



**Universidad Autónoma del Estado de México**

Centro Universitario UAEM Ecatepec



Licenciatura en Administración  
1er. Semestre.  
2023B

Dra. en A.P. Edim Martínez Rodríguez

# Presentación

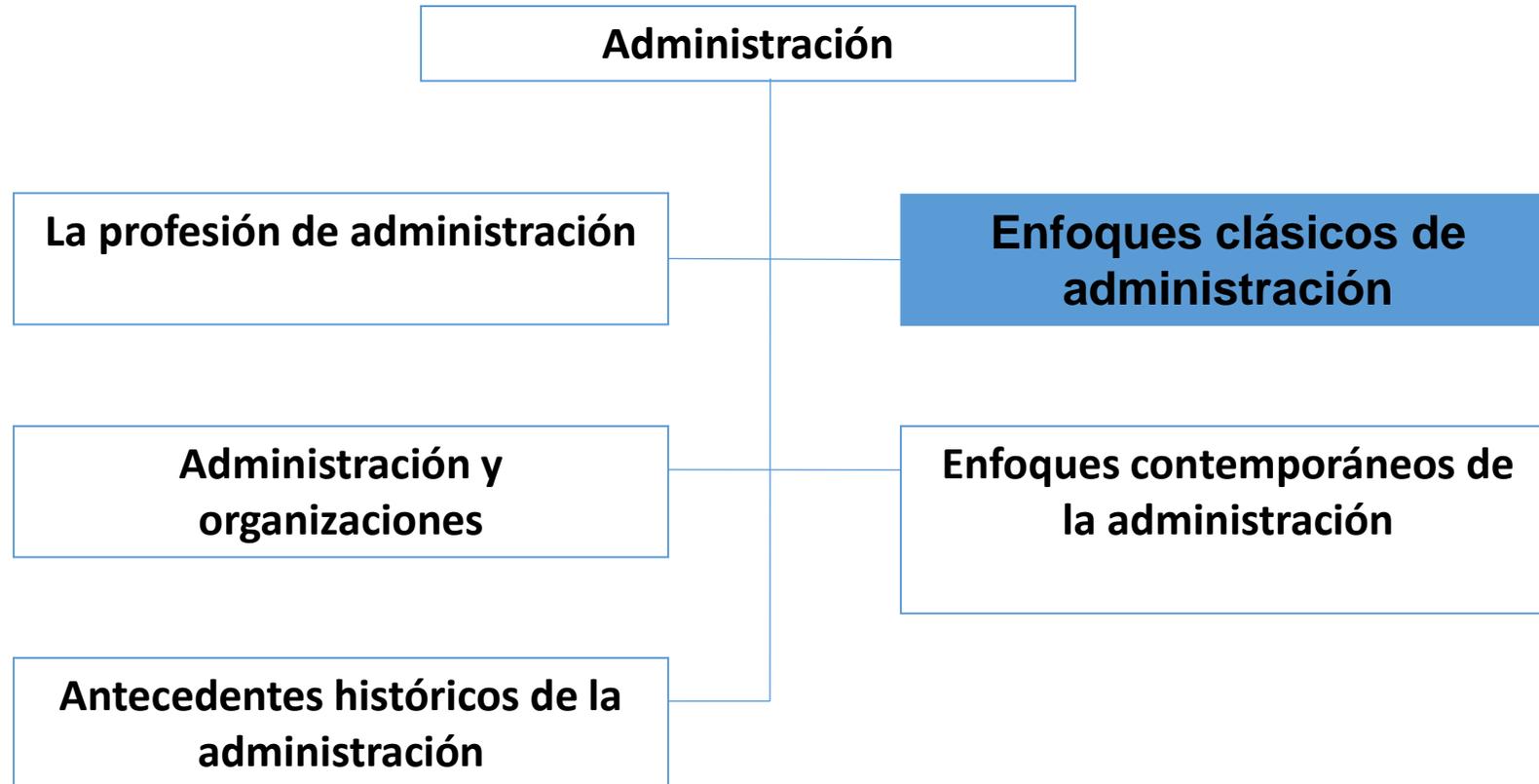
La administración constituye la manera de utilizar los diversos recursos organizacionales (humanos, materiales, financieros, informáticos y tecnológicos) para alcanzar objetivos. Esta disciplina es un proceso de coordinación de actividades de trabajo, con el propósito de utilizar y estructurar los recursos con eficacia y eficiencia para alcanzar las metas, cumplir la misión y lograr la visión de cualquier organización. Por lo tanto, el administrador debe saber gestionar y/o utilizar los recursos organizacionales, al mismo tiempo que lograr un alto grado de satisfacción entre las personas que ejecutan el trabajo y el cliente/usuario que recibe el producto o servicio.

