

188  
189  
190  
191  
192

- (A) Industrias.
- (B) El color en la industria.
- (C) Manejo y Almacenamiento de Materiales.
- (D) Equipos Personales de Protección y Seguridad.
- (E) Prevención contra Incendios.

193

CONCLUSIONES

194

BIBLIOGRAFIA

CONCEPTOS GENERALES

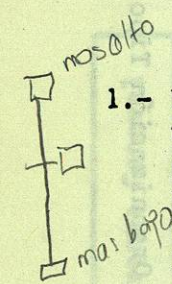
A) ESTRUCTURAS DE LA ORGANIZACION DE UNA EMPRESA.

DEFINICION.- Organización es el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr un objetivo, y una indicación de la autoridad y responsabilidad asignadas a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas.

La estructura de la organización proporciona la base para dividir las actividades en departamentos, divisiones, secciones u otras unidades apropiadas, y finalmente en puestos. Esta división de actividades sirve para establecer los deberes de cada puesto y, a su vez, las responsabilidades de los trabajadores asignados a los puestos.

TIPOS DE ORGANIZACION.- Las estructuras de la organización varían de una empresa a otra dependiendo de las necesidades y grados de complejidad dentro de éstas.

Las estructuras más comunes hasta la fecha son:

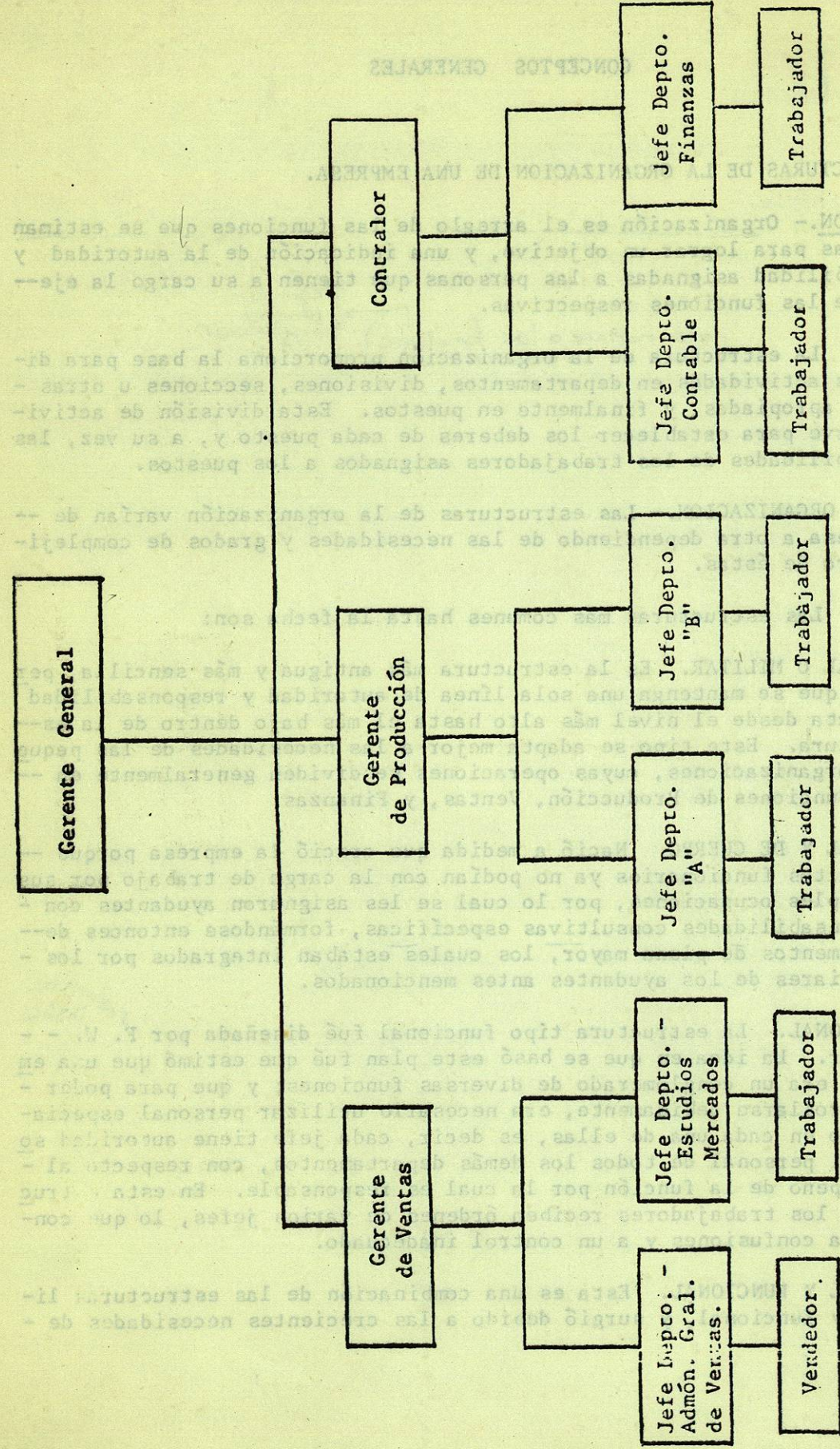


