

# ► UNIDAD DE COMPETENCIA IV

## ► EL PROCESO ADMINISTRATIVO

### ► Propósito:

- Aplica el proceso administrativo agrícola a una empresa del sector primario



## • Organización:

- Implica las actividades de la empresa y la de los empleados, para lograr una estructura óptima de todos los recursos
- **Unir siempre a las personas implicadas en la empresa por medio de tareas interrelacionadas**



- Personas trabajen en equipo con una adecuada organización
- Desempeñar sus labores con eficiencia
- Obtengan una satisfacción del trabajo realizado

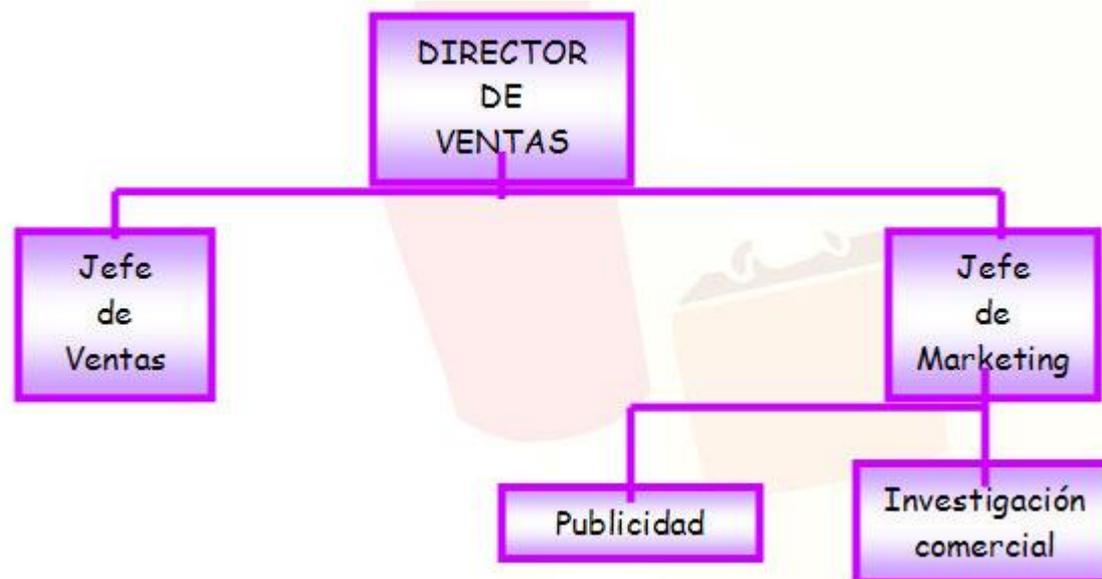
**•Producto del planteamiento inicial de una meta común**

# ORGANIZACIÓN: ¿CÓMO SE VA A HACER?

- ▶ Las actividades se realizan en la búsqueda del logro de los objetivos
- ▶ Trabajo debe dividirse por las siguientes razones:
  - ▶ Puede ser demasiado para una sola persona
  - ▶ Permite la distribución adecuada de las labores que desempeñará cada trabajador
  - ▶ El empeño constante por lograr alcanzar los objetivos establecidos

- **Subfunciones de la función organización**

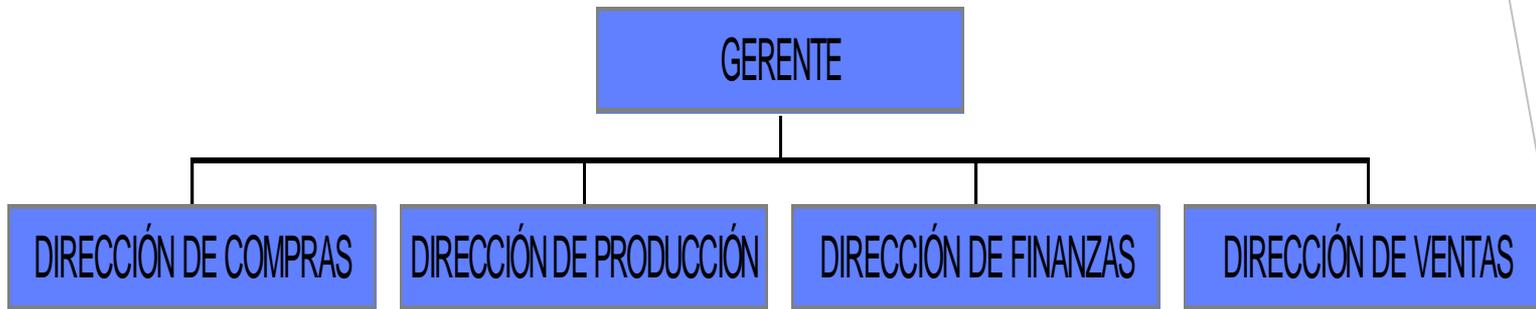
- División del trabajo
- Definir responsabilidades
- Delegación de autoridad
- Coordinación organizadora