- Administración y organización son dos conceptos íntimamente relacionados. La manera en que las principales corrientes del pensamiento administrativo (antiguas y contemporáneas) han concebido a la organización, como escenario del trabajo humano estratificado desigualmente donde las relaciones de poder están por todas partes y los recursos son escasos, es lo que marca algunas diferencias en la concepción de la administración. Esta pluralidad de enfoques, es el marco en el que se contextualiza la profesión del administrador, por lo que su reconocimiento y contrastación es una manera de formar un criterio para la aplicación general de la administración. Las cinco unidades que componen el presente programa procuran abordar este contexto.

# Objetivo de la unidad de aprendizaje

Discutir las principales corrientes del pensamiento administrativo (antiguas y contemporáneas) a través de la descripción y análisis de sus antecedentes y aportaciones para contextualizar la profesión y formar un criterio para la aplicación general de la administración.

# Secuencia didáctica



# Recomendaciones generales

Se sugiere iniciar con una sesión de encuadre en la que se haga la presentación del instructor y de los participantes, la detección o diagnóstico de expectativas y necesidades, campo del desarrollo empresarial.

El docente, dará a conocer el programa de la unidad de aprendizaje citando las formas de organización y evaluación, así como todos aquellos acuerdos generales sobre el desarrollo de la unidad, lineamientos tanto del profesor como del participante señalados en el Programa de Estudios.

Para todos los apartados de la unidad de aprendizaje, es indispensable establecer y ponderar estrategias como lectura comentada, trabajo en equipos colaborativos, grupales y vivenciales, asesoría con retroalimentación durante todo el proceso.

# Unidad 2

## Administración y organizaciones



# Objetivo

- **Objetivo:** Reconocer a las organizaciones como objeto de estudio de la administración, con la finalidad de ubicar las áreas funcionales, esenciales en la vida organizacional, mediante metáforas que llevan a ver y comprender las organizaciones, así como la naturaleza y características de la administración.

## 2.3 Organizaciones como metáforas



# Qué es organización?

- Las organizaciones raramente se establecen como un fin en sí mismas, son instrumentos creados para conseguir unos fines. Esto se refleja en los orígenes de la palabra organización, que se deriva del griego "organon" , es decir, instrumento.



# Qué es una metáfora?

- Figura retórica de pensamiento por medio de la cual una realidad o concepto se expresan por medio de una realidad o concepto diferentes con los que lo representado guarda cierta relación de semejanza (RAE, 2023).



# Organizaciones como metáforas

- Hay diversas teorías de las organizaciones, todas se fundamentan en imágenes implícitas o metáforas para entender a las organizaciones, aunque cada una de éstas son parciales y distintivas.
- La metáfora implica una forma de ver y leer a la organización, que son tan penetrables que moldean por completo nuestra forma de ver las cosas.

# La organización como máquina

son aquellas cuyo trabajo está basado en procesos eficientes, estandarizando comportamientos y procurando que todo funcione como un engranaje controlado.



SALUDO AL CLIENTE	ANOTACION DEL PEDIDO
Hubo una sonrisa	Está familiarizado con el menú
Fue un saludo sincero	El cliente hizo el pedido una sola vez
Hubo contacto visual	Los pedidos pequeños fueron memorizados
	Fue sugerida la venta



- Normalmente a las organizaciones que han sido diseñadas y operan como máquinas se las denomina actualmente burocracias. Pero muchas organizaciones se burocratizan en algún grado por el modo mecanicista del pensamiento que conforma nuestro concepto básico de lo relativo a una organización.
- Hablamos de las organizaciones como si fueran máquinas y por tanto tendemos a esperar que trabajen como máquinas de una forma rutinaria, eficiente, exacta y predecible

# Weber

- En su trabajo encontramos la primera definición concreta de la **burocracia**, como una forma de organización que realza la precisión, la velocidad, la claridad, la regularidad, la exactitud y la eficiencia conseguida a través de la creación de la división prefijada de las tareas de la supervisión jerárquica y de detalladas reglas y regulaciones.



