

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO



**Impacto del desarrollo histórico global sobre el diseño de la estructura en las
organizaciones**

ARTICULO TRABAJO DE GRADO

MARÍA PAULA ROZO ESPINOSA

BOGOTÁ D.C

2017

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO



**IMPACTO DEL DESARROLLO HISTÓRICO GLOBAL SOBRE EL DISEÑO DE LA
ESTRUCTURA EN LAS ORGANIZACIONES**

ARTICULO TRABAJO DE GRADO

MARÍA PAULA ROZO ESPINOSA

IRMA OLIS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

BOGOTÁ D.C

2017

AGRADECIMIENTOS

Principalmente, agradezco a mis padres por apoyarme en la elección de mi carrera profesional y darme la oportunidad de formarme y prepararme en la Universidad del Rosario.

A mi hermano por siempre darme el ejemplo de disciplina y dedicación para alcanzar las metas. Por darme ese apoyo incondicional en cada paso y etapa de la vida.

A la Universidad del Rosario por abrirme las puertas y permitirme estudiar allí.

Indudablemente gracias a cada uno de los docentes por sus enseñanzas y exigencias para construir en nosotros no solo grandes empresarios o profesionales, sino grandes personas y ciudadanos para la construcción de un país cada vez mejor y más competitivo.

Al equipo administrativo de la universidad por el servicio y la colaboración en cada momento que los estudiantes lo han solicitado.

A mis compañeros con los que construimos grandes lazos de amistad y desarrollamos diferentes habilidades como trabajo en equipo, lo que permite aumentar nuestra confianza y criterio en lo que pensamos y decimos.

Enormemente agradecida con Dios, la Virgen María y cada uno de los ángeles por bendecir esta bella e inolvidable etapa de mi vida, por guiarme en el camino y permitir que todo esto fuera posible.

¡Mil Gracias!

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	1
Palabras clave:.....	1
ABSTRACT.....	2
Key Word:.....	2
1. INTRODUCCIÓN	3
2. FASE METODOLÓGICA.....	5
2.1 Tendencias de la estructura organizacional desde la teoría administrativa.....	6
2.2 Factores de impacto en la estructura organizacional desde perspectivas de Latinoamérica.....	9
2.3 Factores, tendencias y relaciones con el entorno del medio ambiente organizacional en Colombia.....	10
3. CONCLUSIONES	12
4. REFERENCIAS.....	13

RESUMEN

La historia es la llave para entender el mundo en el que se vive, y esta, en conjunto con las investigaciones científicas, ha hecho que las corrientes sociales, tecnológicas, políticas y económicas estén inmersas en una serie de cambios ajustados a nuevas tendencias y formas de ejecución, en este caso, la empresa en todo su eje se adapta a nuevas estructuras organizacionales, en los que plantea innovadoras formas de interacción, de manera que esta así como reacciona frente a un cantidad de condiciones y servicios, también puede alterar y aportar al desarrollo de la sociedad.

Con lo anterior el siglo XXI ha demostrado que la globalización es un periodo histórico que se ha caracterizado por estar innovando, avanzado y transformando los espacios, disminuyendo las diferencias sociales, políticas, económicas, tecnológicas y digitales, en una sociedad que se encuentra inmersa en una serie de cambios.

Palabras clave: Historia, Corrientes sociales, económicas y políticas, Tecnologías, Estructura organizacional. Medio ambiente empresarial, Cultura organizacional.

ABSTRACT

History is a key to understand the world in which we live, and that together with scientific research has made that social, technological, political and economics currents are immersed in a series of changes adjusted to new trends and forms Of execution, in this case, the company in its entire axis adapts to new organizational structures, in which it proposes innovative forms of interaction, so that this as well as reacts to a number of conditions and services, can also alter and contribute To the development of society.

With this, the twenty-first century has demonstrated that globalization is a historical period that has been characterized by innovating, advanced and transforming spaces, reducing social, political, economic, technological and digital differences in a society that is immersed in A series of changes.

Key Word: History, Social, economic and political currents, Technologies, Organizational structure. Business environment, Organizational culture.

