



Nombre de alumnos: Bitia Madian Méndez Ávila

Nombre del profesor: Andrés Morales Martínez

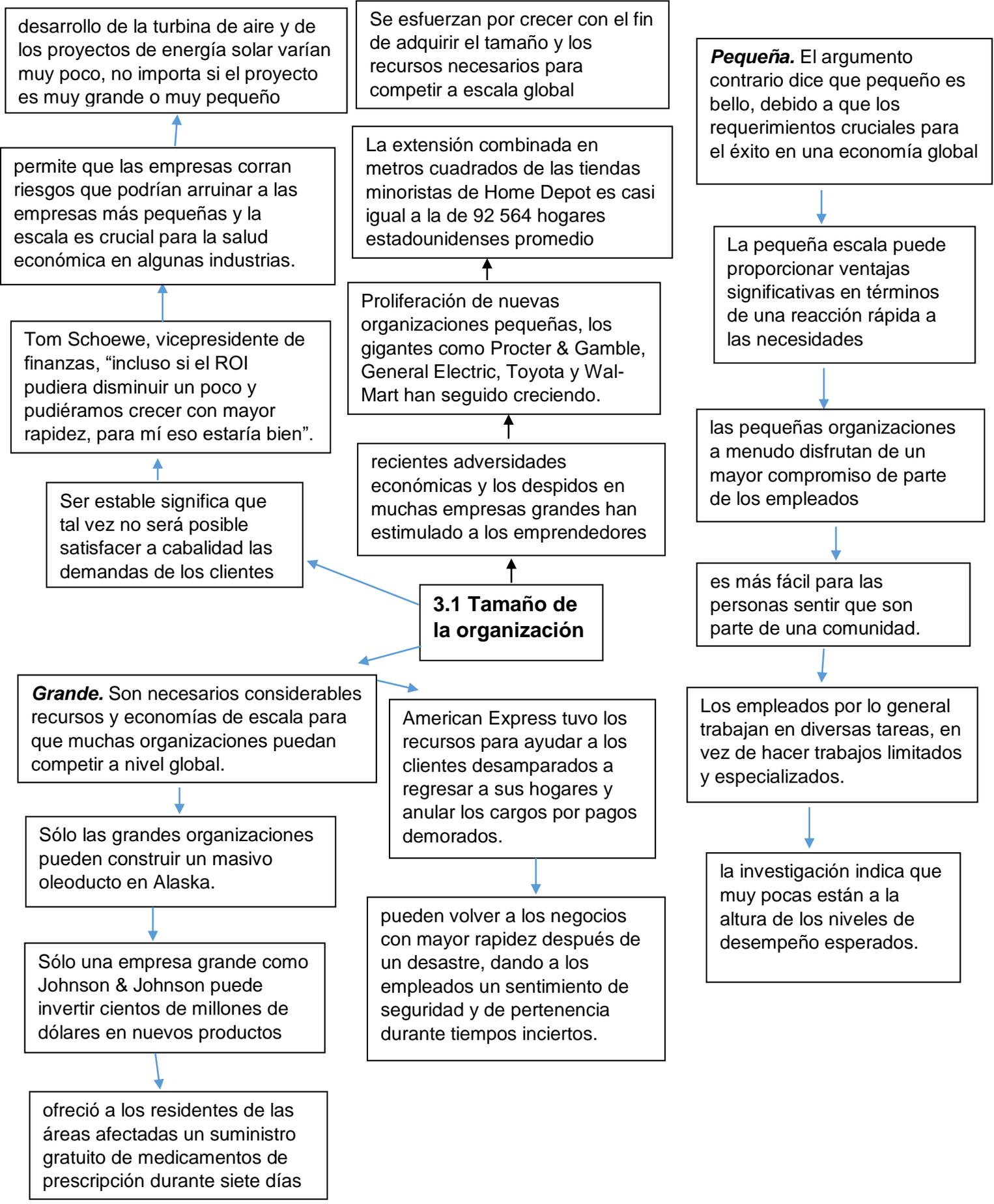
Nombre del trabajo: mapa conceptual

Materia: Estructuras organizacionales

Grado: 4to cuatrimestre

Grupo: único

Pichucalco, Chiapas a 06 de Diciembre de 2020



3.2 Parámetros para medir el tamaño de la organización

importante en las investigaciones vinculadas con la relación entre la estructura organizativa y el tamaño de la organización

