

.UBA
TAGU



.UBA ACADÉMICA
Secretaría de
Asuntos Académicos

UNIDAD 1

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

TECNICATURA EN GESTIÓN UNIVERSITARIA
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
2DO. CUATRIMESTRE 2024 - LIC. ZEIGNER SARA

ESTRUCTURA

● ESTABLECE UNA ADECUADA **RELACIÓN** ENTRE **TAREAS** Y **AGRUPAMIENTOS** A FIN DE CUMPLIR LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN

● FIJA UN **PLAN DE ACCIÓN** PARA INTEGRAR O COORDINAR DE MANERA EFICIENTE LAS ACTIVIDADES DE CADA LUGAR DE LA ORGANIZACIÓN

● ¿PARA QUÉ NOS SIRVE?

- LISTAR TRABAJOS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS
- DIVIDIR EL TRABAJO Y COMBINAR TAREAS EN FORMA LÓGICA
- ESTABLECER MECANISMOS DE COORDINACIÓN
- CONTROLAR SU EFECTIVIDAD Y AJUSTARLO

● REPRESENTACIÓN

- **ORGANIGRAMA** (MAPA DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO)
- MANUALES: PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO
- DESCRIPCIONES DE PUESTOS ACORDE A OBJETIVOS

● SE CONFORMA EN FUNCIÓN DEL **PRINCIPIO DE JERARQUÍA** (FUNCIONES POR ORDEN DE GRADO/IMPORTANCIA)

● DECISIONES EXPLÍCITAS BASADAS EN ESQUEMAS ORGANIZACIONALES

¿CÓMO NOS ORGANIZAMOS?



ALICIA, LA DEL PAÍS DE LAS MARAVILLAS DEL FAMOSO CUENTO DE LEWIS CARROLL, PREGUNTA AL GATO DE CHESHIRE EN UN CIERTO PUNTO QUÉ CAMINO DEBÍA TOMAR CHESHIRE LE CONTESTA: **“ESO DEPENDE MUCHO DEL LUGAR DÓNDE QUIERAS IR, SI NO SABES ADÓNDE QUIERES IR, NO IMPORTA QUÉ CAMINO SIGAS”**

¿CUÁNTOS SEREMOS?

¿QUÉ RESPONSABILIDADES TENDREMOS?



¿QUÉ TAREAS TENDREMOS?

¿A QUIÉN REPORTAREMOS?
¿QUIENES NOS REPORTARÁN?

ORGANIGRAMA

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LA ESTRUCTURA FORMAL DE UNA ORGANIZACIÓN O PARTE DE ELLA, DONDE SE INDICAN LOS SECTORES, NIVELES, DEPENDENCIA JERÁRQUICA Y FUNCIONAL, DE ACUERDO AL TIPO DE DEPARTAMENTALIZACIÓN IMPLEMENTADO.



