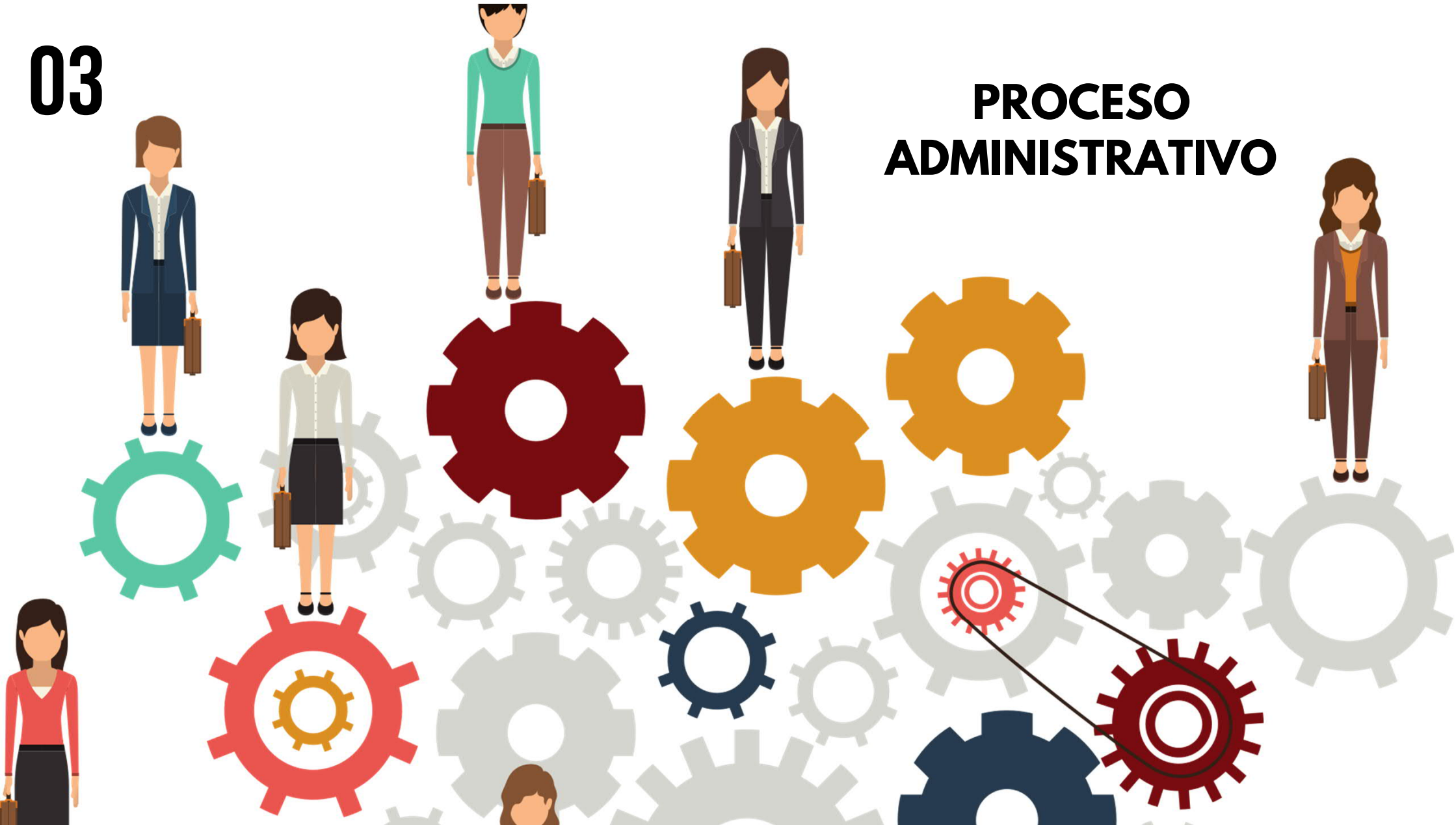
02

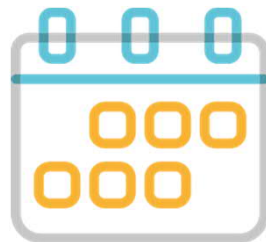


**MACRO  
ENTORNO**

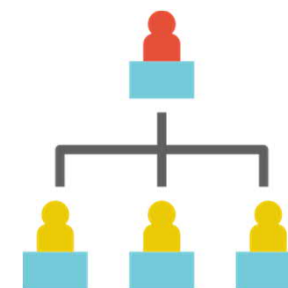
03

## PROCESO ADMINISTRATIVO





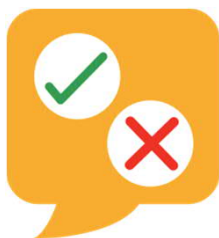
Planeamiento



Organización



Dirección



Control



Liderazgo

# Proceso administrativo

# 03 - PROCESO ADMINISTRATIVO

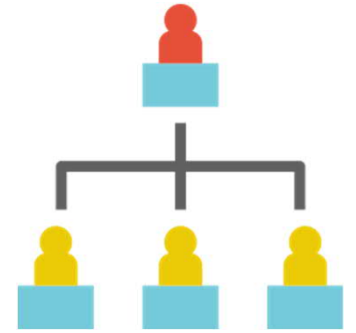
## ORGANIZACIÓN

3.2.1. Introducción al Proceso de Organización

3.2.2. Estructura Organizacional

3.2.3. Modelos de organización

3.2.4. Cultura Organizacional





MINTZBERG (1979)

