GC-F-004v.05 v.05

El empleo es de todos | Mintrabajo

GESTIÓN DE RECURSOS

La empresa 2.0, Areas Funcionales y Teorias Administartivas

Instructor Walter Tascon Z.
Centro de Gestión Tecnológica y de Servicios

¿Qué es la empresa 2.0?



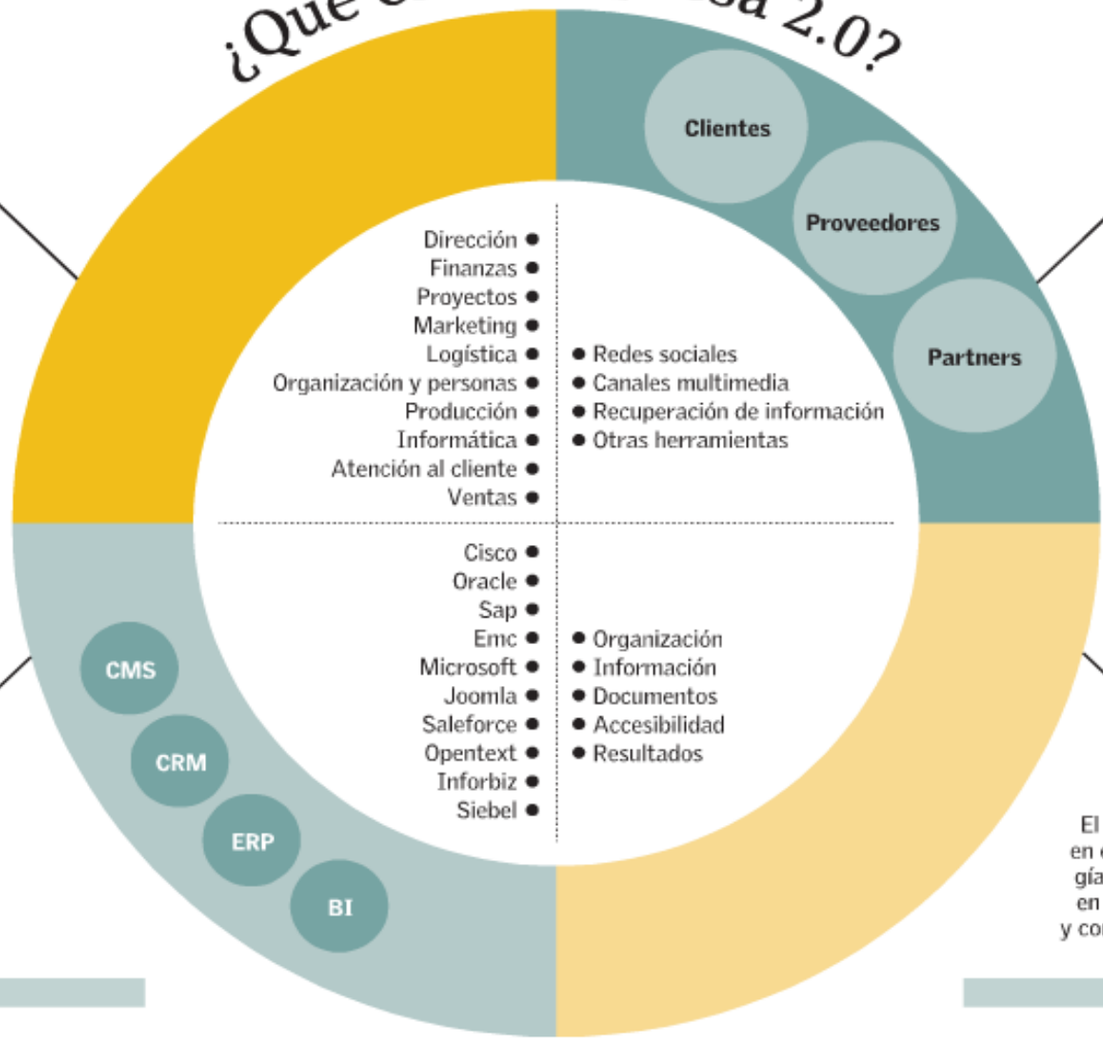
Relaciones internas

Las personas y su conocimiento organizadas en departamentos, grupos de trabajo o áreas profesionales. La estructura interna de tu organización y sus nodos interconectados, implicados e integrados.