PARÁMETROS A RESPETAR EN DISEÑO



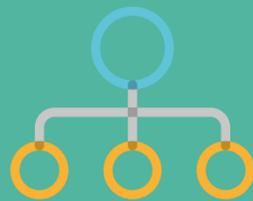
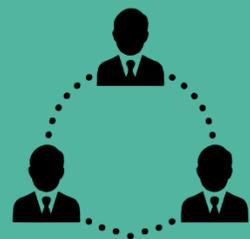
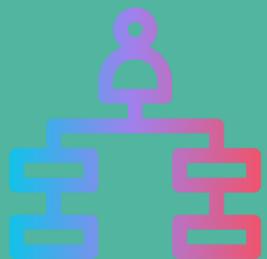
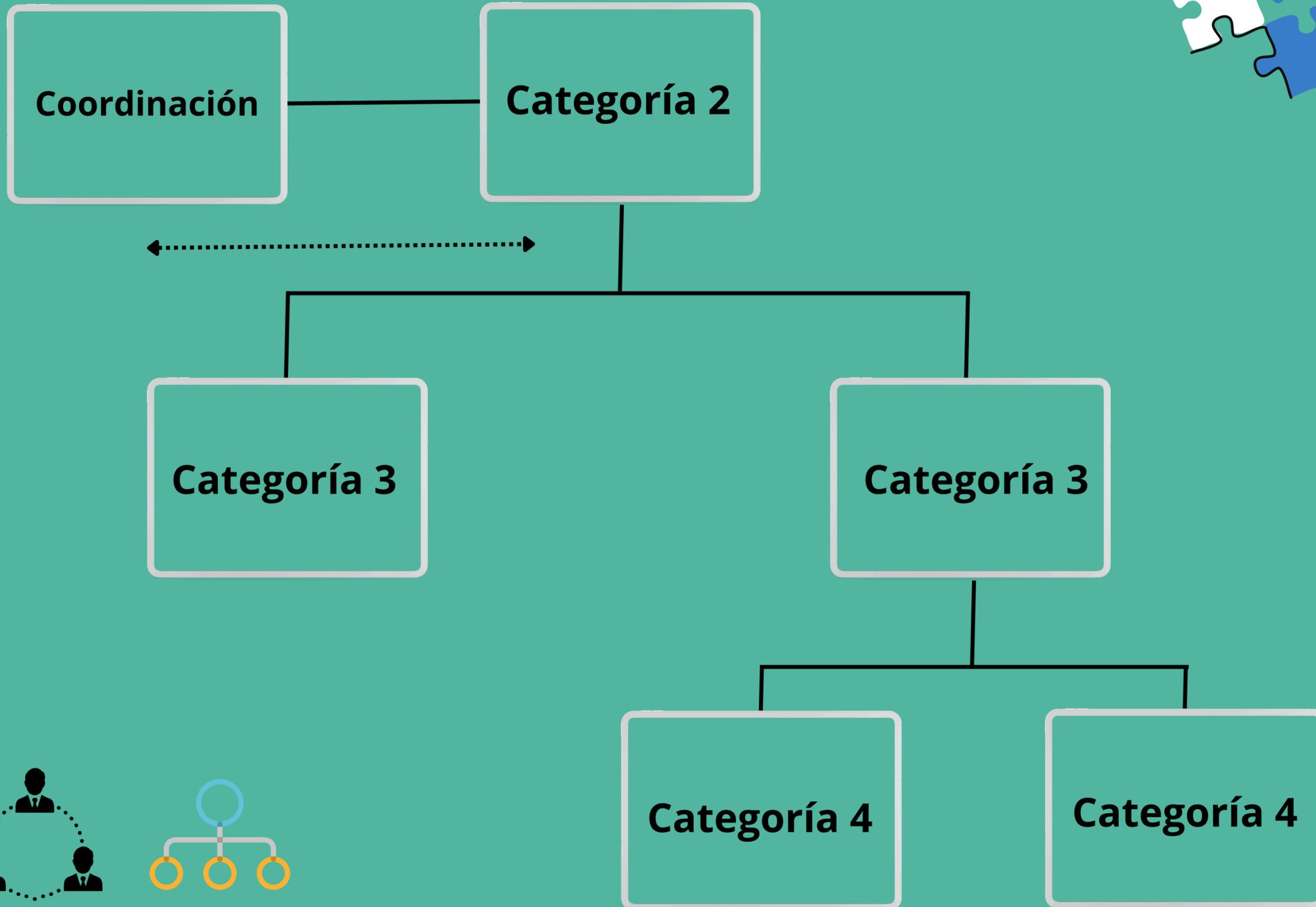
CLARIDAD

SIMPLEZA

SIMETRÍA

LAS FUNCIONES QUE REPRESENTA PUEDEN SER DE **LÍNEA** (IMPACTO DIRECTO EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS) O **STAFF** (CONTRIBUYEN A QUE EL PERSONAL DE LÍNEA TRABAJE CON MAYOR EFICIENCIA PARA EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS)