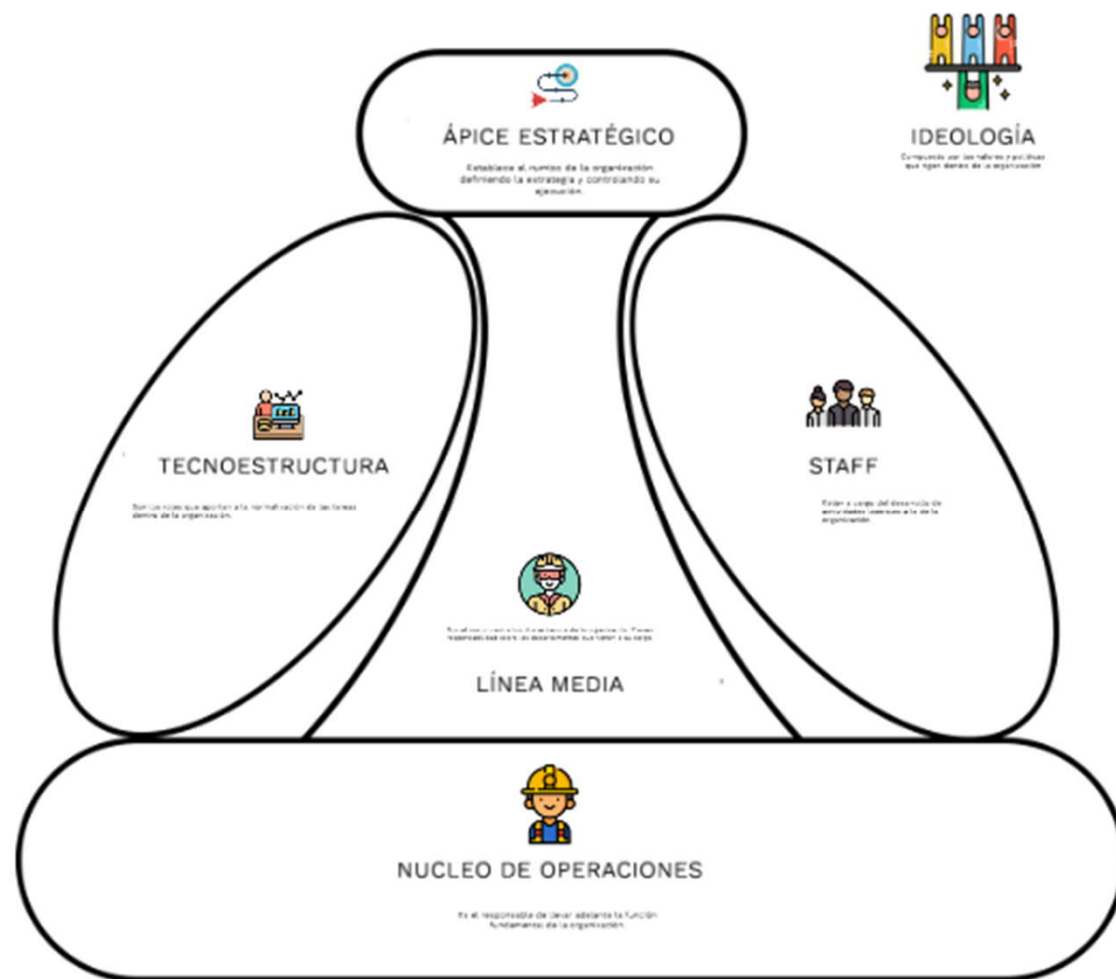
Partes  
Fundamentales

Mecanismos de  
coordinación

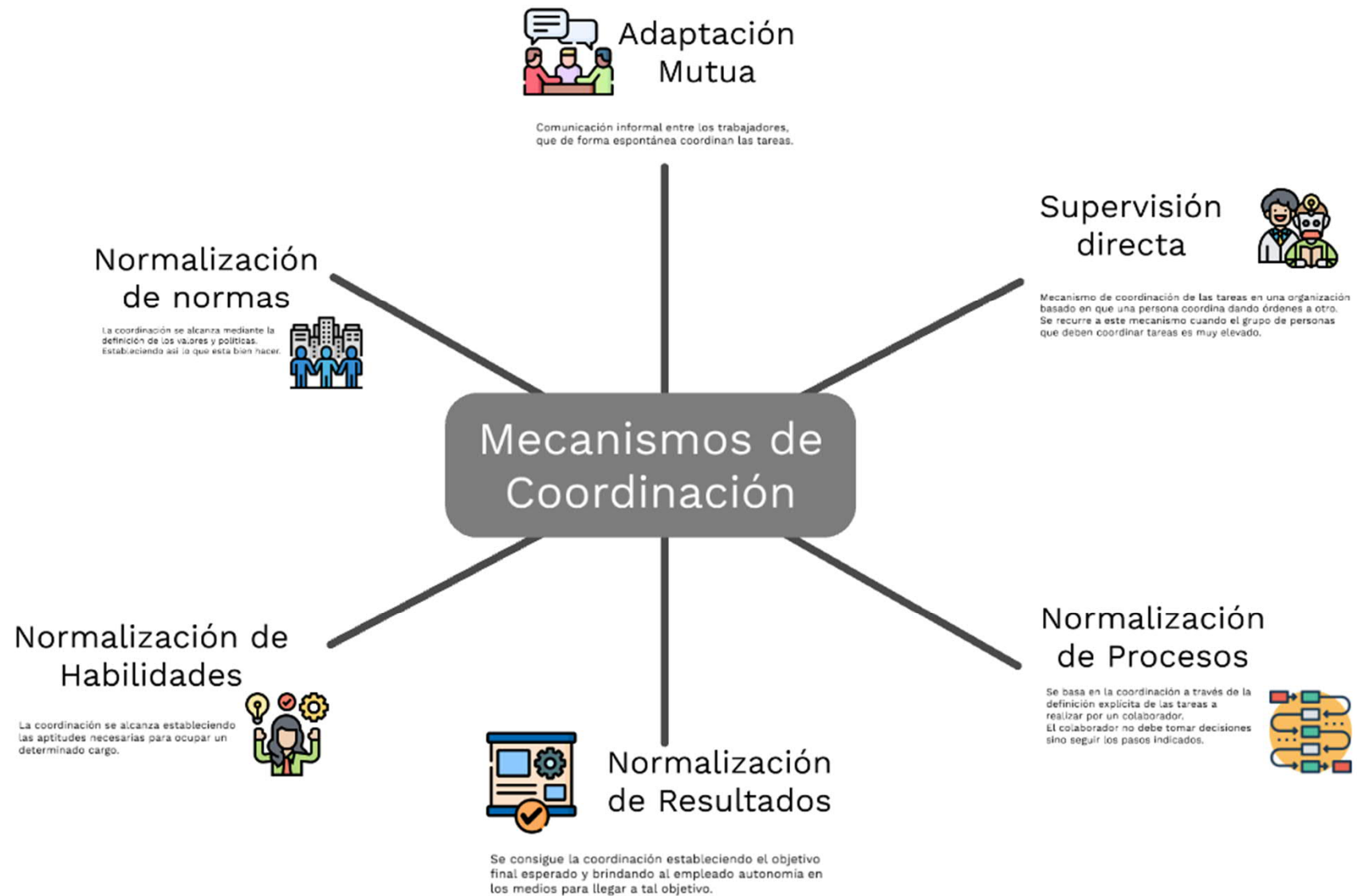
Configuraciones


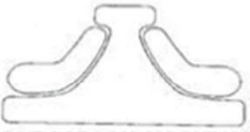

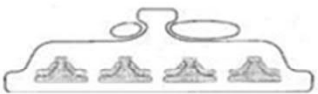



# Partes Fundamentales







		Área Principal	Mecanismo Principal
	<b>ESTRUCTURA SIMPLE</b>	Ápice Estratégico	Supervisión directa
	<b>BUROCRACIA MECÁNICA</b>	Tecno Estructura	Normalización de procesos
	<b>BUROCRACIA PROFESIONAL</b>	Núcleo de operaciones	Normalización por habilidades