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 productivos

la complejidad de sus entradas y salidas, o los insumos o productos de la organización; los recursos disponibles –capacidad financiera– y activos netos; y el número de trabajadores.

Este último indicador es el más utilizado debido a su fácil acceso y cuantificación en cualquier tipo de organización

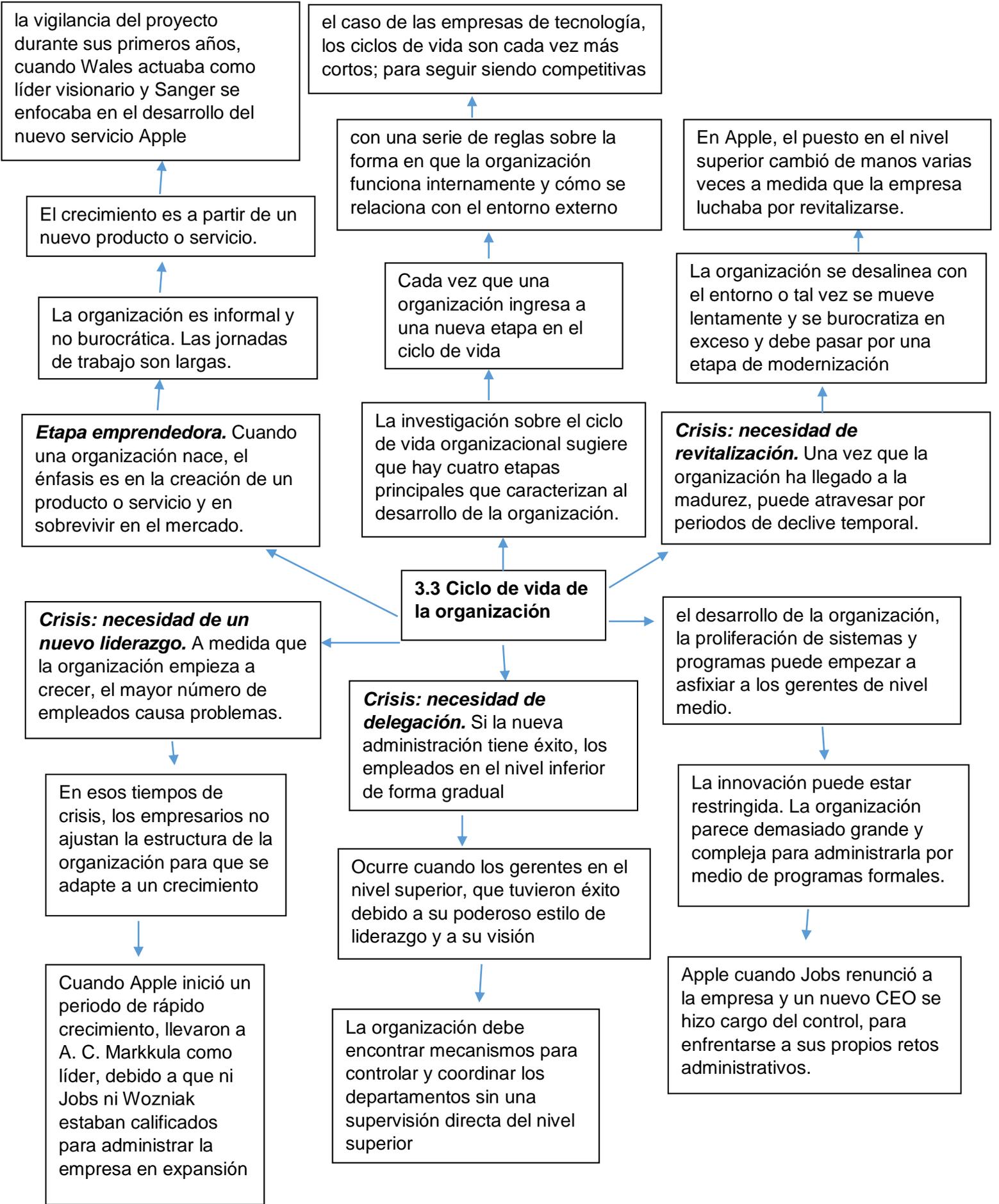
la mayoría de las bases de datos disponibles en nuestro entorno académico clasifican a las organizaciones según el número de trabajadores

