



Nombre de la alumna: Diaz Ramírez Bianca Yulissa

Nombre del profesor: Mtra. Ángela Zavaleta Villatoro.

Nombre del trabajo: Elaborar un mapa conceptual de la unidad III “TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES”

Materia: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Grado: IV Cuatrimestre

Grupo: “A”

“TAMAÑO Y CICLO DE LAS ORGANIZACIONES”

ORGANIZACION

Definición

Existen por un propósito. Los altos directivos deciden sobre el intento estratégico de la organización, incluyendo una misión específica que debe cumplirse.

Se clasifican en

TAMAÑO DE LA ORGANIZACION

Dilemas del tamaño

GRANDE

E
j
e
m
p
l
o

Son necesarios, considerables recursos y economías de escala para que muchas organizaciones puedan competir a nivel global. Solo las grandes organizaciones pueden construir un masivo oleo dueto en Alaska. Las grandes empresas son estandarizadas, a menudo se administran mecánicamente y son complejas.

PEQUEÑA

E
j
e
m
p
l
o

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. Las pequeñas organizaciones tienen una estructura plana y orgánica y un estilo administrativo de libre flujo que alienta el espíritu, emprendedor y la innovación.

HIBRIDO DE EMPRESA

E
s

La paradoja es que las ventajas de las pequeñas empresas en ocasiones les permiten triunfar y por consiguiente llegar a ser más grandes, se comprometen con sus productos y tecnologías existentes y experimentan dificultades para apoyar una innovación para el futuro.

PARAMETROS PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACION

Ejemplo

Un aspecto metodológico importante en las investigaciones vinculadas con la relación entre la estructura organizativa que el tamaño de la organización es elegir criterio adecuado que debe utilizarse para definir esa variable.

Se encuentran

INDICADORES

E
j
e
m
p
l
o

- 1.-LA CAPACIDAD FISICA: 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.

RAZONES

L
a
s
c
u
a
l
e
s
s
o
n

- A) Por un criterio practico, puesto que la mayoría de las bases de datos disponibles en nuestro entorno académico clasifican a las organizaciones según el número de trabajadores.
- B) Debido a que su vinculación con la estructura organizativa, el número de trabajadores se descubre como el más adecuado.

CICLO DE VIDA DE LA ORGANIZACIÓN

Una forma útil de pensar en el crecimiento y el cambio organizacional es el concepto de ciclo de vida de la organización que sugiere que las organizaciones nacen, envejecen y con el tiempo mueren.

Etapas del desarrollo

ETAPA EMPRENDEDORA

Los fundadores son personas emprendedoras y dedican todas sus energías a las actividades técnicas de producción y marketing. La organización es informal y no burocrática. Las jornadas de trabajo son largas. El control se basa en la supervisión personal de los propietarios. **CRISIS:** Necesidad de un nuevo liderazgo.

ETAPA DE COLECTIVIDAD

Se establecen departamentos una jerarquía de autoridad, se asignan los puestos y una división de trabajo inicial. Facebook la empresa de redes sociales, avanzo rápidamente de la etapa emprendedora a la de colectividad. **CRISIS:** Necesidad de delegación.

ETAPA DE FORMALIZACION

Implica el establecimiento y la utilización de reglas, procedimientos y sistemas de control. La comunicación es menos frecuente y más formal. Es posible añadir ingenieros, especialistas en recursos humanos y otros miembros de Staff. **CRISIS:** Demasiados tramites burocráticos.

EXPLICATIVOS

Van mas allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos están dirigidos a responder a las causas de los eventos, sucesos y fenómenos físicos o sociales.

E
S

E
S

E
S

E
S

CARACTERISTICAS ORGANIZACIONALES DURANTE EL CICLO DE VIDA

Concepto

A medida que las organizaciones evolucionan a lo largo de las cuatro etapas de ciclo de vida, tienen lugar cambios en la estructura, los sistemas de control, la innovación y las metas.

Se caracterizan por

EMPREDEDORA

E
j
e
m
p
l
o
s

Al inicio la organización es pequeña, no es burocrática y es como un espectáculo de solo una persona. La alta gerencia proporciona la estructura y el sistema de control.

COLECTIVIDAD

E
s

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. El crecimiento continuo es una meta primordial. Los líderes carismáticos poderosos, como Jeff Bezos en Amazon.com proporcionan la dirección y las metas para la organización.

FORMALIZACION

E
s

En este punto la organización está entrando en la etapa de madurez la organización añade grupos de personal de apoyo, formaliza los procedimientos y establece una jerarquía clara y una división del trabajo. Las metas principales son la estabilidad interna y la expansión del mercado.

ELABORACION

E
j
e
m
p
l
o

La organización grande es madura y burocrática, con extensos sistemas de control, reglas y procedimientos. Los gerentes en el nivel superior se interesan en el establecimiento de una organización completa. La estatura y la reputación organizacionales son importantes.

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 comprobarlas.

E
j
e
m
p
l
o

CONTROL BUROCRATICO

E
s

Es el uso de reglas políticas, jerarquías de autoridad, documentación escrita, estandarización y otros mecanismos burocrático para estandarizar el comportamiento y evaluar el desempeño. Utiliza las características burocráticas definidas por weber que se ilustran en el caso de UPS. El propósito primordial de las reglas y los procedimientos burocráticos es estandarizar y controlar el comportamiento de los empleados, y para que el control burocrático de resultados los gerentes deben tener la autoridad para mantener el control sobre la organización.

Ejemplos de tipos de autoridad

LA AUTORIDAD RACIONAL-LEGAL: Se basa en la creencia de los empleados en la legalidad de las reglas y su derecho para acceder a posiciones de autoridad.

LA AUTORIDAD TRADICIONAL: Es la base del control en el caso de las monarquías, las iglesias y algunas organizaciones en América latina y el golfo pérsico.

Se clasifican en

CONTROL DE MERCADO

E
j
e
m
p
l
o

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 origino en la economía. Un precio de dólares es una forma eficiente de control debido a que los gerentes pueden comparar los precios y las utilidades para evaluar la eficiencia de su corporación. La utilización del control de mercado requiere que los resultados serán suficientemente explícitos para que se pueda asignar un precio y exista competencia.

CONTROL DE CLAN

C
o
n
c
e
p
t
o

Es el uso de características sociales como valores compartidos, compromiso tradiciones y creencias para controlar el comportamiento. Las organizaciones que utilizan el control de clan tienen poderosas culturas que hacen hincapié en los valores compartidos y la confianza entre los empleados. Los mecanismos de control tradicional que se basan en reglas estrictas y en una estrecha supervisión no son eficaces para controlar el comportamiento en condiciones de un alto nivel de incertidumbre y de cambio rápido. Se utiliza con más frecuencia en las pequeñas organizaciones informales cada uno de las personas tienen un poderoso compromiso con el propósito de la organización o en ciertos departamentos o divisiones de las organizaciones más grandes.