

- ✚ MATERIA: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES
- ✚ MAESTRO: LIC. SERGIO ENRIQUE PEREDA TAMAYO
- ✚ ALUMNO: DARWIN KEVIN MORENO AGUILAR
- ✚ TRABAJO DE INVESTIGACION
- ✚ FECHA DE ENTREGA: 15/06/2020

Organización Mecanicista

La **organización mecanicista**, también conocida como **organización burocrática**, hace énfasis en las reglas e intenta imitar el funcionamiento estandarizado de una máquina. En este tipo de organización las personas tienen poca autonomía y no hay espacio para improvisar. Así, la adopción del principio de cadena de mando permite la existencia de una jerarquía de autoridad formal, donde cada persona es controlada y supervisada por un solo superior.

Las organizaciones que siguen este modelo tienden a ser impersonales, rígidas, y a estar reglamentadas. La organización crece hacia arriba en cantidad de niveles, eso trae como consecuencia la impersonalidad de las relaciones, que significa que las personas que trabajan en la organización (excepto las de la misma área) no conocen al resto de los empleados, sino que son conocidas por el puesto o cargo que ocupan dentro de la organización.

¿Cómo se coordina?

Para poder coordinar las actuaciones de las distintas partes de la organización es necesario implantar reglas, normas y procedimientos que se siguen al pie de la letra.



Las decisiones se encuentran centralizadas en la cúspide de la organización, produciéndose importantes retrasos al momento de dar respuesta inmediata a las cambiantes condiciones del ambiente o entorno por parte de la organización, lo que nos refiere la existencia de una estructura inflexible o poco flexible, con dificultades para coordinar los distintos puestos de trabajo y las tareas que se ejecutan.

El seguimiento de las normas y los procedimientos pasan a ser un fin en sí mismo y no un medio que permite el alcance de los objetivos.

Características del modelo mecanicista:

- ❖ La filosofía de administración hace énfasis en criterios de desempeño como la eficiencia, la previsibilidad, la seguridad y la aversión al riesgo.
- ❖ Las reglas, las normas y los procedimientos están bien definidos y por escrito. La organización procura prever todas las posibilidades de comportamiento y someterlas a las normas.
- ❖ Las personas desempeñan tareas de corto alcance, al ocupar cargos con responsabilidades específicas y bien definidas. Las tareas son muy especializadas.
- ❖ Los criterios de departamentalización son homogéneos. La organización busca simetría y uniformidad en su organigrama.
- ❖ La autoridad está centralizada. El estilo de liderazgo es autocrático.
- ❖ La jerarquía es rígida. La fuente de autoridad es la posición de la persona en la estructura organizacional.

Organización orgánica

La organización orgánica intenta reducir el grado de formalidad e impersonalidad que se tiene en la organización mecanicista.

La organización orgánica hace hincapié en el sistema social y la iniciativa de las personas, se posee una estructura altamente adaptativa, permite que se den cambios con tanta rapidez como sean necesarios. Aquí existe una división del trabajo y los trabajos no se encuentran estandarizados, aspecto este último que exige la existencia de una fuerza de trabajo en la organización técnicamente experimentada y capacitada para manejar diversos problemas.

¿Cómo se coordina?

En este tipo de organización la jerarquía y la especialización son menos importantes que en el modelo mecanicista, aquí se necesitan pocas reglas formales, se alienta la comunicación informal, además casi no se utiliza el mecanismo de supervisión directa debido a que el entrenamiento de la mano de obra les ha inculcado normas de conducta y pautas de trabajo profesionales.

Tiene poca centralización, hecho que permite que la organización responda rápidamente a las cambiantes condiciones del ambiente o entorno.

Características del modelo orgánico:

- ❖ La filosofía de la administración hace énfasis en criterios de desempeño, como la eficacia, adaptabilidad, sensibilidad hacia la necesidad de cambios y propensión al riesgo.
- ❖ Existe una gran participación para definir los objetivos de la organización, incluyendo personas de todos los niveles organizacionales.
- ❖ La fuente de autoridad es la competencia. El estilo de liderazgo tiende a ser democrático.
- ❖ Hay un nivel reducido de especialización: las tareas tienen un amplio alcance y los cargos se definen en forma imprecisa. La capacidad de resolver problemas con autonomía e iniciativa es más importante que seguir reglas.
- ❖ Los criterios de departamentalización son heterogéneos. La organización puede usar tantos modelos como sean adecuados para sus distintas operaciones y misiones.
- ❖ La jerarquía es imprecisa: las personas desempeñan el papel de jefe o de subordinado y la relación de mando puede invertirse dependiendo de la situación.

