UIA PEDAGOGICA N° 8

Nivel: ADULTOS

Escuela: CENS N° 249 “CESAR H. GERRERO”

Docente: UTRERA, VIVIANA

Curso: 3° AÑO 1 Y 2 EDUCACIÓN DE ADULTOS

Turno: NOCHE

Área Curricular: TEORIA Y TÉCNICA DE LAS ORGANIZACIONES

CUE: 7000056-00

CONTENIDOS:

- Ambiente Organizacional

OBJETIVOS

- Descubrir el valor de las organizaciones como disposiciones sociales significativas, desde donde el hombre se desenvuelve cotidianamente y se configura como persona construyendo, obrando, disponiendo y operando desde diferentes posicionamientos.

CAPACIDADES A DESARROLLAR

- INTERPRETAR el ambiente organizacional.
- ANALIZAR la información.

CONTENIDOS:

AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Se entiende todo aquello que rodea a la organización, y de lo que puede recibir influencias y, a la vez, sobre lo que puede actuar. Esas influencias son múltiples y de diferentes características: inmediatas o no, tangibles o intangibles, particulares o generales, más o menos centrales para su equilibrio, etc.

Los ambientes legal, social y político

Constituyen importantes determinantes de la situación de una organización, tanto de sus posibilidades como de sus limitaciones (regulaciones legales, los tipos de contratos, los recursos disponibles o las ayudas a la Administración.

Elementos del ambiente organizacional

Bluedorn (1993) encuentra que los tres elementos del ambiente recogidos por Lawrence y Lorsch (1967), complejidad, dinamismo y recursos disponibles, se mantienen en la mayor parte de los estudios:

- La complejidad ambiental: se refiere al número de elementos que integran el ambiente y al grado en que son similares o diferentes entre sí.
 - Entorno poco complejo: entorno con pocos elementos y muy similares entre sí.
 - Entorno de gran complejidad: se caracteriza por incluir muchos elementos y a la vez distintos entre sí.
- El dinamismo: permite diferenciar entre entornos estables, si su tasa de cambio es baja y elementos dinámicos, en el caso contrario.
- La disponibilidad de recursos del ambiente se considera un reclamo ya que permite el desarrollo y crecimiento de una organización.

Estructuras organizacionales

Tradicionalmente se ha considerado que la estructura es un recurso que utiliza la organización para adaptarse a su ambiente y competir en mejores condiciones. La necesidad de hacer más con menos lleva a las organizaciones a reducir sus estructuras, en muchas ocasiones sin analizar su repercusión sobre otros aspectos.

Estructuras tradicionales

La organización virtual

Es el resultado de la introducción masiva de las tecnologías de la información y se caracteriza por la eliminación de los componentes temporales (se puede trabajar en cualquier momento), físicos (se puede trabajar en cualquier lugar), jerárquicos (se puede trabajar con compañeros de diferentes niveles o grupos), etc.

Las organizaciones sin límites

Son aquellas en las que la información, las personas, los productos o servicios, etc., se pueden mover libremente entre empresas, con el objetivo de ser más competitivos. Su nombre se refiere a la desaparición de los límites que imponen a la organización del tamaño, los niveles jerárquicos, el tiempo y/o el espacio. No existen límites de tamaño porque pueden disponer de personas de otras organizaciones o empresas. Tampoco importan los límites a los niveles porque se busca la integración horizontal y vertical del conocimiento. Por último, el uso de las tecnologías de la información permite que tiempo y espacio dejen de ser también una limitación.

Las organizaciones en red, son un caso claro de organizaciones sin límites. Podolny y Page (1998) las definen “un grupo de actores que mantienen relaciones repetidas de intercambio con otros, y al mismo tiempo carecen de una autoridad organizacional legítima que arbitre y resuelva las disputas que pueden surgir durante el intercambio”.

Las empresas y organizaciones cada vez forman parte de más redes o alianzas. Hay muchos tipos de alianzas y Todeva y Knoke (2005) las agrupan en 13 formas básicas: relaciones jerárquicas, aventuras conjuntas, cooperativas, consorcios, franquicias, subcontratas, relaciones mercantiles, etc.

Factores que han influido o contribuido al aumento de estas formas de cooperación interorganizacional:

- La internacionalización de los mercados y el aumento de la competencia
- Obstaculizar el ingreso de posibles competidores
- Las posibilidades de cooperar para acceder a nuevas tecnologías o mercados.
- La rapidez con que un producto se queda obsoleto y la necesidad de colaborar en el desarrollo de otros nuevos
- Repartir los riesgos de las inversiones
- Estandarizar las normas de producción.

Se han identificado los factores que pueden influir en el éxito de las estructura interorganizacionales:

1. La implicación de figuras clave en momentos decisivos
2. Una dirección eficaz
3. Clarificar la financiación y la cantidad de tiempo que se dedicará a cada una de las partes del proyecto

Factores que pueden influir al fracaso:

1. Los cambios en la composición de los equipos
2. Las diferencias culturales de sus componentes,
3. Que las compañías financieras no estén lo suficientemente convencidas y quieran optimizar sus inversiones a corto plazo

Cambios estructurales y consecuencias

Se analizan algunas de las principales consecuencias de los cambios estructurales sobre la organización y sus miembros.

Respecto a las consecuencias de los cambios estructurales sobre la organización, uno de los intentos más ambiciosos de estudiar empíricamente las estructuras organizacionales es en el proyecto INNFORM (Pettigrew y Felton), integrado por distintos investigadores. Sus autores se plantearon analizar:

- La situación de las organizaciones y qué cambios estaban ocurriendo
- La influencia de la estructura sobre el rendimiento de la organización
- Los procesos de transición a formas más innovadoras y actuales.

ACTIVIDADES:

1-Leer la información atentamente.

2-Busca el significado de las palabras que no entiendas.

3-¿A qué hace referencia cuando habla de organizaciones virtuales? Da algunos ejemplos.

4- Nombra los factores que han influido o contribuido al aumento de cooperación interorganizacional.

DIRECTORA: PROFESORA MARÍA VERÓNICA ARREDONDO