- 1.- LINEAL O MILITAR. Es la estructura más antigua y más sencilla, permite que se mantenga una sola línea de autoridad y responsabilidad directa desde el nivel más alto hasta el más bajo dentro de la estructura. Este tipo se adapta mejor a las necesidades de las pequeñas organizaciones, cuyas operaciones se dividen generalmente en las funciones de Producción, Ventas, y Finanzas.
- 2.- LINEAL Y DE CUERPO. Nació a medida que creció la empresa porque los altos funcionarios ya no podían con la carga de trabajo por sus múltiples ocupaciones, por lo cual se les asignaron ayudantes con responsabilidades consultivas específicas, formándose entonces departamentos de plana mayor, los cuales estaban integrados por los auxiliares de los ayudantes antes mencionados.
- 3.- FUNCIONAL. La estructura tipo funcional fué diseñada por F. W. Taylor. La idea en que se basó este plan fué que estimó que una empresa era un conglomerado de diversas funciones; y que para poder desarrollarse debidamente, era necesario utilizar personal especializado en cada una de ellas, es decir, cada jefe tiene autoridad sobre el personal de todos los demás departamentos, con respecto al desempeño de la función por la cual es responsable. En esta estructura, los trabajadores reciben órdenes de varios jefes, lo que conduce a confusiones y a un control inadecuado.
- 4.- LINEAL Y FUNCIONAL. Esta es una combinación de las estructuras lineal y funcional, y surgió debido a las crecientes necesidades de