1. INTRODUCCIÓN

El siguiente artículo, tiene como base una serie de investigaciones históricas que explican los procesos transicionales de la estructura organizacional, que, en cierta medida, ha hecho que estas progresen y se adecuen a la vanguardia, así mismo contribuya al desarrollo social, político, económico y cultural del entorno geográfico en el que se desenvuelve la organización.

Tomando como principal aspecto la cultura organizacional, dentro de un entorno geográfico, estos se ajustan a los valores, costumbres, hábitos, creencias y significados, como columna vertebral para desarrollar y llevar a cabo los procesos que son propios para definir el objetivo de la empresa (Allaire & Firsirotu, 1992) Convirtiéndose en espacios de trabajo que deben estar a disposición del cambio, como estrategia de innovación y crecimiento corporativo, siempre con el propósito de cumplir los objetivos propuestos.

Con base en el anterior autor, con casi una década después de estudios e investigaciones, coinciden con la misma teoría, muestra de ello es lo que afirma Bourdieu (2001) siendo la organización el conjunto de esquemas generativos a partir de los cuales los sujetos perciben el mundo y actúan en él, el cual ha sido conformado de acuerdo a la historia, los acontecimientos, las enseñanzas y hábitos que ha dejado cada experiencia de mejora continua, que experimenta la organización.

Ahora bien, a partir de los procesos históricos y los cambios que ha tenido que enfrentar la organización, en cuanto estructuración y formas de interacción para responder a los retos que impone la sociedad, las tendencias, los factores de impacto, que se han caracterizado por influir significativamente sobre estos entornos, y que además de ello es inherente a una industria multidisciplinar, dado que esta puede interactuar abiertamente en otros campos de conocimiento que trabajan a favor de la sociedad.

Con lo anterior se afirma que la empresa no es un entorno estático, sino todo lo contrario, está inmerso en una serie de cambios, que se adapta a un entorno, el cual está sujeto al logro de la competitividad, para satisfacer las necesidades de los clientes, bajo parámetros de calidad e innovación, tomando como herramienta principal de difusión el mercadeo.

De acuerdo con las tesis avaladas y planteado por los antecedentes históricos, se explica los procesos de innovación en la organización como espacio de avance, en el que tiende a ser transicional, dado a los factores, tendencias y relaciones con el entorno que se transforma de acuerdo a las políticas y leyes designadas por el Estado.

2. FASE METODOLÓGICA

A partir de la literatura teórica de la gestión, administración y estructuración del medio ambiente en una organización, este emprende desde aspectos históricos: Este factor es el principal medio de influencia, desde el análisis cronológico, cada etapa histórica se caracterizan por la influencia el avance de la ciencia, en el que los nuevos descubrimientos que se generan a través de las investigaciones han hecho que la globalización cambie, avance y contribuya en la sociedad, así mismo los procesos sociales es otro de los factores de consulta e investigación, porque se crea e ingenian servicios y productos dirigidos a un nicho social, que tienen características demográficas, geográficas, psicológicos y hasta en algunos casos, tecnológicos similares, aunque no iguales. Consiguiente a lo anterior, se tiene en cuenta los aspectos económicos del entorno, que permiten definir en cierta medida el alcance de la organización, es decir que, este factor, define la productividad de la organización, hasta dónde va a llegar y puede presupuestar en periodos determinados, y en aspectos culturales, cada sociedad, comunidad o nicho social determinado tiende a desenvolverse a unas costumbres, hábitos, tendencias, nivel educativo y cultural, que es determinado por la misma comunidad.

Por lo anterior se toma como base de investigación los aspectos de recolección de datos e información que puedan aportar al desarrollo del artículo, están los planteamientos teóricos e históricos, que podrán dar respuesta al actual proceso que han tomado las organizaciones frente a los avances y cambios sociales presentados en el transcurso de la segunda década del siglo XXI.

Para desarrollar la investigación planteada, se utilizarán referencias bibliográficas que hayan determinado el desarrollo de la estructura organizacional en el último siglo, en el que la ciencia, los estudios culturales, la sociología y la era digital, han contribuido al cambio, avance y procesos de mejora continua.