Sistemas

Los sistemas de información de la compañía: CMS, CRM, ERP, y BI. La parte tecnológica que sustenta toda la infraestructura corporativa. Los grandes productos de gestión a todos los niveles. La nube privada.





Relaciones externas

La relación de la empresa con sus clientes, proveedores y partners. Las herramientas de la web 2.0 para salir al exterior. Los contenidos corporativos. La nube pública.



Productividad

El día a día de la empresa: proyectos, tareas, reuniones... El universo de acciones que se realizan en el ámbito profesional y la metodología de trabajo que las sustenta, basada en el uso eficiente de las herramientas, y con una orientación clara a resultados.

Fuente www.zyncro.com

EL MERCURIO

Área de inversión y financiación

Todas las empresas necesitan financiación, es decir una serie de recursos económicos para poder llevar a cabo la actividad. El área de financiación se encarga de estudiar de dónde se puede obtener todo el dinero y la manera en la que se devolverá en las mejores condiciones para la empresa.

Por otro lado, el área de inversión, se encarga de aprobar en qué se va a invertir todo ese dinero que se ha obtenido. Por ejemplo, el área comercial querrá dinero para hacer una campaña de publicidad, el área de producción querrá mejores máquinas y el área de recursos humanos más trabajadores. Por tanto el área de inversión es responsable de establecer que puede hacer cada departamento.

Área de producción

Es la encargada del aprovisionamiento de las materias primas y de llevar a cabo toda la producción. Obviamente, debe estar en contacto con otras áreas, como la comercial, que le dirá los gustos de los consumidores, o la de financiación e inversión, que le informará de sus posibilidades económicas.