Organización mecánica	Organización orgánica
La autoridad se encuentra centralizada	La autoridad esta descentralizada y dispersa
Presenta un alto grado de especialización	Bajo grado de especialización
Importante cantidad de normas y procedimientos y son impuestos	Poca cantidad de normas y procedimientos y los mismos se consensuan
Tramo de control reducido	Tramo de control amplio
Cadena de mando clara	Libre flujo de la información
Las tareas son especializadas y rutinarias	Las tareas son compartidas e innovadoras
Equipos y fuerzas de tarea prácticamente no existen	Son muchos los equipos y las fuerzas de tarea
La coordinación de las distintas unidades administrativas es formal e impersonal	La coordinación se ejerce en forma informal y personal

¿CUANDO SON ADECUADOS LOS MODELOS MECÁNICOS Y ORGÁNICOS? EXPLICA

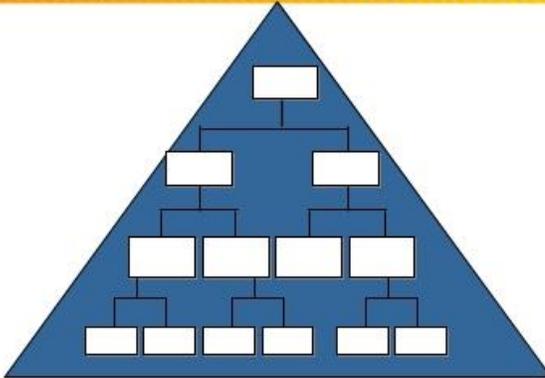
Los modelos de estructura mecánica presentan altos niveles de complejidad, formalización y centralización que hacen que este tipo de estructura goce de la eficiencia que tradicionalmente se le ha otorgado. Por su parte, los modelos de estructura orgánica, puesto que se encuentran en el extremo opuesto, podemos asociarlos con bajos niveles en estas tres dimensiones, lo cual le da un carácter más flexible a este tipo de organización.

	Formalización	Complejidad	Centralización
Estructura orgánica	Baja	Baja	Baja
Estructura mecánica	Alta	Alta	Alta

Esto se puede entender también por medio de las relaciones que se pueden establecer entre estas tres dimensiones estructurales. En este sentido, cuando en la organización existe un elevado grado de complejidad debido a una alta especialización funcional, esto es, tareas rutinarias y repetitivas, es más viable la formalización de dichas tareas, y al mismo tiempo se hace más fácil la centralización de determinadas decisiones puesto que la formalización facilita el control y la coordinación. En cambio, cuando el grado de complejidad de la estructura es relativamente bajo, es decir, existe poca diferencia horizontal, vertical o espacial, es más difícil formalizar el comportamiento del personal de empresa llevando un control centralizado de toda la organización, siendo necesario descentralizar parte de la toma de decisiones en los miembros más capacitados para cada cuestión.

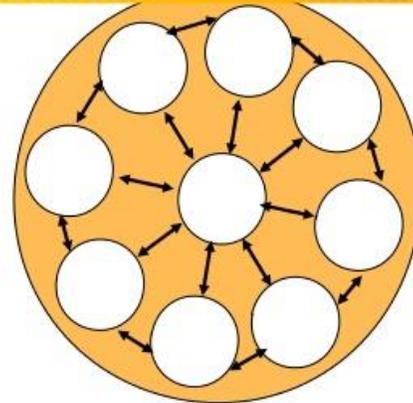
En manera de conclusión podemos decir que la estructura orgánica es más viable cuando los datos son en menor cantidad, contrario a la estructura mecánica, que para esta estructura, se utiliza cuando los datos son muchos o la empresa es grande, y se necesitan datos correctos para determinar así conclusiones, planes y estrategias correctas y aptas para el bien de la organización.

EVOLUCION EN EL DISEÑO DE LAS ORGANIZACIONES



Modelo mecánico

- Centralización de decisiones
- Jerarquía de autoridad y cadena de mando
- División del trabajo y especialización
- División de departamentos
- Gran formalización en las comunicaciones
- Formato piramidal



Modelo orgánico

- Descentralización de las decisiones
- Nivelación del poder
- Integración y coordinación
- Equipos multifuncionales de trabajo
- Poca formalización en las comunicaciones
- Formato circular