2.1 Tendencias de la estructura organizacional desde la teoría administrativa

Durante el siglo XX, se desarrolló el paradigma de contingencia administrativa, y aunque fueron varios autores que contribuyeron al desarrollo de dicha pragmática, esta fue definida a través de las experiencias. Es decir que las organizaciones deben adaptarse a un ambiente, lo que define que, esta teoría no es una consideración universal, sino todo lo contrario, está ligada a los cambios a características propias del entorno.

Para dar certeza de lo anterior, el principio Tayloriano de la administración, conocida como estrategia de la organización científica, plantea la estrategia del entorno empresarial, basándose en evitar la pérdida de tiempo, dinero y productividad. Es decir, con esos tres factores el rendimiento de productividad debe ser mucho más próspero y exitoso frente a la competitividad. (Mora, 1986)

Sin embargo, los puntos de vista en la teoría de la contingencia no son iguales, estos varían en cierta medida de acuerdo con las experiencias. Luthans enfatiza la relación funcional, Paul Lawrence y Jay W. Lorsch en su libro *Organization and Environment* aseguran que no hay "una mejor forma" para organizar y que la estructura organizacional más efectiva para una empresa en particular es proporcional a la naturaleza de su medio ambiente. (Mora, M. 1986, p.24)

A lo que hace referencia la naturaleza del medio ambiente de una organización, como eje transversal son: Tecnología, tamaño y ambiente, sin embargo, en este caso, solo se hará mayor énfasis en la influencia del ambiente, desde la teoría de la contingencia.

La estabilidad del medio ambiente influye en el tipo de estructura de la organización. Cuando el ambiente que rodea a la organización es altamente predecible debido a que hay pocos cambios en él, la empresa puede fácilmente ajustarse a estructuras organizacionales centralizadas, con comunicación a través de los niveles jerárquicos y a trabajar con procedimientos claramente establecidos y políticas rígidas. En contraste, cuando el entorno de la organización es inestable y hay cambios rápidos e impredecibles, la organización requiere de mayor flexibilidad interna que le permita responder adecuada y prontamente a los cambios externos. En estas condiciones, habrá mayor delegación de autoridad para la

toma de decisiones, la comunicación será más amplia y los procedimientos de trabajo y normatividad tenderán a ser más flexibles.

En aspectos ambientales, dentro de la teoría de la contingencia, se concluye con que a mayor estabilidad y mayor control de los objetivos, va a ser considerada una organización subjetiva, es decir que no se rige a una teoría universal estática, sino todo lo contrario, hará de su organización una estructura comprensible, que se adapta al cambio, a la innovación en el que se genera cambios y procesos de mejora continua, en el que se demuestra la eficiencia de la planeación estratégica, como herramienta de competitividad, que va a la vanguardia. (s.a. s.f)

De acuerdo con la teoría de la contingencia, se abre la perspectiva de la cultura organizacional porque, esta como estrategia de medio ambiente organizacional, permite determinar cuáles son los aspectos en los que se basaran los lineamientos a partir de un espacio social determinado, es por ello que continuación se darán aproximaciones planteadas por autores expertos en cultura organizacional.

Para dar inicio con este concepto (Como se citó en Pedraza Alvarez *et.al*, 2015) define la cultura organizacional a través de tres niveles que se interrelacionan y permiten desarrollarla como estrategia que está inmersa a conductas de cambio, el primero es producción, el cual está conceptualizado a través de dos ejes entorno físico y social, el espacio en el que se desarrollan los miembros, en este se le caracteriza el lenguaje corporal y escrito de los miembros pertenecientes a la organización. Continúa a ello, está el nivel de valores, que es el modo de relacionarse entre funcionarios pertenecientes a la entidad, de forma que se reduzca los índices de incertidumbre, y finaliza con el nivel de presunciones subyacentes básicas, y es que en el caso de que se presente repetidas veces un mismo problema, se propone una posible estrategia que responda a la solución de dicho inconveniente.

