



**Nombre de alumno: Edwin Alfredo
González Gómez**

**Nombre del profesor: Myreille
Erendira Rodríguez Alfonzo**

Nombre del trabajo: SUPER NOTA

**Materia: ESTRUCTURAS
ORGANIZACIONALES**

Grado: 4

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 29 de OCTUBRE de 2021

Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones

Tamaño de la organización

La pregunta de grande frente a pequeño se inicia con la noción del crecimiento y las razones por las que tantas organizaciones experimentan la necesidad de ser más grandes



Las empresas en todas las industrias, desde el minorista hasta la aeroespacial y de medios, se esfuerzan por crecer con el fin de adquirir el tamaño y los recursos necesarios para competir a escala global

EMPRESAS GRANDES

Son estandarizadas, a menudo se administran mecánicamente y son complejas. La complejidad ofrece cientos de especialidades funcionales dentro de la organización para desempeñar tareas de múltiples facetas y elaborar productos variados y complicados



EMPRESAS PEQUEÑAS

Tienen una estructura plana y orgánica y un estilo administrativo de libre flujo que alienta el espíritu emprendedor y la innovación



Parámetros para medir el tamaño de la organización

Al trabajo clásico de Kimberly (1976) quien señala cuatro indicadores del tamaño de la organización, los cuales son aplicables y conceptualmente independientes:



- 1- NUMERO DE TRABAJADORES
- 2- CAPACIDAD FISICA
- 3- COMPLEJIDAD DE ENTRADAS Y SALIDAS, INSUMOS O PRODUCTOS DE LA ORGANIZACIÓN
- 4- RECURSOS DISPONIBLES, CAPACIDAD FINANCIERA Y ACTIVOS NETOS

NUMERO DE TRABAJADORES

- MICRO (1-10)
- PEQUEÑO (11-25)
- MEDIANA (26-100)
- GRANDE (100-∞)



CAPACIDAD FISICA

- Artesanal: (micro o pequeña)
- Semiautomática: (mediana)
- Automática: (grande)



COMPLEJIDAD DE ENTRAAS Y SALIDAS,
INSUMOS O PRODUCTOS DE LA
ORGANIZACIÓN

- Fácil de realizar: micro o pequeña
- Difícil de realizar (complejidad): mediana o grande



RECURSOS DISPONIBLES, CAPACIDAD
FINANCIERA Y ACTIVOS NETOS

- Activo
- Pasivo

Ciclo de vida de la organización

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



Etapas de desarrollo del
ciclo de vida



La investigación sobre el ciclo de vida organizacional sugiere que hay cuatro etapas principales que caracterizan al desarrollo de la organización

ETAPA EMPRENDEDORA

Es la creación de su nuevo producto o servicio y sobrevivir en el mercado. La organización es informal y no burocratiza.

CRISIS:

Necesidad de un nuevo liderazgo



ETAPA COLECTIVA

La organización empieza a desarrollar metas y una dirección clara. Se tiene una jerarquía, asignación de puestos y una división de trabajo.

CRISIS:

Necesidad de delegación



ETAPA DE FORMAIZACION

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

CRISIS:

Demasiados tramites burocráticos



ETAPA DE ELABORACION

Los agentes aprenden a trabajar dentro de los límites de la burocracia. La colaboración de los equipos con sus funciones o división de la empresa

CRISIS:

Necesidad de revitalización



BIBLIOGRAFIA

- <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/files/signatura/3a22c13bf150c52ec44b8b9fd8571bba.pdf>