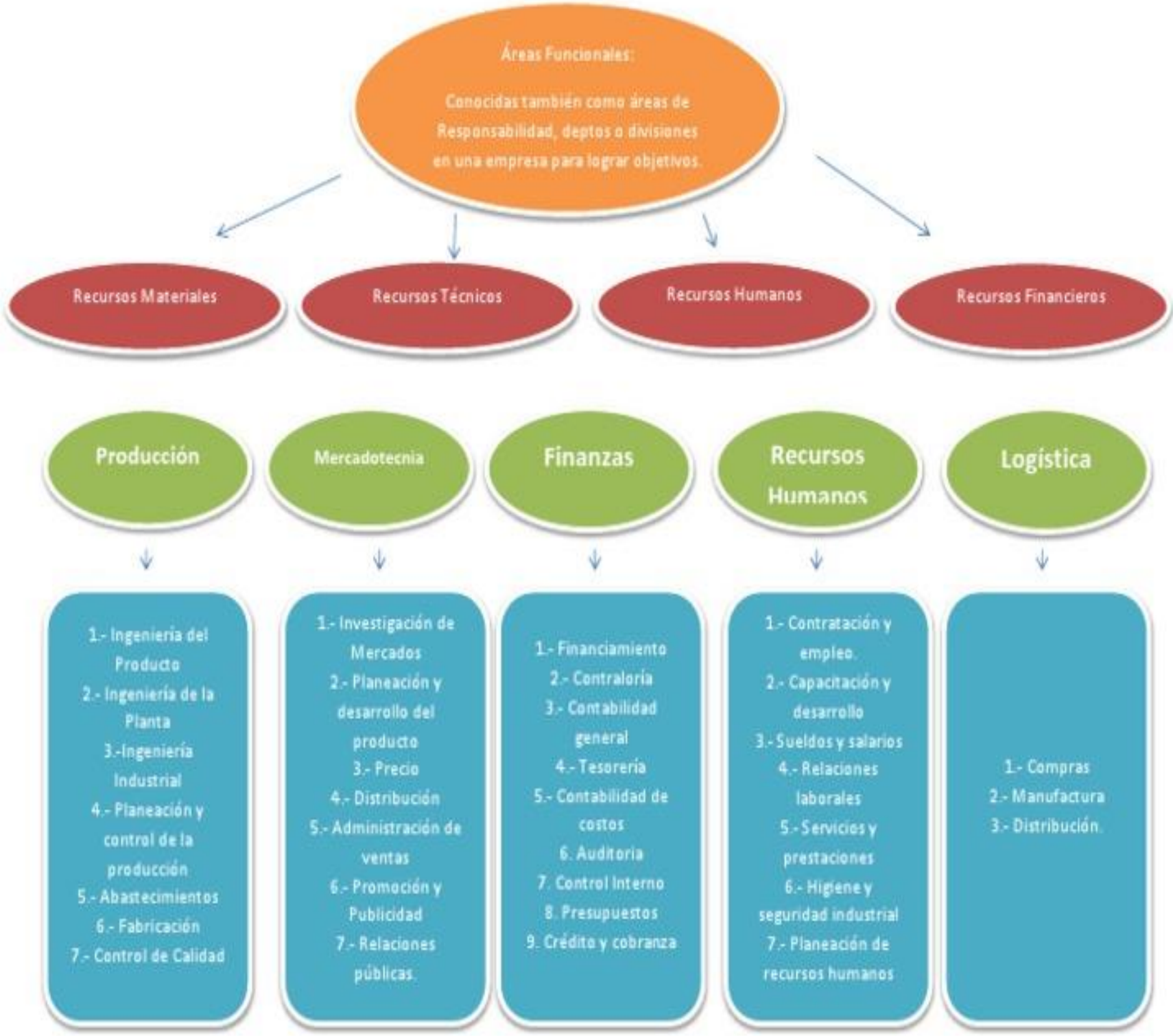
Área comercial

Por un lado, se encarga de investigar y conocer los gustos de los consumidores a través de estudios de mercado. Por otro lado, se encarga de dar a conocer el producto a través de publicidad, promociones etc.

Área de recursos humanos

Debe contratar a los trabajadores, llevar a cabo toda la formación y la gestión de documentos (nóminas, contratos etc.). Obviamente, debe estar en contacto con todas las demás áreas, para conocer las necesidades de los demás departamentos

@econosublime


Áreas Funcionales:
Conocidas también como áreas de Responsabilidad, deptos o divisiones en una empresa para lograr objetivos.
Recursos Materiales
Recursos Técnicos
Recursos Humanos
Recursos Financieros
Producción
Mercadotecnia
Finanzas
Recursos Humanos
Logística
1.- Ingeniería del Producto
2.- Ingeniería de la Planta
3.-Ingeniería Industrial
4.- Planeación y control de la producción
5.- Abastecimientos
6.- Fabricación
7.- Control de Calidad
1.- Investigación de Mercados
2.- Planeación y desarrollo del producto
3.- Precio
4.- Distribución
5.- Administración de ventas
6.- Promoción y Publicidad
7.- Relaciones públicas.
1.- Financiamiento
2.- Contraloría
3.- Contabilidad general
4.- Tesorería
5.- Contabilidad de costos
6. Auditoria
7. Control Interno
8. Presupuestos
9. Crédito y cobranza
1.- Contratación y empleo.
2.- Capacitación y desarrollo
3.- Sueldos y salarios
4.- Relaciones laborales
5.- Servicios y prestaciones
6.- Higiene y seguridad industrial
7.- Planeación de recursos humanos
1.- Compras
2.- Manufactura
3.- Distribución.

1.¿Qué es la historia de la administración?

La administración es un proceso que mediante diversas funciones permite planificar y organizar los recursos y las actividades de las organizaciones privadas o públicas. **La historia de la administración contemporánea es reciente y surge a partir del siglo XX**, como consecuencia del período de la Revolución Industrial que tuvo lugar entre los siglos XVIII y XIX.

Sin embargo, el concepto de administración como disciplina ha estado presente en las civilizaciones más antiguas de la humanidad. Es el caso de los sumerios, que tenían grandes palacios que funcionaban como centros administrativos en los que centralizaban y distribuían a través del trueque alimentos y utensilios para el resto de la población.

