

HECTOR DE JESUS VASQUEZ LOPEZ

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

LIC. INGRID PAOLA DOMINGUEZ

LIC. EN PSICOLOGIA - TURNO EJECUTIVO

13/06/2023

COMITAN DE DOMINGUEZ



Mi Universidad



3.1

TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

Las pequeñas organizaciones tienen una estructura plana y orgánica y un estilo administrativo del flujo que alienta el espíritu emprendedor y la innovación. Las grandes empresas son estandarizadas, a menudo se administran mecánicamente y son complejas.

3.2

PARÁMETROS PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

Un aspecto metodológico importante en las investigaciones vinculadas con la relación entre la estructura organizativa y el tamaño de la organización es elegir el criterio adecuado que debe utilizarse para definir esa variable. En este sentido, al trabajo clásico de Kimberly (1976) quien señala cuatro indicadores del tamaño de la organización, los cuales son aplicables y conceptualmente independientes:

- 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; y
- 4) el número de trabajadores.

3.6

ESTRATEGIAS DE CONTROL ORGANIZACIONAL

Los gerentes en los niveles superiores y medio de una organización pueden elegir entre esas estrategias de control generales. Estas estrategias provienen de un marco de referencia para el control organizacional propuesto por William Ouchi, de la Universidad de California en Los Ángeles. Ouchi sugirió tres estrategias de control que las organizaciones podían adoptar: burocrática, de mercado y de clan.

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

3.3

CICLO DE VIDA DE LA ORGANIZACIÓN

Este sugiere que las organizaciones nacen, envejecen y, con el tiempo, mueren. La estructura organizacional, el estilo de liderazgo y los sistemas administrativos siguen un patrón bastante predecible a todo lo largo de las etapas del ciclo de vida. Las etapas son secuenciales y siguen una progresión natural.

3.5

BUROCRACIA Y CONTROL DE LAS ORGANIZACIONES

Aun cuando Weber percibía a la burocracia como una amenaza para las libertades personales básicas, también reconocía que es el sistema de organización más eficiente posible. Predijo el triunfo de la burocracia, debido a su capacidad para asegurar un funcionamiento más eficiente de las organizaciones, en escenarios tanto de negocios como del gobierno.

3.4

CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES

	1. Emprendedora	2. Colectividad	3. Formalización	4. Elaboración
Característica	No burocrática	Pre burocrática	Burocrática	Muy burocrática
Estructura	Informal, específica de una sola persona	En su mayor parte informal, algunos procedimientos	Procedimientos formales, división del trabajo, se añaden nuevas especialidades	Trabajo en equipo dentro de la burocracia, entidad de una pequeña empresa
Productos o servicios	Un solo producto o servicio	Un producto o servicio principales, con variaciones	Línea de productos o servicios	Línea de múltiples productos o servicios
Sistemas de recompensa y control	Personal, potencialista	Personal, contribución al todo	Impersonal, sistemas formalizados	Extensión, aplicada al producto y al departamento
Innovación	Por el propietario-gerente	Por los empleados y los gerentes	Por un grupo de innovación separado	Por el departamento institucionalizado de investigación y desarrollo
Meta	Supervivencia	Crecimiento	Estabilidad interna, expansión del mercado	Reputación, organización completa
Estilo de alta gerencia	Individualista, empresarial	Carismática, proporcionando una dirección	Delegación con control	Enfoque de equipo, atañe a la burocracia

CONCLUSIÓN

Los Modelos de Ciclo de Vida Organizacional (OLC, por sus siglas en inglés) tienen por objetivo representar el nivel de desarrollo de la empresa a través de una serie de etapas consecutivas; diferenciadas por características propias y retos por resolver. Los autores que se han dedicado al estudio del tema consideran que un buen entendimiento sobre el nivel de desarrollo de la empresa, permite tener un visión más amplia de las características y necesidades de la misma para con ello, auxiliar a la toma de decisiones y por ende, prepararse para los retos presentes y futuros.