	<b>BUROCRACIA DIVISIONAL</b>	Línea media	Normalización por resultados
	<b>ADHOCRACIA</b>	Staff	Según la necesidad



# MODELOS ORGANIZACIONALES



## ORGÁNICA

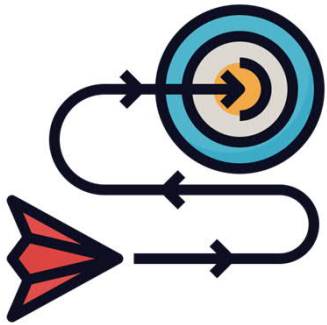
Organizaciones más informales, hacen hincapié en el sistema social. Se fomenta la comunicación y el trabajo colaborativo.

- Foco de gestión puesto en la eficiencia, eficacia, productividad, propensión al riesgo y gestión de cambios.
- Alta participación de la organización en definiciones estratégicas.
- Baja especialización, mayor flexibilidad.
- Criterios de departamentalización heterogéneos.
- Jerarquías imprecisas.

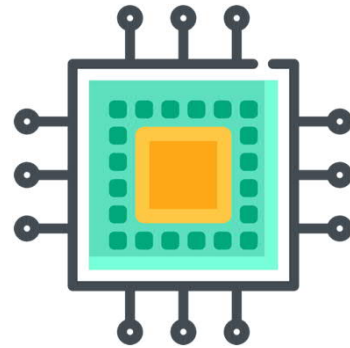
## MECANICISTA

Busca imitar la forma de trabajo de una máquina. Por ello debe hacer énfasis en la autoridad y las normas para coordinar su operación.

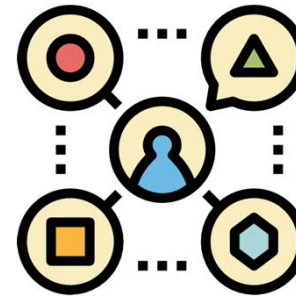
- Foco de gestión puesto en la eficiencia, eficacia y productividad
- Se busca prever todas las posibilidades de comportamiento a través de normas formalmente comunicadas.
- Tareas altamente especializadas
- Autoridad altamente centralizada.
- Jerarquías rígidas con claras reglas de ascenso.