Puede servirte: Ciencias económicas

2.Origen de la administración

La capacidad de administrar es inherente al ser humano y surge ante la necesidad de tomar decisiones, coordinar y ejecutar diversas tareas de manera individual. Cuando el ser humano comenzó a vivir en comunidad, desarrolló esa capacidad para coordinar actividades más complejas que permitieron alcanzar un mayor desarrollo político, económico y social.

Las antiguas civilizaciones evidencian actividades administrativas, desde la ingeniería aplicada a la construcción de los templos hasta el despliegue comercial. Tal es el caso del feudalismo romano, que implicaba un contrato entre la elite (que concedía tierras o rentas) y los vasallos (quienes debían dar a cambio su fidelidad obligada y prestar determinados servicios).

La organización militar aportó ciertos lineamientos para el desarrollo de teorías administrativas posteriores. Por ejemplo, designar una unidad de mando que delega parte del poder a responsables que, a su vez, tienen a cargo el resto de los subordinados.

A medida que aumentaban las operaciones militares, crecía el número de responsables con grupos de subordinados a cargo.

3. Evolución de la administración

El proceso administrativo es una actividad universal del mundo moderno: toda organización debe coordinar sus tareas para cumplir con sus objetivos. **La Revolución Industrial desempeñó un rol clave para el desarrollo formal de esta disciplina** administrativa.

La producción en serie generó un nuevo sistema de fábricas, que reemplazó a los talleres de artesanos: un empresario con medios de producción, compra la fuerza de trabajo y coordina las tareas para que la organización sea eficiente. A partir de ese proceso productivo surgieron teorías para mejorar los métodos, el tiempo y los recursos.
Las teorías de la gestión administrativa permiten establecer un orden para controlar y coordinar las acciones y los distintos roles que se desempeñan en una organización. De esta manera, la organización puede prevenir problemas, adaptarse a los cambios y cumplir sus objetivos. Algunas de las principales teorías administrativas son:

3. Evolución de la administración

•**La teoría científica (Estados Unidos, 1903).** Frederick Wilson Taylor propuso optimizar el trabajo del obrero para alcanzar mayor eficiencia en la producción industrial. Esta teoría sostiene que mediante la planeación de procedimientos científicos, cada empleado puede aumentar su capacidad productiva sin dejar lugar a su criterio personal o a la improvisación.

•**La teoría de la burocracia (Alemania, 1905).** Max Weber propuso un procedimiento centralizado en una jerarquía, con división de las responsabilidades y especialización en el trabajo. Según esta teoría, el control depende del orden burocrático cuyas normas deben ser respetadas por el jefe y el resto de los integrantes.

•**La teoría clásica (Francia, 1916).** Henry Fayol propuso un enfoque sistemático integral de toda la organización, en el que todos sus componentes deben estar controlados y coordinados. Esta teoría se enfoca en el desempeño de la dirección jerárquica para que desarrolle todas las funciones administrativas y delegue responsabilidades en el resto de los empleados.

3. Evolución de la administración

• **La teoría humanista (Estados Unidos, 1932).** Elton Mayo propuso una nueva filosofía empresarial para contrarrestar a los rigurosos métodos científicos que deshumanizaban al obrero. Esta teoría entiende las necesidades del individuo dentro de la organización y destaca la importancia de la superación personal. Las buenas relaciones interpersonales contribuyen a una mayor eficiencia del proceso de producción.

• **La teoría del comportamiento (Estados Unidos, 1950).** Abraham Maslow propuso una teoría, denominada “la pirámide de Maslow”, para explicar las necesidades que impulsan a la conducta humana. Esta teoría sigue siendo utilizada en la actualidad, y reconoce cinco tipos de necesidades en orden de mayor a menor importancia: fisiológicas, de seguridad, sociales, de reconocimiento y de autorrealización.