su vinculación con la estructura organizativa, el número de trabajadores se descubre como el más adecuado.

será un aspecto determinante del diseño de la configuración estructural, y puede ser una medida muy adecuada de la dimensión organizativa

Es decir, conforme se incrementa el tamaño a través del aumento del número de personas, procesos o unidades organizativas

Sin embargo, no todas las investigaciones han concluido que la influencia del tamaño sobre las variables o dimensiones estructurales es de la misma manera e intensidad.



3.4 Características organizacionales durante el ciclo de vida

las organizaciones evolucionan a lo largo de las cuatro etapas del ciclo de vida, tienen lugar cambios en la estructura

la innovación y las metas. A se resumen las características organizacionales asociadas con cada etapa.

Emprendedora. Al inicio, la organización es pequeña, no es burocrática y es como un espectáculo de sólo una persona.

La energía organizacional está dedicada a la supervivencia y a la producción de un solo producto o servicio.

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

Los líderes carismáticos poderosos, El crecimiento continuo es una meta primordial.

Formalización. En este punto, la organización está entrando a la etapa de madurez. Surgen las características burocráticas.

añade grupos de personal de apoyo, formaliza los procedimientos y establece una jerarquía clara y una división del trabajo.

La innovación se puede lograr estableciendo un departamento separado de investigación y desarrollo.

La alta gerencia delega, pero también implementa sistemas de control formales.

Elaboración. La organización madura es grande y burocrática, con extensos sistemas de control, reglas y procedimientos

la organización tratan de desarrollar una orientación al equipo dentro de la burocracia

Los gerentes en el nivel superior se interesan en el establecimiento de una organización completa

La innovación se institucionaliza por medio de un departamento de investigación y desarrollo.

3.5 Burocracia y control de las organizaciones

El estudio sistemático de la burocracia fue iniciado por Max Weber, un sociólogo que estudió las organizaciones gubernamentales en Europa y desarrolló un marco de referencia de características administrativas

quería comprender la forma en que se podrían diseñar las organizaciones para que desempeñaran un papel positivo en la sociedad en general.

Predijo el triunfo de la burocracia, debido a su capacidad para asegurar un funcionamiento más eficiente de las organizaciones

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

La burocracia proporcionó muchas ventajas sobre las formas de organización basadas en el favoritismo

La corrupción y el nepotismo están muy difundidos a nivel de todas las instituciones del gobierno y de negocios.

En China, la tradición de otorgar puestos en el gobierno a los miembros de la familia todavía está muy difundida

Estados Unidos tiene su parte de culpa en la corrupción, como lo evidencia el reciente caso de gobernador Rod Blagojevich

La forma de organización lógica y racional descrita por Weber permite que el trabajo se desempeñe en forma justa

la investigación empírica de la organización a lo largo de cuatro décadas confirma la validez y persistencia del modelo de burocracia de Weber

Las características burocráticas pueden tener un efecto positivo para muchas organizaciones grandes.