Los tres niveles propuestos de cultura organizacional son una propuesta que permite darle la respectiva transversalidad a la organización, como vínculo que posibilita la continuidad para el alcance de los objetivos propuestos y responder a los constantes cambios generados por la sociedad. Además de lo anterior, se plantea como una herramienta de solución al sin número de problemáticas que se presentan en el desarrollo del medio ambiente organizacional.

Dentro del axioma de la cultura organizacional, en el año 2004, el autor Robbins aportó un cuarto nivel que se basaba en 7 características que discierne el eje ambiental del micro entorno empresarial

- Innovación y corre riesgos. Grado en que se alienta a los empleados para desarrollar nuevas formas de ejecución de las funciones organizacionales.
- Minuciosidad. Es el grado en que se espera que los empleados muestren exactitud, capacidad de análisis y atención a los detalles.
- Orientación a los resultados. Es el grado en que la gerencia se centra en los resultados más que en las técnicas y procedimientos para conseguirlos.
- Orientación a las personas. Es el grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados en los integrantes de la organización.
- Orientación a los equipos. Grado en que las actividades laborales se organizan en equipo más que individualmente.
- Agresividad, es el grado en que las personas son osadas y competitivas, antes que despreocupadas.
- Estabilidad. Es el grado en que las actividades de la organización mantienen el estado de las cosas en lugar de crecer. (Robbins, 2004)

Siendo la cultura organizacional, que repercute a través de factores de influencia externo, y se desarrolla desde el microentorno, esta es presentada como una herramienta que predomina en el resultado de la productividad y los servicios, principalmente por el eje al que se inclina la organización el cual adquiere valores, canales de comunicación, estrategias laborales, administrativas, de planificación y talento humano que contribuyen a ejecución de la organización, a través de una cultura organizacional que se adapta a un entorno determinado por la misma sociedad, en el que prevalecen los aspectos culturales, sociales, económicos y políticas.

Ahora bien, para determinar la cultura organizacional, se deben tener en cuenta factores sociales, que se caracteriza por ser el entorno externo, la comunidad y los procesos a quien se va a dirigir productos y/o servicios, es por ello que conjugando este con la cultura, el entorno y la sociología a los entornos empresariales determinan que, esta disciplina en conjugación con un ambiente social, que constantemente está cambiando, se encarga de dar una visibilidad estructural

comprensible, que contribuya a la solución de las distintas problemáticas que se presentan dentro del ímpetu por avanzar.

Desde la sociología de la empresa, como estrategia de análisis de sociedad global, es por ello que se concibe como trabajo capitalista, que se encarga de analizar la realidad del entorno en el que se desenvuelve la organización y esta es conceptualizada así:

Ciencia, o en tanto conocimiento científico, es una rama de la sociología cuyo campo está en interacción con la psicología social, la economía y la ciencia política, para analizar el fenómeno organizacional y generar y desarrollar conocimiento que dé respuesta a los nuevos interrogantes que plantea la dinámica de la realidad organizacional (Krieger, 2003: 8-9).

Por lo que el desarrollo de las organizaciones no se da en un marco de neutralidad, objetividad y linealidad, como han querido sostener ciertas perspectivas de análisis, sino en un escenario real, caracterizado por una vida cotidiana de avances y retrocesos, apertura y conflicto, encuentros y desencuentros que hacen compleja la comprensión de los problemas en la organización. (Ramírez y Flores, 2006, p.247)

2.2 Factores de impacto en la estructura organizacional desde perspectivas de Latinoamérica.

Ahora bien, el mundo entero ha avanzado y ha progresado, la mayoría de Estados en forma distinta, unos de manera rápida y otros de forma paulatina, y esto se debe a una serie de aspectos que influyen significativamente en la sociedad. Muestra de ello es la globalización 3.0 que tuvo inicio en el año 2001, para el siglo XXI, en donde las disciplinas, desde la academia debe y tiene como reto, enfrentarse a los cambios proporcionados por la sociedad, porque esta se ha enfrentado a un cambio vertiginoso, y ha traído consigo una serie de beneficios, que son exigidos por la misma sociedad, y las comunidades en general, las formas de comunicación han avanzado, y así mismo este genera exigencias que satisfagan al máximo sus necesidades de usabilidad, en ellas la economía, el mercadeo, la publicidad y la comunicación, han sido las principales impulsadoras de

nuevos productos, en el que demuestra que la humanidad esta conectada todo el tiempo real. (Ortiz, J. s.f)

