



Medicina Veterinaria Y Zootecnia.

Benjamín Vera Aragón.

Estructura Organizacionales.

Estefany Darany Pereyra Castro.

Tuxtla Gutiérrez Chiapas.

08/Miércoles/2020

Características organizacionales durante el ciclo de vida

A medida que las organizaciones evolucionan, 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.

Colectividad

La estructura es todavía informal en su mayor parte, aun cuando empiezan a surgir algunos procedimientos

Formalización

En la etapa de formalización, las organizaciones también pueden desarrollar productos complementarios para ofrecer una línea de productos completa.

Elaboración

Los gerentes de la organización tratan de desarrollar una orientación al equipo dentro de la burocracia, con el fin de impedir una burocratización adicional.

Burocracia y control de las organizaciones

En tanto que las organizaciones progresan a lo largo de su 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.

Las obligaciones especializadas significaban que cada empleado tenía una tarea clara a desempeñar.

La jerarquía de autoridad proporcionaba un mecanismo sensible para la supervisión y el control.

La competencia técnica era la base mediante la cual se contrataba a las personas, y no la amistad, los lazos familiares y el favoritismo.

La separación de quien ocupaba la posición significaba que los individuos no tenían un derecho inherente al trabajo, lo que promovía la eficiencia.

Los registros escritos proporcionaban una memoria organizacional y una continuidad a través del tiempo.

ciclo de vida de la organización

sugiere que las organizaciones nacen, envejecen y, con el tiempo, mueren

Etapas desarrollo del ciclo de vida

Etapa empíndora

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

Crisis: necesidad de un nuevo liderazgo

En esos tiempos de crisis, los empresarios no ajustan la estructura de la organización para que se adapte a un crecimiento continuo ni traen a nuevos gerentes que tengan el poder para hacerlo.

Etapa de colectividad

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

Crisis: necesidad de delegación.

La organización debe encontrar mecanismos para controlar y coordinar los departamentos sin una supervisión directa del nivel superior

Etapa de formación

Implica el establecimiento y la utilización de reglas, procedimientos y sistemas de control. La comunicación es menos frecuente y más formal.

Crisis: demasiados trámites burocráticos

En este punto de desarrollo de organización, la proliferación de sistemas y procedimientos puede empezar a asfixiar a los gerentes de nivel medio.

Etapa de moribundación

En esta etapa toda la organización, los gerentes desarrollan capacidades para enfrentar los problemas juntos.

Crisis: necesidad de revitalización

La organización se desalinea con el entorno o tal vez se mueve lentamente y se burocratiza en exceso y debe pasar por una etapa de modernización e innovación.