ORGANIGRAMA



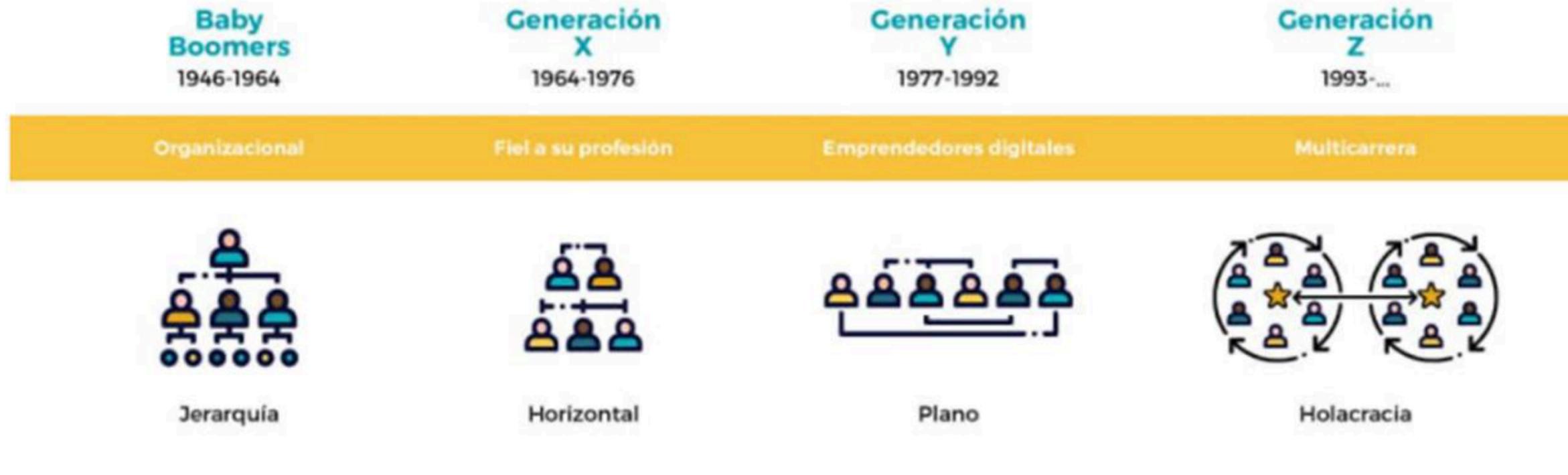
POSPANDEMIA NUEVOS ESCENARIOS Y TENDENCIAS

¿Cómo preparar la estructura organizacional para el futuro?

LA LLEGADA DE LA **PANDEMIA PUSO PATAS ARRIBA** LA GESTIÓN UN HECHO QUE PRODUJO CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES DE TODO EL MUNDO. EL DISEÑO ORGANIZACIONAL ERA UNA DE LAS PRINCIPALES PRIORIDADES. LA NUEVA NORMALIDAD UNA SITUACIÓN QUE EXIGE A LOS LÍDERES CREATIVIDAD, REINVENCIÓN Y RESILIENCIA PARA LOGRAR UNA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA EFICIENTE

¿ESTAS ESTRUCTURAS SIRVEN HOY A LAS ORGANIZACIONES PARA SOBREPONERSE RÁPIDAMENTE A UN PANORAMA INCIERTO? SON NECESARIAS PARA MANTENER EL ORDEN, PERO LA GESTIÓN SE HA DADO CUENTA DE QUE QUEDAN OBSOLETAS FRENTE A LA FLEXIBILIDAD Y RAPIDEZ CON LA QUE CAMBIA LA REALIDAD.

Generaciones y Estructuras



TENDENCIAS
EN LINEA DE
TIEMPO

MODELO DE JERARQUÍA (1946-1964): ESTE ES EL MODELO DE ESTRUCTURA ORGANIZATIVA FUNCIONAL. SE TRATA DEL MÁS COMÚN EN EL QUE SE DIVIDE A LA COMPAÑÍA EN SUS FUNCIONES GENERALES.

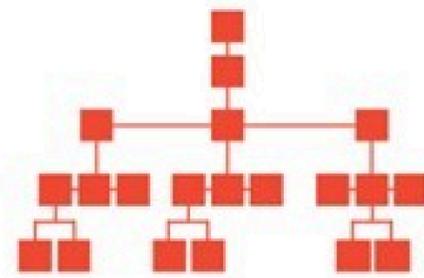
MODELO HORIZONTAL (1965-1976): ESTE MODELO DE ESTRUCTURA INTRODUCE COMUNICACIONES INTERNAS Y FACILITA LAS SINERGIAS ENTRE GRUPOS QUE COMPARTEN OBJETIVOS.