3. Evolución de la administración

•**La teoría de la contingencia (Estados Unidos, 1980).** William Dill, William Starbuck, James Thompson, Paul Lawrence, Jay Lorsch y Tom Burns propusieron a la organización como un sistema abierto. Sostenían que la relación entre las condiciones del ambiente y las técnicas administrativas de la organización deben ser consideradas en conjunto, a fin de adaptar la estructura organizacional a los diversos imprevistos. Según esta teoría, el correcto funcionamiento de la organización depende de la interacción con el entorno.

TEORÍA X, Y, Z.

Teorías X, Y, Z

TEORIAS X , Y

El creador de las Teorías X e Y, Douglas McGregor, es uno de los personajes más influyentes de todos los tiempos en gestión de recursos humanos. Sus enseñanzas tienen aún hoy bastante aplicación a pesar de haber soportado el peso de más de cuatro décadas de teorías y modelos gerenciales. McGregor en su obra *El lado humano de las organizaciones* (1960) describe dos formas de pensamiento en los directivos a las que denominó "Teoría X" y "Teoría Y". Son dos teorías contrapuestas de dirección; en la primera, los directivos consideran que los trabajadores sólo actúan bajo amenazas, y en la segunda, los directivos se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.



Douglas McGregor *(1906 - 1964), economista de Estados Unidos. Su libro El lado Humano de las organizaciones, escrito en 1960, tuvo una profunda influencia sobre las prácticas de la educación. En el libro, identificó un camino de crear un entorno en el que los empleados se sienten motivados a través de la dirección de referencia, y el control o la integración y el autocontrol, que él llamó la Teoría X y Teoría Y, respectivamente.*

Teorías X, Y, Z

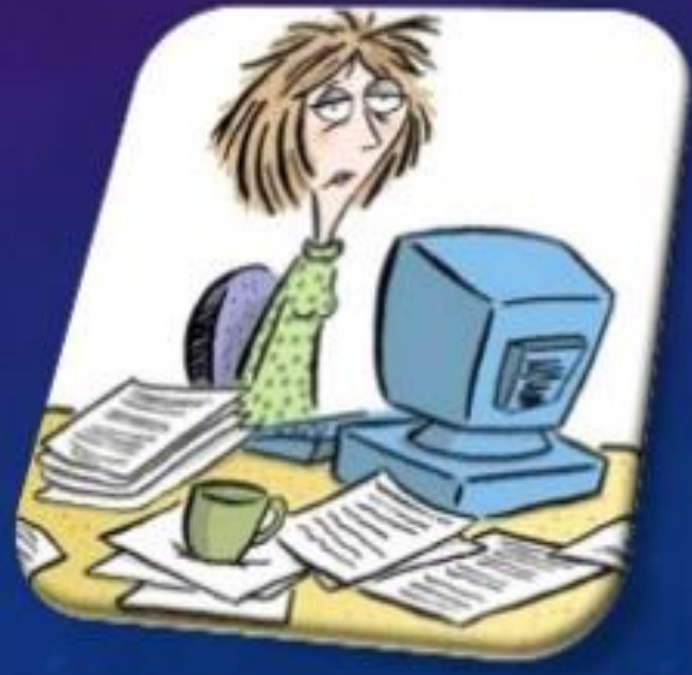


La teoría X presupone que el trabajador es pesimista, estático, rígido y con aversión innata al trabajo evitándolo si es posible. El directivo piensa que, por término medio, los trabajadores son poco ambiciosos, buscan la seguridad, prefieren evitar responsabilidades, y necesitan ser dirigidos. Y considera que para alcanzar los objetivos de la empresa, él debe presionar, controlar, dirigir, amenazar con castigos y recompensar económicamente.

TEORÍA X



Representa la concepción tradicional de la administración y se basa en las ideas equivocadas e incorrectas sobre la conducta humana.





CARACTERISTICAS

- la mayoría de la gente debe ser controlada y amenazada con castigos para que se esfuercen en conseguir los objetivos de la empresa.
- Prefiere ser dirigido, no quiere asumir responsabilidades.
- Es perezoso.
- Busca ante todo su seguridad.
- Su única motivación es el dinero.