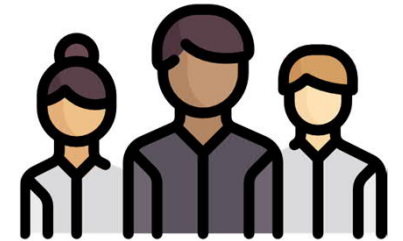
ESTRATEGIA



TECNOLOGÍA

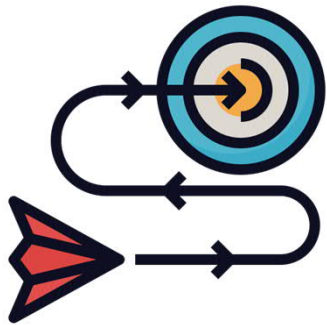


AMBIENTE



PERSONAS

Factores condicionantes de la estructura organizacional

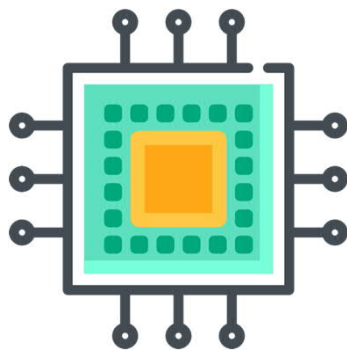


## ESTRATEGIA

- **OBJETIVOS:** La estructura variará según los objetivos que quiera alcanzar la entidad.
- **FOCO:** La misión y visión de la organización establecen donde debe realizar foco la organización. Dicho foco debe ser transformado en recursos capaces de alcanzarlo.
- **ALCANCE:** el alcance geográfico de la estrategia y el objetivo de crecimiento a tener en cada región pueden condicionar la configuración departamental elegida.



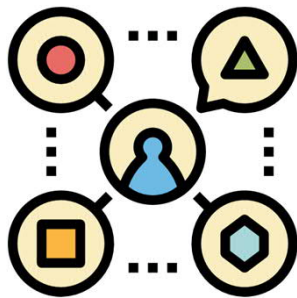




TECNOLOGÍA

- **NORMALIZACIÓN:** Empresas con alta incorporación de tecnología tienden a operar de forma más mecanicista ya que los sistemas imponen los procesos.
- **ALTERNATIVAS DE CONTROL:** El contar con tecnologías de apoyo a la operación, provee mayor control, permitiendo mayor amplitud en ciertos roles jerárquicos.
- **ESPECIALIZACIÓN:** el contar con tecnologías muy específicas puede generar dificultades de supervisión, o exigir configuraciones estructurales específicas.

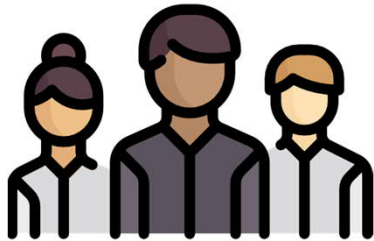




AMBIENTE

- **FLEXIBILIDAD:** ante ambientes muy cambiantes, el modelo orgánico resulta más efectivo. Ante ambientes más estáticos, es posible trabajar bajo un modelo mecanicista.
- **DIFERENCIACIÓN:** Puede suceder que dentro de una misma organización, haya áreas que por el sub-ambiente en el que operan, difieran del resto en su organización.
- **INTEGRACIÓN:** en los casos en los que el ambiente difiere entre áreas, es importante contar con roles de integración dentro de la estructura.



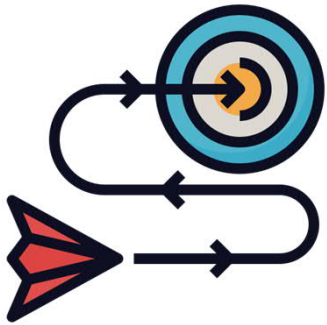


## PERSONAS

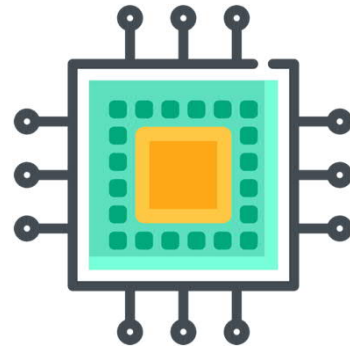
- **PERFIL DEL EMPLEADO:** el tipo de formación, perfil, motivaciones, intereses condiciona la estructura, principalmente en la necesidad de jerarquía y amplitud.
- **AUTONOMÍA:** Perfiles con mayores herramientas para operar de forma autónoma, permitirán un modelo orgánico de organización.
- **DIFERENCIACIÓN:** dentro de una misma organización, el alcance de los distintos departamentos puede presentar diferencias en el tipo de recursos que opera.

A man with a mustache, wearing a blue button-down shirt and a dark tie, is speaking in an office environment. He is positioned in front of a desk with a computer monitor and a red folder. The background shows office shelves and a window.

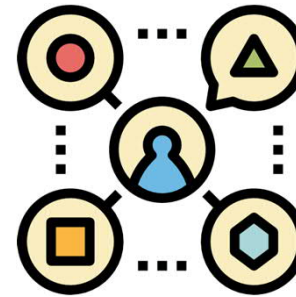
entonces no importa que  
nos den un cepillo de dientes,  
un tubo de pasta dental.



