Nombre del alumno: Luis Fernando Domínguez Barrera
Nombre de la materia: Estructuras Organizacionales
Grupo A13

unidad III

Tamaño de la organización

El tamaño de la organizacion permite que las empresas corran riesgos que podrían arruinar a las empresas más pequeñas y la escala es crucial para la salud económica en algunas industrias

grande	Son necesarios considerables recursos y economías de escala para que muchas organizaciones puedan competir a nivel globa
Pequeña	La pequeña puede proporcionar ventajas significativas en términos de una reacción ipida a las necesidades cambiantes del cliente y a las condiciones variables del entorno y del mercado
Híbrido	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

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

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

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

los recursos disponibles –capacidad financiera– y activos netos

el número de trabajadores.

Tamaño de la organización

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.

Las reglas y los procedimientos estándar permitían que las actividades organizacionales se desempeñaran de forma predecible y rutinaria

Tamaño de la organización

Los gerentes en los niveles superiores y medio de una organización pueden elegir entre esas estrategias de control generales.

Control burocrático ⇨ es el uso de reglas, políticas, jerarquías de autoridad, documentación escrita, estandarización y otros mecanismos burocráticos para estandarizar el comportamiento y evaluar el desempeño.

La autoridad racional-lega ⇨ l se basa en la creencia de los empleados en la legalidad de las reglas y su derecho para acceder a posiciones de autoridad para dar órdenes. La autoridad racional-legal es la base, tanto de la creación como del control de la mayoría de las organizaciones gubernamentales

La autoridad carismática ⇨ se basa en la devoción al carácter ejemplar o al heroísmo de una persona y al orden definido por la misma.

Control de mercado ⇨ ocurre cuando la competencia de precios se utiliza para evaluar los resultados y la productividad de una organización o de sus principales departamentos y divisiones. La idea del control de mercado se originó en la economía

Ciclo de vida de la organización

La estructura organizacional, el estilo de liderazgo y los sistemas 66 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 del ciclo

Etapa emprendedora	Cuando una organización nace, el énfasis es en la creación de un producto o servicio y en sobrevivir en el mercado
Etapa de colectividad	obtiene un poderoso liderazgo y la organización empieza a desarrollar metas y una dirección claras. Se establecen departamentos una jerarquía de autoridad, se asignan los puestos y una división del trabajo inicial.
Etapa de formalización	implica el establecimiento y la utilización de reglas, procedimientos y sistemas de control. La comunicación es menos frecuente y más forma

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

Emprendedora	la organización es pequeña, no es burocrática y es como un espectáculo de sólo una persona. La alta gerencia proporciona la estructura y el sistema de contro
Colectividad	. Es la etapa de la juventud de la organización. El crecimiento es rápido y los empleados se sienten emocionados y comprometidos con la misión de la organización
Etapa de Formalización	está entrando a la etapa de madurez. Surgen las características burocráticas. La organización añade grupos de personal de apoyo, formaliza los procedimientos y establece una jerarquía clara y una división del trabajo