Por lo anterior, este apartado ahondará los aspectos más representativos, en lo que respecta a Latinoamérica, a través de unas investigaciones realizadas a 10 países de Latinoamérica, se dice que una de las principales herramientas de avance que se debería utilizar dentro de lo que concierne al entorno empresarial es la innovación, la RAE (2010) define este término “Mudar o alterar algo, introduciendo novedades.” Con respecto a la innovación, las empresas han tenido que enfrentar retos, en los cuales esta salir de zonas de confort, dado que se tenía la idea errónea de que las organizaciones, a través de matrices de planificación y ejecución, conllevaba a ser un entorno organizacional estático, sin embargo, todo es opcional, siendo que en una globalización como la actual, lo más importante es cambiar, avanzar e ir a la vanguardia, de forma que estos tres aspectos contribuyan y aporten a una productividad sin incertidumbre y con una línea de valores empresariales, que acierten hacía el camino para alcanzar los objetivos que se proponen en la planificación.

2.3 Factores, tendencias y relaciones con el entorno del medio ambiente organizacional en Colombia

Partiendo desde el caso específico de Colombia, se encuentra una investigación realizada desde la década de los 80's en el siglo XX, hasta el año 2004, en inicios del siglo XXI, de lo cual se analiza que las empresas en Colombia tuvieron en 20 años un cambio vertiginoso, dado que a través de la encuesta y el estudio de 54 empresas en Colombia, la mayoría de ellas, coinciden en aspectos que determinan una caracterización que parte desde lo general y es que los empleados no están acostumbrados a realizar trabajos colaborativos en la organización, es decir los aspectos de una cultura y un clima organizacional no se evidencia dentro del progreso y avance de sus labores, dado que muchos de ellos, sabían que tenían que cumplir con un manual de labores, pero no sabían cómo las actividades que realizaban dentro de las organizaciones, repercutían en los objetivos, misión y visión, dado que no conocían en que consistían estos tres aspectos. Se partía desde la incertidumbre, pero había satisfacción con sólo el hecho de que a nivel económico los cargos de

los funcionarios en bien remunerados, lo anterior desde los aspectos sociales dentro de la entidad, entendido como clima organizacional.

Ahora bien, desde los aspectos políticos, que decreta cada nación, en el caso de Colombia, esta la ley 789 de 2002, se decretó con el antecedente del alto deterioro en las organizaciones, y la ley, permitía dar un respaldo y avance del empleo, el cual también se vio afectado por el estancamiento y bajo índice de las organizaciones colombianas. (Salavarieta, S. 2009, p. 29) Ahora bien, desde aspectos políticos y económicos estatales, se define que respaldar a funcionarios de entidades públicas y privadas, en lo que tenía como estrategia además, desarrollar estrategias de conectividad entre los empleados, como organización, para la apropiación de la misión, visión y objetivos para el desarrollo de las actividades laborales, que les asegura un avance en la productividad empresarial, de forma que contribuye significativamente en la sociedad, haciendo de ella una entidad competitiva a nivel nacional e internacional, si es el caso, y así, los índices de competitividad frente a otros países sea mucho más elevado.

3. CONCLUSIONES

Para concluir, el clima organizacional se toma como herramienta de planificación interna dentro de las entidades, que se basa en aspectos de valores, objetivos, misiones y visiones para generar una alta competitividad, debe crear canales de distribución de información empresarial para los funcionarios, de tal forma que, a través de la línea transversal de la misma, se sepa para donde van, qué objetivos puede alcanzar.

Cabe resaltar que para ello es necesario conocer el entorno en el cual se desenvuelve la organización, conocer la comunidad para la que están generando la productividad y los servicios, conocer las políticas públicas, porque se trata de contribuir significativamente también al avance de la nación, como estrategia de competitividad con otros países.