- Los clásicos de la Teoría Clásica de la Organización fueron el francés **Henry Fayol**, el americano **E W. Mooney** y el inglés **Lyndall Urwick**. Estuvieron interesados en los problemas de la dirección práctica y buscaron cómo codificar su exitosa experiencia en la organización para que otros la siguieran. El tema básico de su pensamiento está en la idea de que la gestión es un proceso de planificar, organizar, mandar, coordinar y controlar.
- Colectivamente sentaron las bases de muchas técnicas de organización modernas, como la "dirección por objetivos", sistemas de planificación, programación, presupuestos (PPBS) y otros métodos de planificación y control racional.



# Condiciones

- a) Cuando hay una tarea lineal para realizar.
- b) Cuando hay un entorno que asegure que el producto realizado será el esperado.
- c) Cuando se desee producir exactamente el mismo producto una y otra vez.
- d) Cuando la precisión es una premisa.
- e) Cuando la parte humana de la "máquina" sea obediente y se comporte como se le ha sido asignado.

# Limitaciones

- Dificultad para adaptarse al cambio
- Burocracias sin limites
- Preferencias
- Efectos deshumanizadores en los empleados

# Las organizaciones como organismos

- aquellas que son consideradas como un ser vivo, con su correspondiente ciclo de vida y en donde la supervivencia es una cuestión prioritaria. Una cuestión de adaptación.



# Origen

- En los años 20, de la mano de Elton Mayo, pero se fortalece en los 50--60. Los fundamentos están en la biología de principios del siglo XX. El foco dado a las necesidades de los empleados (“células” de la organización), es lo que luego da lugar al nacimiento de los Recursos Humanos.

# Fundamento

- La organización es concebida como un organismo viviente. El foco está puesto en cómo la organización nace, sobrevive, se adapta, crece, se desarrolla y evoluciona y, finalmente, cómo muere.
- La organización es un **sistema abierto** al contexto (*environment*), a diferencia del enfoque burocrático: toda célula continuamente está en intercambio con su contexto; intercambio que es crucial para su supervivencia. Otro concepto central es el de *homeostásis* o *autorregulación*.

- Siempre se prioriza el enfoque sistémico (ver cómo funciona la totalidad del sistema) por sobre el anatómico (conocer en detalle cada una de las partes por separado).
- La idea de evolución del organismo es central: la capacidad de una organización de evolucionar se debe a que tan compleja es, su capacidad de adaptarse e innovar.

- Las organizaciones pueden ser de diferentes especies, la organización burocrática es una especie en particular.
- La organización como organismo siempre se focaliza en lo cambiante del contexto y cómo la misma se adapta a dichos cambios (a diferencia de la burocracia).
- Una de las debilidades es que ninguna organización alcanza este nivel de “armonía”; la metáfora no logra explicar cómo los organismos procesan las disrupciones internas.

# Las organizaciones como cerebros

- basadas en un entorno de aprendizaje. Pone el énfasis en el conocimiento, la inteligencia y la información. Empresas transformadoras e innovadoras.



# Las organizaciones como culturas

- es una organización basada en principios, en tradiciones, en valores y creencias. Su historia es protagonista del presente. Un cambio de valores supondrá aceptar una pequeña revolución en su estructura y organización.



# Las organizaciones como sistemas

- son aquellas basadas en el mantenimiento de intereses, en el equilibrio de poder, en las alianzas ocultas y en los pactos entre las diferentes fuerzas que ejercen ese poder



# Las organizaciones como cárceles psíquicas

- su cultura se basa en el sentimiento de represión, sea de manera consciente o no. Al final la empresa se apodera del alma del trabajador.



# Las organizaciones como cambio y transformación

- son las organizaciones que viven en una vorágine de cambio. Puede resultar beneficioso en los escenarios altamente competitivos.



# Las organizaciones como instrumentos de dominación

- responden a culturas altamente agresivas, no sólo en lo que afecta a la obediencia y represión, sino a la imposición de valores y obsesión por los objetivos.



# Referencias

- Morgan, G. (1990) Imágenes de la organización. SAGE Publications  
INC.