



Nombre de alumno: Víctor Maldonado García

**Nombre del profesor: Jezabel Ivonne Silvestre
Montejo**

**Nombre del trabajo: mapa conceptual del
tema “tamaño y ciclo de vida de las
organizaciones”**

Materia: estructura organizacional

Grado: tercer cuatrimestre

Grupo: c

Frontera Comalapa chipas a 13/06/2020

Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones

Tamaño de la empresa.

Las empresas deben crecer para seguir siendo económicamente saludables.

Tamaño grande

Cuentan con los recursos para ser una economía de apoyo y una fuerza social en tiempos difíciles.

Son estandarizadas se administran mecánicamente y son complejas.

Pueden ser una presencia que estabiliza un mercado durante años.

Tamaño pequeño.

Pequeño es bello, puede proporcionar ventajas en términos de una reacción rápida a las necesidades cambiantes del cliente.

Disfrutan de un mayor compromiso de parte de los empleados.

Tienen una estructura plana y orgánica y un estilo administrativo de libre flujo.

Ventajas.

Les permite triunfar.
Les permite llegar a ser más grandes.
A medida que crecen cambian una estructura mecanicista que hace hincapié en la jerarquía vertical.

Parámetros para medir el tamaño de la organización.

El trabajo clásico de Kimberly quien señala cuatro indicadores del tamaño de la organización.

Capacitación física.
Influyen equipos de instalaciones.

La complejidad de sus entradas y sus salidas.

Los recursos disponibles.
Capacidad financiera y activos netos.

El número de trabajadores.

Por un criterio práctico.
Puesto que la mayoría de las bases de datos disponibles clasifican a las organizaciones según el número de trabajadores.

Ciclo de la organización.

Sugiere que las organizaciones nacen, envejecen y con el tiempo mueren.

Etapas de desarrollo del ciclo de la vida.

Los fundadores son personas emprendedoras.
La organización es informal y no burocrática.
El control se basa en la supervisión personal de los propietarios.
El crecimiento es a partir de un nuevo producto.

Etapa de colectividad.

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

La crisis ocurre cuando los gerentes en el nivel superior no quieren renunciar a la responsabilidad.

Etapa de formalización.

Implica el establecimiento y la utilización de reglas, procedimientos y sistemas de control.

Etapa de elaboración.

Los gerentes desarrollan capacidades para enfrentarse a los problemas.
El control social y la autodisciplina reducen la necesidad de controles formales.