Finalmente, en el caso colombiano el diagnóstico de las empresas debe considerarse como herramienta fundamental para evaluar los efectos y resultados diarios en pro del crecimiento de la productividad operativa, estratégica y tecnológica con el objetivo de mantener a las empresas actualizadas y protegidas frente a las turbulencias que el entorno pueda generar, haciendo cada vez más relevante y con mayor participación el rol de los trabajadores y colaboradores.

4. REFERENCIAS

- Daimer, H. L., & Fabián, S. S. (2014). Los habitus en la comprensión de la cultura organizacional: Un estudio en procesos y diseños energéticos S.A. *Innovar*, 24(54), 59-74. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1677009236?accountid=13250>
- ELEMENTOS PARA LA RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y, & ESTRATEGIA: CASO SEMCO. *Universidad del rosario*
- Fco. Javier Gómez González. *La sociología de la empresa: Concepto y límites*
- GUILLERMO ERNESTO GARCÍA VILLAMIZAR. *Clima organizacional: Hacia un nuevo modelo**
- Lilibeth Pedraza-Álvarez, Kelly Obispo-Salazar, Lina Vásquez-González, & Leonardo Gómez-Gómez. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Clio America*, 9(17), 17. doi:10.21676/23897848.1462
- MÁYNEZ-GUADERRAMA, AURORA IRMA; CAVAZOS-ARROYO, JUDITH; NUÑO-DE LA PARRA, JOSÉ PABLO La influencia de la cultura organizacional y la capacidad de absorción sobre la transferencia de conocimiento tácito intra-organizacional *Estudios Gerenciales*, vol., 2. 8., 2012, . . . Colombia. *Estudios gerenciales ISSN: 0123-5923 estgerencial@icesi.edu.co universidad ICESI colombia*
- Méndez Álvarez, Carlos Eduardo. (2010). Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004. *Universidad & Empresa*, 7(9), 100-121. Retrieved from <https://doaj.org/article/7c807816a55c45cda60159dd2eecfe1d>
- Murillo Vargas, G. (2009). Sociología de las organizaciones: una perspectiva desde el poder y la autoridad para entender la cohesión social: el caso de la banca en Colombia. *Pensamiento y Gestión*, (26), 39-72. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=3101767>
- Ogliastri, Enrique; McMillen, Cecilia; Arias, María Eugenia; de Bustamante, Colombia; Dávila, Carolina; Dorfman, . . . Organismo Internacional. *Academia. revista latinoamericana de administración ISSN: 1012-8255 esalgado@uniandes.edu.com consejo latinoamericano de escuelas de administración organismo internacional*

Ramírez, Liberio Vicorino; Flores Velásquez, Fernando Perspectivas en la Sociología de las Organizaciones para el estudio de la supervisión escolar *Tiempo de Educar*, vol., 7., núm., 1. 4., julio-diciembre, . . . México. *Tiempo de educar* ISSN: 1665-0824 *teducar@hotmail.com* universidad autónoma del estado de méxico méxico

Siglo XXI. Valladolid [u.a.]: s.n. Recuperado de: <http://www.eafit.edu.co/revistas/revistamba/Documents/mba2011/4-desafio-negocios-internacionales-siglo-XXI.pdf>

Segredo Pérez, Alina María. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Recuperado en 21 de mayo de 2017, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=es.

Sociología de las organizaciones, & de Antonio Lucas Marín y Pablo García Ruiz. *Sociológica*, año 19, número 54, pp. 283-288 enero-abril de 2004

Vargas Hernández, José Guadalupe; Guillén Mondragón, Irene J. *Procesos de transformación estratégica y evolución de las organizaciones* *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm., 5. 2., septiembre-diciembre, 2004, . . . Colombia. *Revista escuela de administración de negocios* ISSN: 0120-8160 *investigaciones@ean.edu.co* universidad EAN colombia

Unidad 08 Recuperado de: http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Historia_del_Pensamiento/Pdf/Unidad_08.Pdf