



Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Larissa Isis del c. Trejo Argueta.

Nombre del tema: tamaño y ciclo de vida de las organizaciones.

Nombre de la Materia: Estructuras organizacionales.

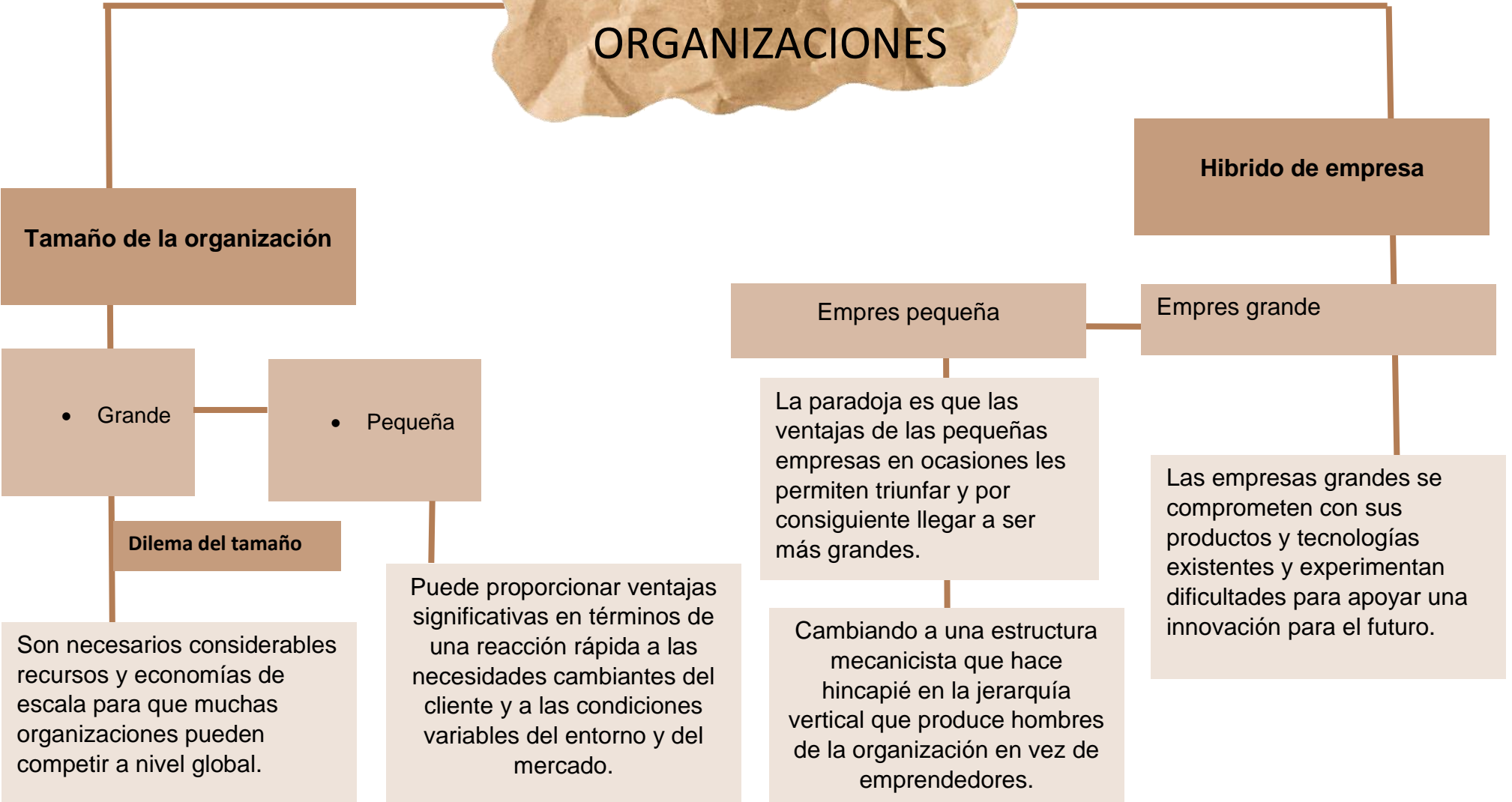
Nombre del profesor: Lic. Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: trabajo social y gestión comunitaria.

Cuatrimestre: 4.

Pichucalco Chiapas a, 20 de noviembre del 2021.

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES



PARÁMETROS PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACION

No todas las investigaciones han incluido que la influencia del tamaño sobre las variables o dimensiones estructurales es de la misma manera.

Criterio para definir

- Estructura organizativa
- Tamaño de la organización

Para definir esa variable en sentido de Kimberly

Indicadores del tamaño de la organización

- Recursos disponibles, capacidad financiera, activos netos, el número de trabajadores.