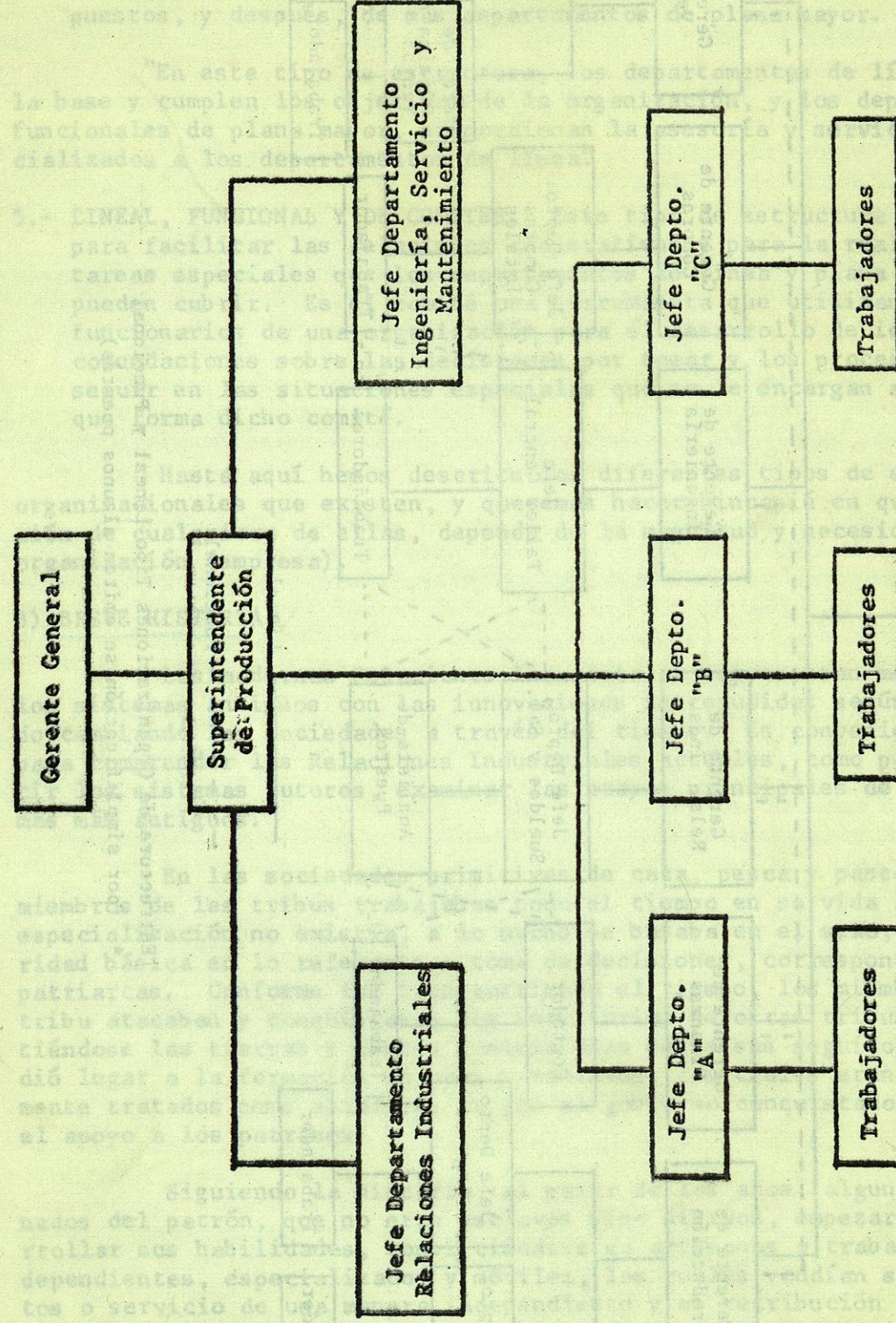
compras  
almacen.  
produccion  
etc.

(se refiere a las funciones)