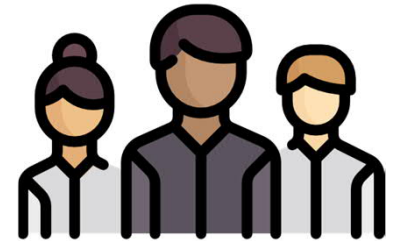
ESTRATEGIA



TECNOLOGÍA



AMBIENTE



PERSONAS

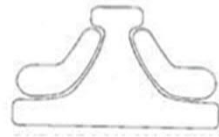
Factores condicionantes de la estructura organizacional



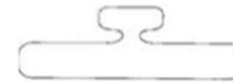
**ENTORNO ESTABLE**

**ENTORNO INESTABLE**

**PRODUCTO  
SIMPLE**



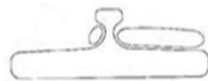
**BUROCRACIA MECÁNICA**



**ESTRUCTURA SIMPLE**



**PRODUCTO  
COMPLEJO**



**BUROCRACIA PROFESIONAL**

**ER**

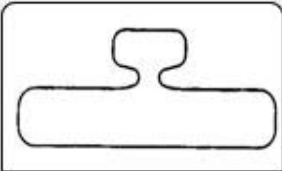
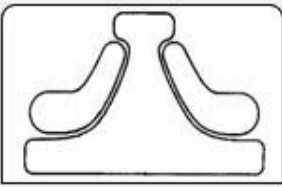
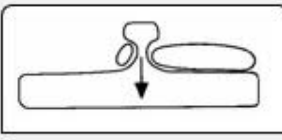
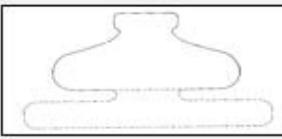
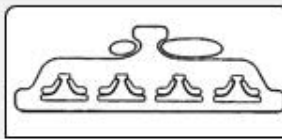


**ADHOCRACIA**



Entorno, producto y estructura

## Configuraciones: Fortalezas y Debilidades

Tipo de Configuración	<u>Modelo</u>	<u>Fortalezas (+)</u> y <u>Debilidades (-)</u>	Parte principal	Mecanismo de coordinación dominante
Estructura Simple		(+) <i>Flexible</i> (-) <i>Tamaño Pequeño</i>	<u>Apice Estratégico</u>	<u>Supervisión Directa</u>
Burocracia Mecánica		(+) <i>Eficiencia</i> (-) <i>Poco adaptables</i>	Tecnoestructura	Normalización de Procesos
Burocracia Profesional		(+) <i>Complejidad</i> (-) <i>Poco adaptables</i>	Núcleo Operativo	Normalización por habilidades
Adhocracia		(+) <i>Flexible / Volumen</i> (-) <i>Eficiencia</i>	Staff	Según la necesidad
Burocracia Divisional		(+) <i>Diversidad</i> (-) <i>Coordinación</i>	Línea Media	Normalización por resultados