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

- Capacidad física incluye: equipos e instalaciones y la cantidad de actividades vinculadas con los procesos productivos.

- Complejidad de sus entradas y salidas o los insumos o productos de la organización.



CICLO DE VIDA DE LA ORGANIZACION

Concepto de ciclo de vida de la organización sugiere que las organizaciones nacen, envejece y con el tiempo mueren

La estructura organizacional, el estilo de liderazgo y los sistemas administrativos siguen un padrón bastante predecible a todo lo largo de las etapas del siglo de vida.

Etapas de desarrollo del ciclo de vida

Etapas emprendedora: cuando una organización nace, el énfasis es en la creación de un producto o servicio y en sobrevivir en el mercado.

Crisis: necesidad de un nuevo liderazgo.

Etapas de formalización: implica el establecimiento y la utilización de reglas, procedimientos y sistemas de control.

Crisis: demasiados trámites burocráticos

Etapas colectiva: si el liderazgo en situaciones de crisis es resuelto se obtiene un poderoso liderazgo y la organización empieza a desarrollar metas y una dirección clara.

Crisis: necesidad de delegación.

Etapas de elaboración: la solución de la crisis de los trámites burocráticos es un nuevo sentido de colaboración y de trabajo en equipo.

Crisis: necesidad de revitalización.



CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DURANTE EL CICLO DE VIDA.



Las organizaciones evolucionaron a lo largo de los cuatro etapas del ciclo de vida, tienen lugar cambios en la estructura, los sistemas de control, la innovación y las metas.

Características organizacionales asociadas con cada etapa.

Emprendedora: Al inicio, la organización es pequeña, no es burocrática. La energía organizacional esta dedicada a la supervisión y a la producción de un solo producto o servicio.

Meta: supervivencia

Colectividad: Es la etapa de la juventud de la organización. El crecimiento es rápido. El crecimiento continuo es una meta primordial.

Meta: crecimiento

Formalización: En este punto la organización está entrando a la etapa de madurez, surgen las características burocráticas. Meta principal: estabilidad interna y la expansión del mercado.

Meta: Estabilidad interna y la expansión del mercado.

Elaboración: La organización madura es grande y burocrática, con extensos sistemas de control, reglas y procedimientos. La estatura y la reputación organizacionales son importantes.

Meta: reputación, organización completa.

BUROCRACIA Y CONTROL DE LAS ORGANIZACIONES

El estudio sistemático de la burocracia fue iniciado por Max Weber.

Weber percibía a la burocracia como una amenaza para las libertades personales básicas.

Estándar que permitían que las actividades organizacionales se desempeñaran de forma predecible y rutinaria.

- Reglas
- procedimientos

Jerarquía de autoridad proporcionaba

- Mecanismo sensible para la supervisión y el control.

El control racional presentado por Weber fue una idea importante y una nueva forma de organización.

Ventajas de la burocracia sobre la forma de organización en el favoritismo

- Posición social
- Relaciones familiares
- Sobornos.

Descrita por weber la forma de organización lógica y racional

permite

- Trabajo se desempeñe en forma justa
- Eficiente
- Conforme a reglas establecidas.

La investigación empírica de la organización confirma la validez y persistencia del modelo de burocracia de Weber.

Relación entre elementos

- Especialización
- Formalización
- Estandarización.

Estrategias de control organizacional

Control burocrático

Es el uso de

- Reglas
- Políticas
- Jerarquías de autoridad
- Documentación escrita

Y otros mecanismo burocráticos.

Se aplica

Para estandarizar el comportamiento y evaluar el desempeño.

El propósito primordial de las reglas y los procedimientos burocráticos es

- Estandarizar
- Controlar el comportamiento de los empleados.

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 para dar órdenes.

Autoridad tradicional: es la base de control en el caso de las monarquías, las iglesias y algunas organizaciones.

Autoridad carismática: se basa en la devoción al carácter ejemplar o al heroísmo de una persona y al orden definido por la misma.

En las grandes organizaciones se utiliza la autoridad racional legal, para regular las actividades de trabajo y la toma de decisiones.

Control de mercado

La idea del control de mercado se originó en la economía.

utilización

se utilizaba a nivel de toda organización, pero cada vez se está utilizando:

- En las divisiones por producto
- Departament o en lo individual.

Los centros de utilidades son divisiones autónomas del producto.

Cada división contiene los insumos necesarios para la fabricación de un producto.

Control de clan

Es el uso de características sociales:

- Valores compartidos
- Compromiso
- Tradiciones
- Creencias

para controlar el comportamiento.

El control de clan es importante cuando hay un alto nivel de ambigüedad e incertidumbre.

El control de clan se utiliza con más frecuencia en las pequeñas organizaciones informales.