



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

“MAPA CONCEPTUAL, UNIDAD III”

Alumno: LIMBERG ALBORES MONTOYA

Licenciatura en Administración y Estrategias de Negocios

Unidad 3 Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones

3.1 Tamaño de la organización

Las empresas en todas las industrias, desde la minorista hasta la aeroespacial y de medios, se esfuerzan por crecer con el fin de adquirir el tamaño y los recursos necesarios para competir a escala global.

- **Grande.** Son necesarios considerables recursos y economías de escala para que muchas organizaciones puedan competir a nivel global. Además, las grandes organizaciones cuentan con los recursos para ser una economía de apoyo y una fuerza social en tiempos difíciles.
- **Pequeña.** El argumento contrario dice que pequeño es bello, debido a que los requerimientos cruciales para el éxito en una economía global son la capacidad de respuesta y la flexibilidad en los mercados muy dinámicos. La pequeña escala 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.** La paradoja es que las ventajas de las pequeñas empresas en ocasiones les permiten triunfar y, por consiguiente, llegar a ser más grandes. Las pequeñas empresas se pueden convertir en víctimas de su propio éxito a medida que crecen, cambiando a una estructura mecanicista que hace hincapié en la jerarquía vertical y que produce “hombres de la organización”, en vez de emprendedores

3.2 Parámetros para medir el tamaño de la organización

Un aspecto metodológico importante en las investigaciones vinculada 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

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; 65
3. Los recursos disponibles –capacidad financiera– y activos netos;
4. El número de trabajadores.

Unidad 3

Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones

3.3 Ciclo de vida de la organización

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

Etapas de desarrollo del ciclo de vida

1. Etapa emprendedora (Crisis: necesidad de un nuevo liderazgo)
2. Etapa colectiva (Crisis: necesidad de delegación)
3. Etapa de formalización (Crisis: demasiados trámites burocráticos)
4. Etapa de elaboración (Crisis: necesidad de revitalización)

3.4 Características organizacionales durante el ciclo de vida

A medida que las organizaciones evolucionan a lo largo de las cuatro etapas del ciclo de vida, tienen lugar cambios en la estructura, los sistemas de control, la innovación y las metas. A continuación, se resumen las características organizacionales asociadas con cada etapa.

- Emprendedora
- Colectividad
- Formalización
- Elaboración

Unidad 3

Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones

3.5 Burocracia y control de las organizaciones

En tanto que las organizaciones progresan a lo largo del ciclo de vida, por lo general adoptan características burocráticas a medida que son más grandes y complejas. El estudio sistemático de la burocracia fue iniciado por Max Weber, un sociólogo que estudió las organizaciones 72 gubernamentales en Europa y desarrolló un marco de referencia de características administrativas que haría que las organizaciones grandes fueran racionales y eficientes. Weber quería comprender la forma en que se podrían diseñar las organizaciones para que desempeñaran un papel positivo en la sociedad en general.

¿Qué es la burocracia?

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. Weber identificó una serie de características organizacionales, que se podrían encontrar en las organizaciones burocráticas exitosas.

3.6 Estrategias de control organizacional

Aun cuando muchas organizaciones tratan de reducir la burocracia y modernizar las reglas y los procedimientos que restringen a los empleados, todas las corporaciones necesitan sistemas para guiarlas y controlarlas. Los empleados pueden tener más libertad en las empresas actuales, pero el control todavía es una responsabilidad importante de la gerencia.

- Control burocrático
- La autoridad racional-legal
- Control de mercado
- Control de clan