Estructuras organizacionales

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Mapa conceptual

Alumno:

Ulises Antonio Garcìa Ruiz

Grado y grupo:

Tercer cuatrimestre grupo único

Unidad 3 y 4

Las

organizaciones

Pueden ser

pequeñas

puede proporcionar ventajas significativas en términos de una reacción rápida a las necesidades cambiantes del cliente y a las condiciones variables del entorno y del mercado

Híbrido de empresa grande/empresa pequeña

combina los recursos y el alcance de una corporación grande con la simplicidad y flexibilidad de una pequeña empresa

Grandes

Son necesarios considerables recursos y economías de escala para que muchas organizaciones puedan competir a nivel global

se administran mecánicamente y son complejas

los

Parámetros para medir el tamaño de la organización

conforme se incrementa el tamaño a través del aumento del número de personas, procesos o unidades organizativas, habrá un aumento en la complejidad expresada en la diferenciación vertical y horizontal, en la formalización y, según el caso, un mayor grado de centralización

1) La capacidad física – incluye equipos e instalaciones– y la cantidad de actividades vinculadas con los procesos productivos

2) la complejidad de sus entradas y salidas, o los insumos o productos de la organización

3) los recursos disponibles –capacidad financiera– y activos netos

4) el número de trabajadores

Ciclo de vida de la organización

Etapa emprendedora

Cuando una organización nace, el énfasis es en la creación de un producto o servicio y en sobrevivir en el mercado

Crisis: necesidad de un nuevo liderazgo

el mayor número de empleados causa problemas. Los propietarios, creativa y técnicamente orientados, se enfrentan a problemas administrativos, pero tal vez prefieren concentrar sus energías en fabricar y vender el producto o en desarrollar nuevos productos y servicios

Etapa de colectividad

Se establecen departamentos una jerarquía de autoridad, se asignan los puestos y una división del trabajo inicial

necesidad de delegación

los empleados en el nivel inferior de forma gradual se empiezan a sentir restringidos por el poderoso liderazgo de arriba hacia abajo. Los gerentes en el nivel inferior empiezan a adquirir confianza en sus propias áreas funcionales y desean tener más libertad

Etapa de formalización

La comunicación es menos frecuente y más formal. Es posible añadir ingenieros, especialistas en recursos humanos y otros miembros del staff. La alta gerencia se empieza a preocupar por aspectos como la estrategia y la planeación y deja las operaciones de la empresa en manos de los gerentes de nivel medio