## ► **División del trabajo:**

- **Consiste en la estructuración formal de un organigrama estructural de la empresa y su correspondiente funciograma**
  - **La división del trabajo es necesaria en la empresa agropecuaria ya que facilita el establecimiento de la organización y la adecuada integración de recursos**
    - **Visión general de la empresa y de los recursos con que se cuenta**
  - **Permite establecer una relación jerárquica**
    - **Especificar claramente quién dará las órdenes para el mejor desempeño de las actividades**
  - **Aprovechar la repetición del trabajo con el fin de lograr la especialización laboral**

ORGANIGRAMA OPERATIVO  
RANCHO LOS EUCALIPTOS



- ▶ Delimita la estructura formal esquemática y sobre todo las relaciones autoridad responsabilidad
- ▶ **Manual de organización** debe apoyar la estructura esquemática del organigrama, describiendo **los requisitos, especificaciones y limitaciones** de cada uno de los puestos

- **Conceptos que deben incluirse en un organigrama-funciograma:**
  - Nombre y características del puesto
  - Características del empleado (Grado de estudios, habilidades psicomotoras, conocimiento y adaptación del equipo, disponibilidad para el trabajo y nivel de responsabilidad)
  - Descripción de las actividades, funcionamiento del equipo o maquinaria
  - Sistemas de control que deben utilizarse



- **Definición de responsabilidad:**

- La responsabilidad es la obligación de un individuo para **cumplir con las tareas asignadas, poniendo en ellas el mejor esfuerzo y dedicación**
- Es necesario que dentro de la estructura organizacional se le asignen a cada empleado sus atribuciones y sus obligaciones e indicarle lo que se espera de él en el desempeño de un trabajo específico



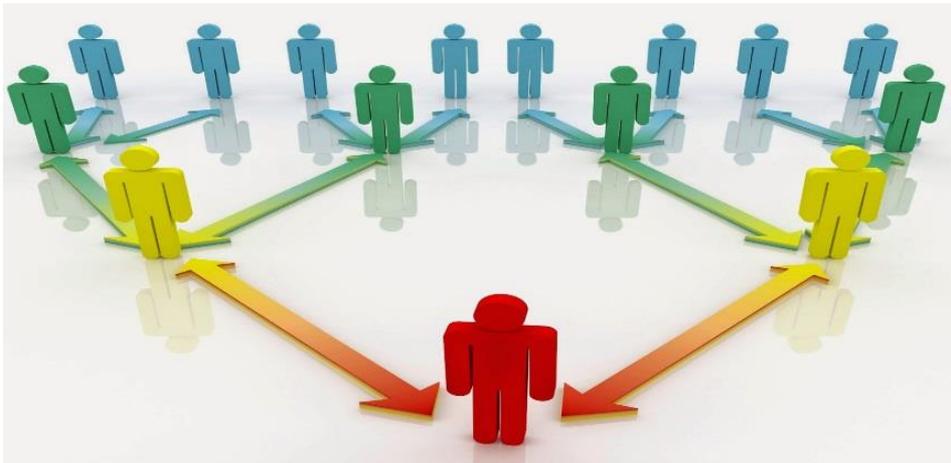
- **Delegación de autoridad:**

- Toda acción organizada requiere de una autoridad
  - La autoridad es la condicionante de las acciones de los subordinados para que alcancen el nivel de eficiencia esperado
  - En la mayoría de las explotaciones agropecuarias es necesario crear **una división de las actividades por área de trabajo** y, en consecuencia, **delegar la autoridad en favor de los encargados o responsables de cada una de ellas** para que puedan dirigir las unidades que les corresponden



- Es función directa del administrador jerarquizar la autoridad en los distintos niveles de la empresa
  - Delegar no significa renunciar o ceder autoridad, sino concesión de autoridad sobre otra persona para que ésta a su vez dirija a un grupo de personas con un orden ya establecido

“Cuando un individuo se da cuenta que puede recurrir a otros para que lo ayuden a desarrollar un trabajo mejor de lo que podría hacerlo solo, da un gran paso en su vida” (Carnegie, A.).