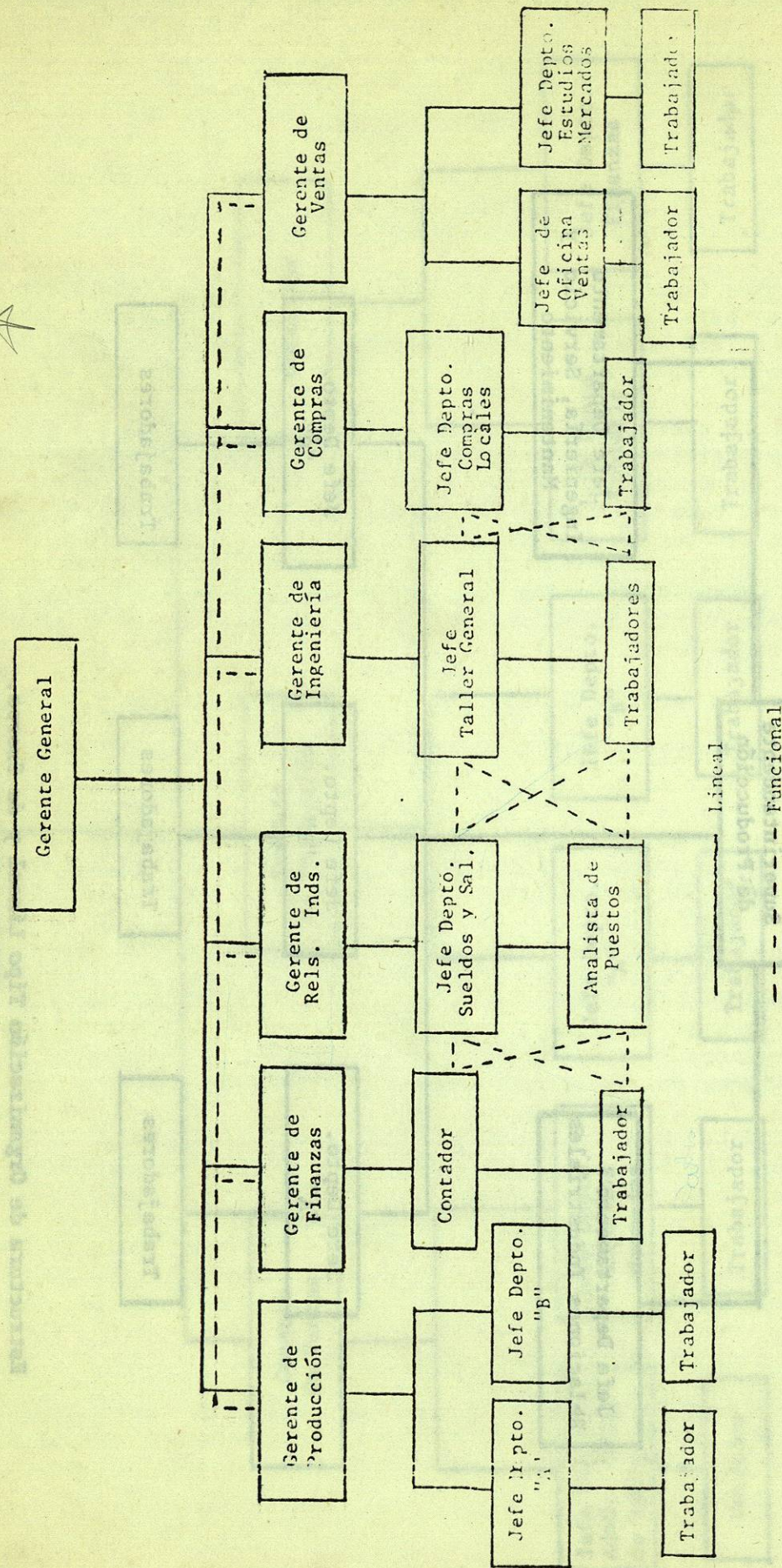
redondeo  
inslow



Estructura de Organización Tipo Lineal.



Estructura de Organización Tipo Lineal y de Cuerpo.



Estructura de Organizaciones Tipo Lineal y Funcional  
 \* (por simplificación se omiten algunos puestos).

la organización, por lo cual se hizo necesario la creación de más puestos, y después, de más departamentos de plana mayor.

"En este tipo de estructura, los departamentos de línea forman la base y cumplen los objetivos de la organización, y los departamentos funcionales de plana mayor, proporcionan la asesoría y servicios especializados a los departamentos de línea."

5.- LINEAL, FUNCIONAL Y DE COMITES. Este tipo de estructura se utiliza para facilitar las relaciones cooperativas y para la realización de tareas especiales que los departamentos de línea y plana mayor no pueden cubrir. Es el comité una herramienta que utilizan los altos funcionarios de una organización para el desarrollo de ideas y recomendaciones sobre las decisiones por tomar y los procedimientos a seguir en las situaciones especiales que se le encargan al personal que forma dicho comité.

Hasta aquí hemos descrito los diferentes tipos de estructuras organizacionales que existen, y queremos hacer hincapié en que la adopción de cualquiera de ellas, depende de la magnitud y necesidades de la organización (empresa).

#### B) BREVE HISTORIA.

Las modernas Relaciones Industriales representan mezclas de los sistemas antiguos con las innovaciones introducidas según han venido cambiando las sociedades a través del tiempo. Es conveniente, tanto para comprender las Relaciones Industriales actuales, como para predecir los sistemas futuros, examinar las etapas principales de los sistemas más antiguos.

En las sociedades primitivas de caza, pesca y pastoreo, los miembros de las tribus trabajaban todo el tiempo en su vida activa; la especialización no existía, a lo mucho se basaba en el sexo, y la autoridad básica en lo referente a toma de decisiones, correspondía a los patriarcas. Conforme fué transcurriendo el tiempo, los miembros de una tribu atacaban y conquistaban los territorios de otras tribus, repartiéndose las tierras y gentes conquistadas entre sus seguidores, ésto dió lugar a la formación de amos y esclavos, los cuales eran prácticamente tratados como animales, ya que el gobierno conquistador brindaba el apoyo a los patrones.

Siguiendo la historia, al pasar de los años, algunos subordinados del patrón, que no eran esclavos sino siervos, empezaron a desarrollar sus habilidades, convirtiéndose en artesanos o trabajadores independientes, especializados y móviles, los cuales vendían sus productos o servicio de una manera independiente y su retribución estaba limitada a mantener un nivel de vida aceptable para él y su familia.