JERARQUÍA PLANA (1977-1992): EN ESTE SE INTENTA REDUCIR AL MÍNIMO LOS NIVELES DENTRO DE UNA CADENA DE MANDO. PERMITIENDO A LA GERENCIA TRABAJAR DE FORMA MÁS CERCANA CON EL PERSONAL.

HOLACRACIA (1993 -): AQUÍ LOS EQUIPOS SE ORGANIZAN Y DISUELVEN EN FUNCIÓN DE LOS PROYECTOS ASIGNADOS. DE ESTA MANERA INTERCAMBIAN ROLES Y SE PROPICIA LA CREATIVIDAD.

Limitaciones: muchas veces el organigrama sólo es una imagen idealizada de la organización. "Por ejemplo, no da cuenta de quién tiene la mayor influencia política o cómo operan los canales de comunicación que si bien son informales resultan vitales (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2002, p. 272)".

Una organización, dos estructuras



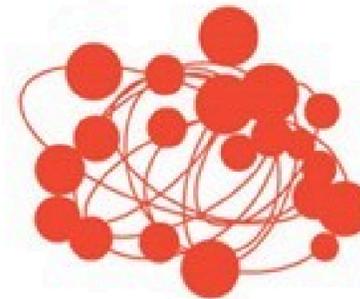