- **Razones por las que frecuentemente se omite delegar responsabilidad:**

- La tendencia natural del ser humano a tratar de hacer las cosas por si mismo
- El temor a mostrar deficiencias
- La aceptación inconsciente o subconsciente del hombre equipo, del hombre indispensable
- No aceptar riesgos económicamente calculados retarda siempre la delegación eficaz de la autoridad



- **Razones para delegar responsabilidad:**

- Lograr que el empleado que recibe la autoridad se sienta seguro
- Enlazar correctamente los objetivos con la función de autoridad
- Establecer un clima de trabajo sin limitantes, temores o frustraciones
- Favorecer y apoyar en lo posible la iniciativa personal
  - Elegir con prudencia a quienes van a ejercer la autoridad, basándose en los antecedentes e historia de los prospectos, en poder de la empresa



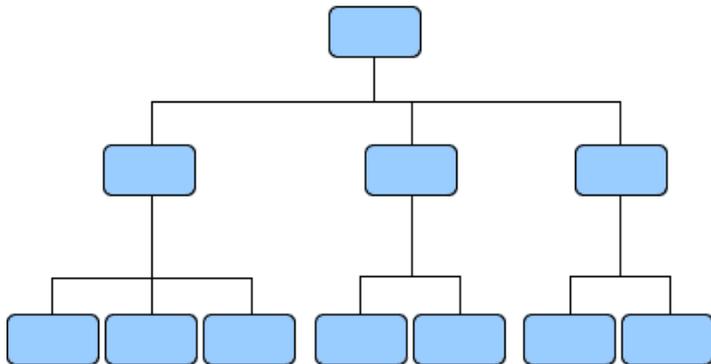
- **Coordinación organizativa:**

- Promueve que los individuos que forman la empresa alcancen el propósito inmediato de obtener el máximo aprovechamiento de los recursos materiales, técnicos y desde luego humanos en la realización (organización) de los fines que la propia empresa persigue
- Ordenamiento de todos y cada uno de los recursos humanos y materiales, auxiliando al administrador en la agrupación de actividades, creando un orden estructural y jerarquizando dichos recursos en su orden de importancia



## ► Actividades de apoyo:

- Definir el organigrama estructural de la empresa a desarrollar
- Estructurar el manual de organización



Fuente Consultada: Organización de Empresas, de Enrique B. Franklin [2]



▶ **Verificación del aprendizaje:**

▶ **Forma de evaluación:**

- ▶ Exposición por equipo de trabajo
- ▶ Discusión en foro grupal
  - ▶ Coevaluación

▶ **Criterios de desempeño:**

- ▶ Suficiencia de la información
- ▶ Documentos de trabajo
- ▶ Apoyos audiovisuales utilizados en la exposición

▶ **Productos**

- ▶ Concentrado de información de la función organización de una empresa agrícola, por equipo de trabajo

▶ **Herramienta de calificación**

- ▶ Rubrica

▶ **Nivel de logro**

- ▶ Competencia Lograda \_\_\_\_\_ Competencia en proceso \_\_\_\_\_

## ► Bibliografía consultada

- Aguilar Valdez A. y Colaboradores, 1989, Administración Agropecuaria, Ed. Noriega Editores, México
- Fred R., David, 2008, Conceptos de Administración Estratégica, Ed. Pearson
- Hernández S. 1994, Introducción a la Administración, Un enfoque teórico práctico, Ed. Mc Graw Hill
- Kay D., Ronald, 1993, Administración Agrícola y Ganadera, Ed. CECSA
- Montesinos, V., 2016, *Fundamentos de contabilidad financiera*. Ediciones Pirámide.
- Montaña, J. L. A., Cardoso, S. M. J., & Albert, I. R., 2016, *Introducción a la contabilidad financiera*. Ediciones Pirámide.
- Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro, División de Ciencias Socioeconómicas, Departamento de Administración Agropecuaria, Apuntes de Administración Agropecuaria, , Buenavista, Saltillo, Coahuila, México
- [www.google.com.mx](http://www.google.com.mx), Imágenes, 2016

