

Super nota



## SUPER NOTA

*Nombre del Alumno: jhanea meliza roblero morales*

*Nombre del tema : súper nota*

*Parcial :2*

*Nombre de la Materia: Estructura organizacional*

*Nombre del profesor: Jezabel Ivonne silvestre Montejo*

*Nombre de la Licenciatura: psicología*

*Cuatrimestre:3*



### Tamaño de la organización

El tamaño grande permite que las empresas corran riesgos que podrían arruinar a las empresas más pequeñas y la escala es crucial para la salud económica en algunas industrias



**Dilemas del tamaño grande**  
 Grande. Son necesarios considerables recursos y economías de escala para que muchas organizaciones puedan competir a nivel global.  
 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

**Tamaño de la organización**

- Hay considerables pruebas que el tamaño de la organización tiene un efecto significativo en su estructura.
- El efecto del tamaño se hace menos importante a medida que la organización se expande.
- Sin embargo, la relación no es lineal, sino que el tamaño afecta la estructura en forma decreciente.

Híbrido de empresa grande/empresa pequeña. La paradoja es que las ventajas de las pequeñas empresas en ocasiones les permiten triunfar y, por consiguiente, llegar a ser más grande

### Parámetros para medir el tamaño de la organización

Es elegir el criterio adecuado que debe utilizarse para definir esa variable.

**Concepto de PYME de la CE**

Categoría	Plantilla	Volumen de negocios anual	Balance general anual
Mediana	<250	≤ 50M €	≤ 43M €
Pequeña	<50	≤ 10M €	≤ 10M €
Microempresa	<10	≤ 2M €	≤ 2M €

- Kimberly (1976) quien señala cuatro indicadores del tamaño de la organización
- 1) La capacidad física – 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;
  - 3) los recursos disponibles –capacidad financiera– y activos netos; y
  - 4) el número de trabajadores.

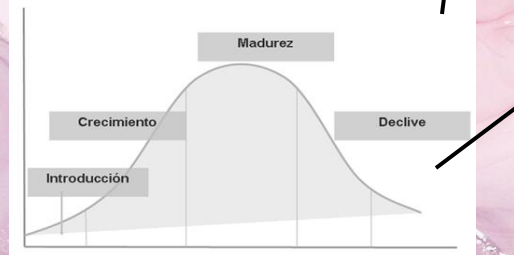
**TAMAÑO ORGANIZACIONAL**  
 CAPITULO #9

### Ciclo de vida de la organización

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**
1. Etapa emprendedora.  
Crisis: necesidad de un nuevo liderazgo.
  2. Etapa de colectividad.  
Crisis: necesidad de delegación.
  3. Etapa de formalización.  
Crisis: demasiados trámites burocráticos.
  4. Etapa de elaboración.  
Crisis: necesidad de revitalización.



### Características organizacionales durante el ciclo de vida

A medida que las organizaciones evolucionan a lo largo de las 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 y es como un espectáculo de sólo una persona.
- Colectividad.**  
Es la etapa de la juventud de la organización.
- Formalización.**  
En este punto, la organización está entrando a la etapa de madurez. Surgen las características burocráticas.
- Elaboración.** La organización madura es grande y burocrática





## Burocracia y control de las organizaciones

Por lo general adoptan características burocráticas a medida que son más grandes y complejas.



¿Qué es la burocracia?

Son las reglas y los procedimientos estándar permitan que las actividades organizacionales se desempeñaran de forma predecible y rutinaria.

Aun cuando Weber percibía a la burocracia como una amenaza para las libertades personales básicas, también reconocía que es el sistema de organización más eficiente posible.



## Estrategias de control organizacional

Las 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 controlarlas.



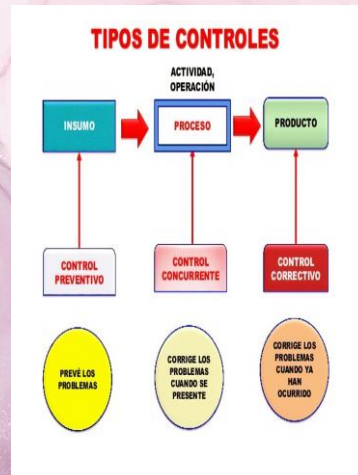
Los gerentes en los niveles superiores y medio de una organización pueden elegir entre esas estrategias de control generales.

Cada forma de control utiliza diferentes tipos de información.

1. Control burocrático
  - La autoridad racional-legal
  - La autoridad tradicional
  - La autoridad carismática



**Control de mercado**  
El control de mercado 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.



**Control de clan**  
El control de clan es el uso de características sociales, como valores compartidos, compromiso, tradiciones y creencias, para controlar el comportamiento.