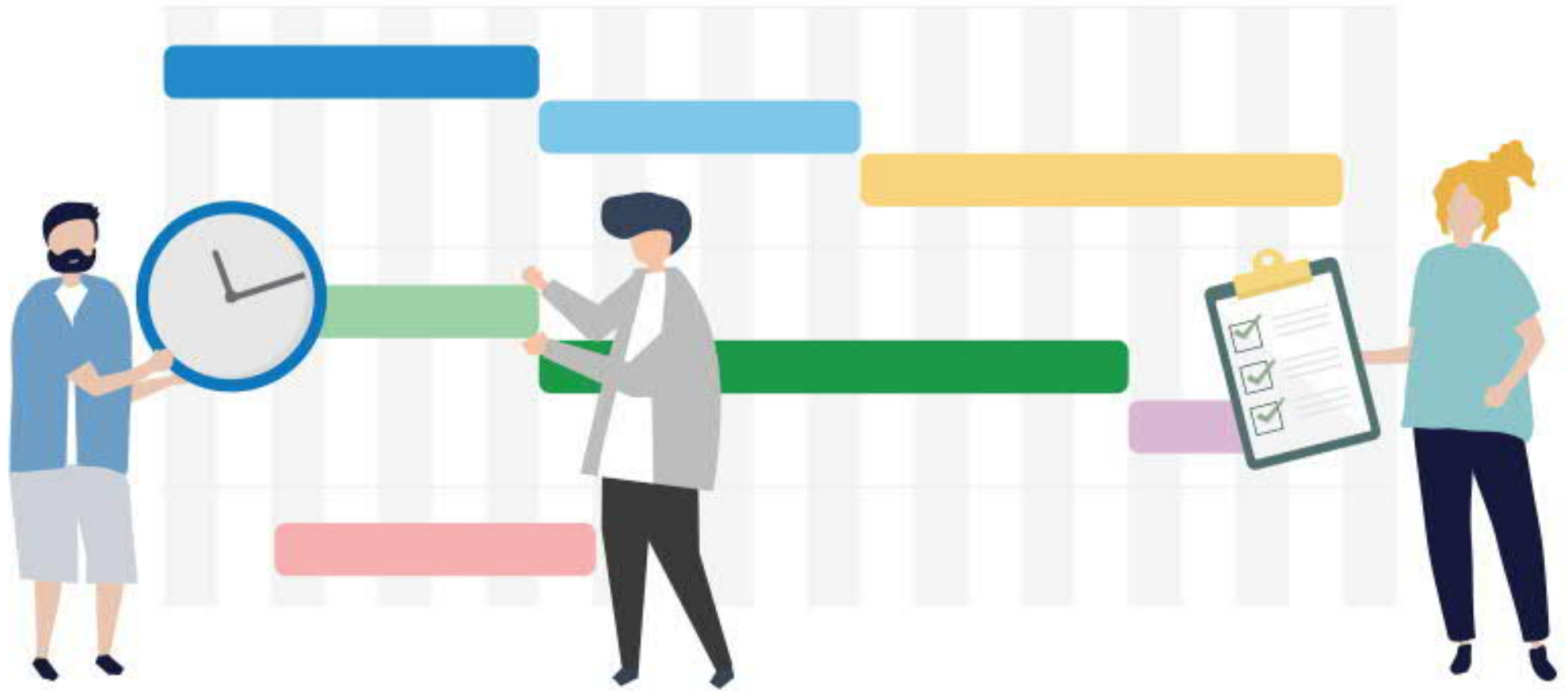
MINTZBERG (1979)

- **OBJETIVO FINAL:** El foco de su trabajo está en la descripción de las configuraciones organizacionales, sus condicionantes, fortalezas y debilidades. La descripción de las partes y mecanismos son utilizadas para describir las configuraciones.
- **ESTRUCTURAS IDEALES:** Las estructuras que presenta son modelos. Como todo modelo es una abstracción de la realidad, pero no es la realidad. Podemos encontrarnos combinaciones de las distintas configuraciones dentro de una organización.
- **MIRADA DINÁMICA:** No se espera que una organización nazca y muera bajo una misma configuración estructural. Sus estrategias, tecnología, ambientes y personas las condicionan y desafían permanentemente.

## **TUTORIAL**

Trabajaremos sobre los grupos de las monografía

**Objetivo:** Repasar la entrega del tema y pensar el armado de un Gantt por equipo para organizar tareas.



## Actividades Claves

### El entregable se compone de tres formatos obligatorios

Los mismos deben ser complementarios entre sí y comunicar la información según las características de cada uno de ellos.

#### **Monografía**

Documento base que consolida toda la investigación.  
(Extensión 15 a 25 páginas)

#### **Entrada de Blog**

Síntesis atractiva para publicar en el Blog (500 palabras)

#### **Podcast**

Episodios entretenidos para compartir con sus compañeros  
(Mínimo: 15 min)



## Fechas Claves

### Hitos

Se deberán tener en cuenta las siguientes fechas al realizar la planificación del trabajo

**Presentación de Equipos**

13/04/2021

**Selección del Tema**

11/05/2021

**P-O-D-A**

27/05/2021

**Entrega Final**

15/06/2021

# NUESTRO P-O-D-A



Mejoremos la experiencia de clase juntos.