Planificación

Presupuestos

Organización

Métricas

Haciendo lo que sabemos hacer y produciendo resultados fiables



Colaboración

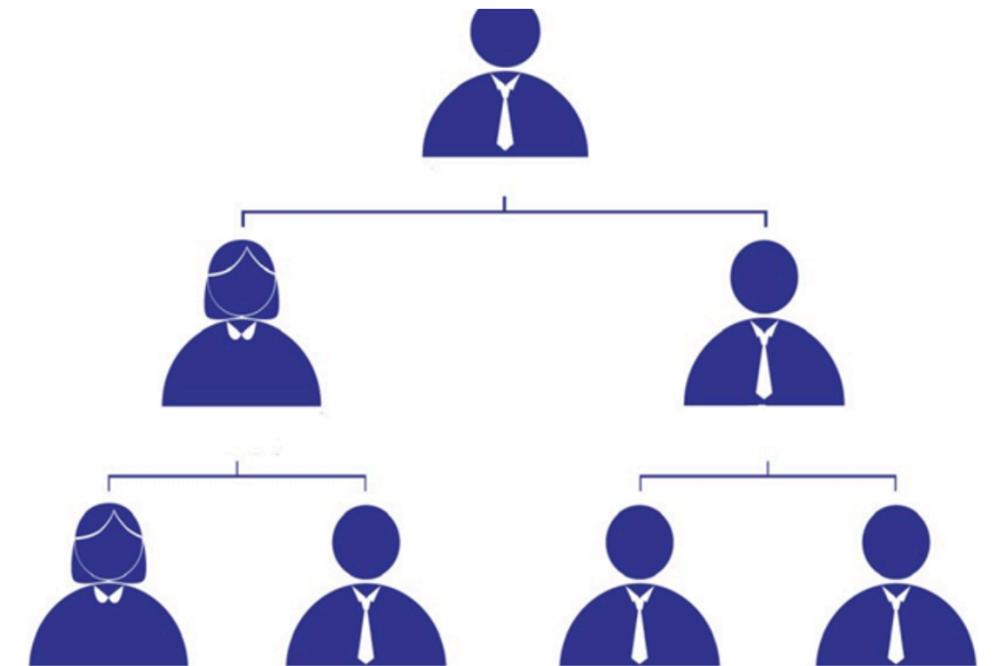
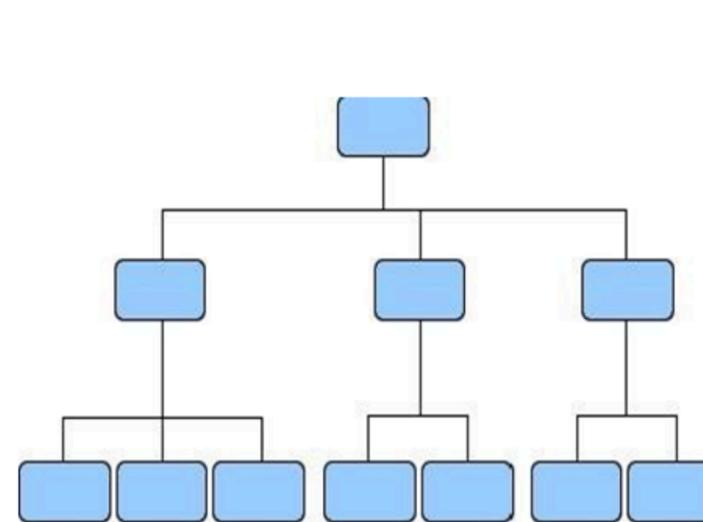
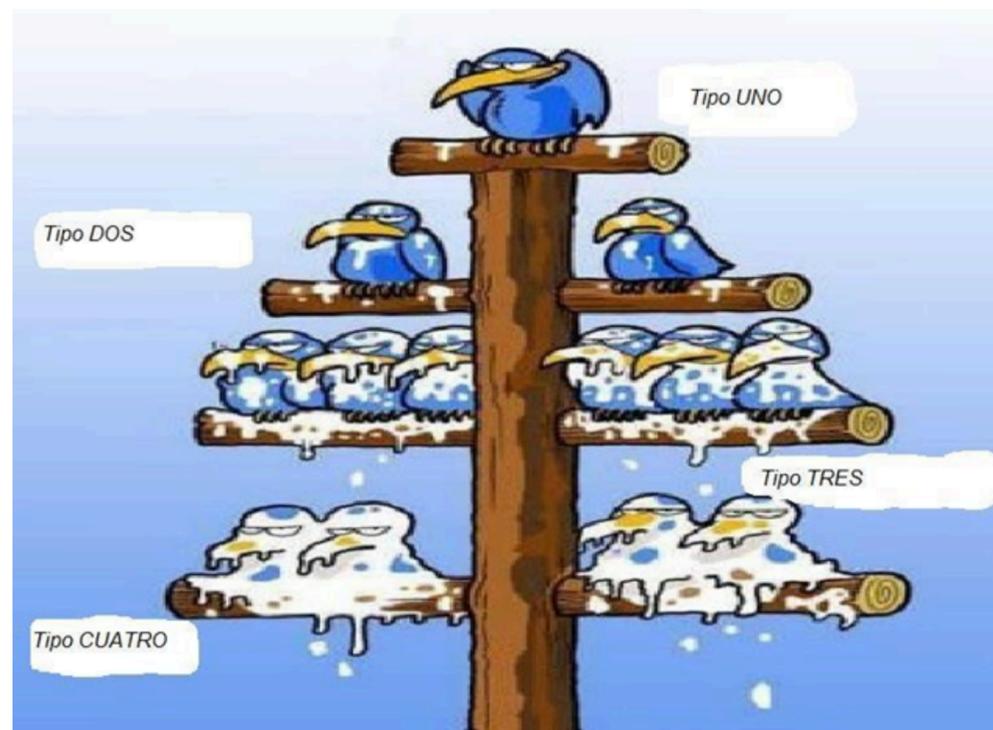
Autogestión

Innovación

Emergencia

Movilizando a las personas para conseguir resultados extraordinarios y acelerar la estrategia

¿CUÁL SE ASEMEJA A TU ÁREA?



¿UNA MEZCLA? ¿DE CUÁLES? ¿POR QUÉ?

**.UBA
TAGU**



.UBA ACADÉMICA
Secretaría de
Asuntos Académicos

UNIDAD 1

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

GRACIAS !!

TECNICATURA EN GESTIÓN UNIVERSITARIA
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
2DO. CUATRIMESTRE 2024 - LIC. ZEIGNER SARA