TEORIA Y

por el contrario, se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa. A los trabajadores se les considera personas optimistas, dinámicas y flexibles



Teorías X, Y, Z

Teoría Y por el contrario, se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa. A los trabajadores se les considera personas optimistas, dinámicas y flexibles. El directivo piensa que, por término medio, los trabajadores:

- La inversión de esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el descanso y el juego.
- Las personas ejercen autodirección y autocontrol al servicio de objetivos con los que se sienten comprometidos.
- El grado de compromiso con los objetivos se da en proporción con la magnitud de las recompensas que se asocian con sus logros.
- Los seres humanos aprenden a aceptar y a buscar responsabilidades.
- Capacidad de las personas de ejercer un grado elevado de imaginación y creatividad en la solución de problemas.
- En las condiciones de la vida industrial moderna solo se utiliza de forma parcial las potencialidades de los seres humanos.

Y considera que para alcanzar los objetivos de la empresa, él debe:

- Considerar al individuo maduro y responsable.
- Considerar que el trabajador ejercerá un estilo de dirección participativo, democrático, basado en la autodirección y autocontrol y con escaso control externo.



Liderazgo y Estilo de Mando

CARACTERISTICAS

- El esfuerzo físico y mental en trabajo es tan natural como en el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo en sí.
- No es necesario la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.
- Los trabajadores se comprometen en la realización de los objetivos empresariales por las compensaciones asociadas con su logro. La mejor recompensa es la satisfacción del ego.
- La gente esta motivada y tiene capacidad para asumir responsabilidades hacia los objetivos organizacionales.
- La mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización.





DIFERENCIAS TEORÍA X, Y

SUPUESTOS DE LA TEORÍA X	SUPUESTOS DE LA TEORÍA Y
Las personas son flojas e indolentes	Las personas se esfuerzan y buscan tener algo que hacer.
Las personas evitan trabajar	El trabajo es una actividad tan natural como jugar o descansar.
Las personas evitan la responsabilidad para sentirse mas seguras.	Las personas buscan y aceptan responsabilidades y desafíos.
Las personas deben ser controladas y dirigidas.	Las personas se pueden motivar y dirigir solas.
Las personas son ingenuas y no tienen iniciativa.	Las personas son creativas y competentes.

Teorías X, Y, Z

La "teoría Z" también llamada "método japonés", es una teoría administrativa desarrollada por William Ouchi , quien, al igual que McGregor al constatar su teoría Y a una teoría X, la contrastaron con una "teoría A".

Básicamente Ouchi considera que hay tres tipos de empresa, la del tipo A que asimiló a las empresas americanas, las del tipo J que asimiló a las firmas japonesas y las de tipo Z que tienen una nueva cultura, la cultura Z. Esta nueva cultura Z está llena de características poco aplicadas en las empresas de occidente de la época y más bien recoge ciertas características comunes a las de las compañías japonesas.

Pero ¿por qué esta áurea de comprensión tan filial entre empresa y empleados? porque Ouchi considera firmemente que un empleo es más que eso, es la parte estructural de la vida de los empleados, es lo que les permite vivir donde viven, comer lo que comen, vestir lo que visten, define sus años de vejez..., entonces, si este empleo es desarrollado de forma total dentro de una organización (como ocurre en la teoría Z), la persona se integra a ella y crea un sentido de pertenencia que la lleva a dar todo lo que es posible por alcanzar los objetivos empresariales, con lo cual la productividad estaría prácticamente asegurada.

Teoría Z -> Cultura Z

William G. "Bill" Ouchi *(nacido en 1943) es un americano profesor y autor en el ámbito de la gestión empresarial, Se dio a conocer por sus estudios sobre las diferencias entre los japoneses las empresas y los estilos de gestión y americanos. Su primer libro en 1981 resumió sus observaciones. Teoría Z: Cómo funciona la administración estadounidense puede hacer frente al desafío japonés*



TEORÍA Z



- La teoría Z es participativa y se basa en las relaciones humanas, pretende entender al trabajador como un ser integral que no puede separar su vida laboral de su vida personal, por ello invoca ciertas condiciones especiales como la confianza, el trabajo en equipo, el empleo de por vida, las relaciones personales estrechas y la toma de decisiones colectiva, todas ellas aplicadas en orden de obtener un mayor rendimiento del recurso humano



PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA TEORÍA Z

- Confianza
- Atención a las relaciones humanas
- Relaciones sociales estrechas







MODELOS DE PERSONAS

DOUGLAS MC GREGOR

TEORIA X

PEREZOSA

BUSCA TIRO SU SEGURIDAD

LA PERSONA PREFIERE SER DIRIGIDO

SU MOTIVACIÓN ES EL DINERO

ESTILO DE DIRECCIÓN

SU DIRECCION ESTA BASADA EN UNA AUTORIDAD FORMAL

LA DIRECCIÓN SEÑALA LO QUE DEBE HACER Y COMO HACERLO

SOMETIDOS A PRESIÓN

TEORIA Y

ESFUERZO FISICO Y MENTAL ES NATURAL

SE ESFUERZA POR CONSEGUIR LOS OBJETIVOS

ESTAN MOTIVADOS

CREATIVOS E INGENIOSOS

ESTILO DE DIRECCIÓN

DIRECCIÓN PARTICIPATIVA

LOS DIRECCTORES DEBEN DAR CONFIANZA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN, FACILITANDO LA PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN LA TOMA DE DECISIONES, ASI COMO LA NEGOCIACIÓN DE LOS OBJETIVOS

ALINEACIÓN REAL DE LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES CON LOS DE LA EMPRESA

WILLIAM OUCHI



TEORIA Z

LA HUMANIZACIÓN DE LAS CONDICIÓNES DE TRABAJO AUMENTA LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA Y A LA VEZ LA AUTOESTIMA DE LOS EMPLEADOS

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

CONFIANZA

ATENCIÓN A LAS RELACIONES HUMANAS

RELACIONES SOCIALES ESTRECHAS



CUADRO COMPARATIVO DE TEORIAS X,Y,Z

DOUGLAS MCGREGOR		WILLIAM OUCHI
TEORIA X	**TEORIA Y**	**TEORIA Z**
Carecen de ambición siendo su única motivación el dinero	Se auto dirigen hacia el logro de los objetivos que se les asigna	Compromiso de empleo para toda la vida
Buscan ante todo la seguridad evitando responsabilidades	No es necesaria la coacción o amenaza para que los individuos se esfuercen	Lentitud en la evaluación y promoción personal
Prefieren que se les mande	Buscan responsabilidades	consenso en la toma de decisiones(participación)
Se resisten a los cambios	Tienen imaginación y creatividad	Responsabilidad compartida. Nadie es más responsable que otro
Trabajan lo menos posible	Consideran al trabajo algo natural	Los empleados no manifiestan su desacuerdo ni se rebelan contra sus superiores. Existen reuniones sociales donde se manifiestan los desacuerdos.
Son crédulos y están mal formados	Sienten motivación, desean perfeccionarse	Total atención a los empleados, esto incluye todos los aspectos de la vida social y familiar
Harían poco por la empresa de no ser por la dirección	Asumen los objetivos de la empresa si reciben una compensación por lograrlos, sobre todo reconociéndole los meritos.	Se basa en los valores de intimidad, sutileza y confianza
Se utiliza la amenaza, manipulación, el control estricto o bien terapia de "shock"	Los trabajadores se auto motivan y se identifican con la empresa, Entienden y comparten las metas de organización	Los controles en la empresa no son muy exigentes debido a la confianza en los trabajadores
No pueden reaccionar bien a la demanda de necesidades cambiantes en sus puestos de trabajo	La capacidad del trabajador es aprovechada cada vez más por el mismo y por la gerencia	Los principios fundamentales son la atención a las relaciones humanas, relaciones sociales estrechas y la confianza
Deben ser coaccionados, controlados o amenazados para que alcancen las metas	recurren a la autodirección y autocontrol para alcanzar objetivos	humanizar la condiciones de trabajo conlleva un aumento en el autoestima de los trabajadores aumentando la productividad