

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

BEATRIZ ADRIANA MENDEZ GONZALEZ

 PRESENTA EL ALUMNO:

MANUEL ANTONIO AVILA GOMEZ

GRUPO, SEMESTRE y MODALIDAD:

3ro. Cuatrimestre "A" Psicología Semiescolarizado

Pichucalco, Chiapas

CICLO DE VIDA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

CREACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La etapa de creación (formación) de una organización se caracteriza por la ausencia de objetivos claros y el libre curso del proceso creativo.

En esta etapa se establece la estructura organizativa de la empresa, la división y la especialización del trabajo directivo es débil.

ETAPA DE CRECIMIENTO

Es el desarrollo intensivo de procesos innovadores y finalmente la misión formada de la estructura organizativa

- Resolver los problemas sociales del equipo.
- Optimizar la relación entre la centralización y la descentralización en la gestión.
- Aplicar estructuras de gestión progresivas

MADUREZ DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Se caracteriza por la creciente complejidad de la estructura organizativa, la ramificación del árbol jerárquico, la introducción de nuevas normas y procedimientos, la creciente división del trabajo y la especialización de los empleados.

El gerente, a su vez, se ocupa del desarrollo de nuevos productos, supervisa la estructura para su oportuna corrección, analiza el comportamiento de los competidores y realiza cambios en la estrategia de desarrollo si es necesario, aprovecha todas las oportunidades de reequipamiento tecnológico de la producción, crea las condiciones para fortalecer el potencial intelectual de la empresa.

ETAPA DE DECADENCIA

La Organización se enfrenta a una disminución de la demanda de su producto. La administración tiene que buscar formas de mantener los mercados. La necesidad de empleados con las habilidades más valiosas está aumentando. Hay un número creciente de conflictos. La organización es demasiado conservadora y extremadamente burocrática. A menudo se produce un cambio en la dirección de la empresa.

La organización se encuentra bajo la presión de una menor demanda y una competencia más dura, el aumento de los requisitos de los proveedores, la creciente complejidad de la gestión de los activos, la disminución de los beneficios, un papel cada vez más importante de la calidad.

Cambios de la estrategia

Un cambio drástico de la estrategia, junto con los cambios organizativos necesarios, puede hacer que la organización vuelva a la vida. El gerente debe considerar el uso de todos los recursos disponibles y centrarse en la dirección más rentable.

Explorar las oportunidades de combinar con otras organizaciones para que el potencial existente pueda ser utilizado eficazmente con pérdidas mínimas. Conectar con nuevos mercados y embarcarse en cambios en el diseño de la organización

CULTURA ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN

Entendemos como cultura organizacional aquellas normas y valores por los que se rige una empresa. Unos principios relacionados con la estructura de la compañía, con los métodos de desempeño del trabajo, y hasta el modo en que se relaciona la plantilla. Se trata, en Román Paladino, de la psicología de la organización, de su núcleo.

LA IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Ámbitos de actuación interno

Tiene que ver con cómo se relaciona la empresa con sus trabajadores

Ámbitos de actuación externo

Las políticas de bienestar, el clima laboral de la oficina, etcétera.

COMPONENTES BÁSICOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE UNA EMPRESA

Llegados a este punto podemos establecer algunos componentes básicos de la cultura organizacional de una empresa. Estos son:

- Las normas organizacionales
- Estructura de poder o tipo de liderazgo
- Las relaciones de la plantilla
- Los valores de la empresa

NORMAS ORGANIZACIONALES: COMPONENTE DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Las normas organizacionales establecen las pautas, normativas y principios de la empresa en relación a diferentes aspectos. Por ejemplo, las normas –o regulación– pueden referirse a:

El salario: hay que tener en cuenta si existen objetivos ligados a incentivos, de qué tipo, cómo se planea el aumento salarial en la progresión de carrera.

El código de conducta: todos los comportamientos establecidos, determinadas formalidades en las reuniones, ciertas normas de cómo estar en el espacio de trabajo

Los procedimientos operativos: por los que funciona la compañía. Para que nos entendamos, una empresa como Toyota sigue el método lean para producir.

La misión y visión: ¿cuáles son los objetivos de la compañía? ¿Qué puesto pretende ocupar en el mercado? ¿Cuáles son las aportaciones que pretende dar al mundo?

LA ESTRUCTURA DE PODER DEFINE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La estructura de poder o estructura en general de la empresa es otro de los elementos que ayudan a definir la cultura organizacional. No estamos hablando de las relaciones entre los empleados, sino de quién lidera y de cómo lo hace. Incluso de los sistemas y plataformas que hacen posible esta cadena de mando.