



MATERIA: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

DOCENTE: MARIA DE LOURDES DOMÍNGUEZ FIGUEROA

ALUMNO: JOCTAN CARBAJAL SALMERON

CUATRIMESTRE: 3-A

LICENCIATURA: MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA de las organizaciones

Tamaño de la organización

El "tamaño de la organización" se refiere al número de personas empleadas por una empresa o entidad, y puede ser utilizado para evaluar su alcance, capacidad y estructura.

Grandes:

* Son estandarizadas

* se administran mecánicamente y son complejas

* aumentan sus responsabilidades y compromisos

Poquitas:

* Pueden dar un cambio más rápido sin afectar

* Disfrutan de un mayor compromiso de los empleados con la empresa

* Las pequeñas organizaciones 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

1) **La capacidad física** se refiere a las instalaciones, maquinaria y equipos necesarios para llevar a cabo procesos de producción. La capacidad de producción de una empresa está determinada por su infraestructura física y su capacidad para llevar a cabo las actividades necesarias de manera eficiente.

La complejidad de las entradas y salidas, así como los insumos o productos de una organización, también puede ser considerado como un parámetro para medir el crecimiento.

El número de trabajadores es otro parámetro que se puede utilizar para medir el crecimiento de una empresa. El aumento en el número de empleados puede indicar un crecimiento y expansión exitosos.

Capacidad financiera: La capacidad financiera de una empresa se refiere a su capacidad para obtener y utilizar los recursos financieros necesarios para financiar sus operaciones y proyectos.



Ciclo de vida de la organización

3) **Etapa emprendedora:** En esta etapa, la organización se encuentra en sus primeras etapas de desarrollo. Puede ser una idea empresarial inicial, la formación de un equipo fundador y la planificación del negocio. En esta etapa el emprendedor se encarga de todo.

Etapa de colectividad: En la etapa de colectividad, los empleados se identifican con la misión de la organización y pasan muchas horas ayudando a que la organización tenga éxito. Los miembros se sienten parte de una colectividad.

Etapa de formalización: La etapa de formalización implica el establecimiento y la utilización de reglas, procedimientos y sistemas de control. La comunicación es menos frecuente y más formal.

Etapa de elaboración: Esta etapa sigue a la etapa de desarrollo y se centra en la puesta en marcha y operación efectiva de la empresa. Aquí, los planes y estrategias delineados en la etapa de desarrollo se traducen en acciones concretas.

Características organizacionales durante el ciclo de vida

Emprendedora. Al inicio, la organización es pequeña, no es burocrática y es como un espectáculo de sólo una persona. La alta gerencia proporciona la estructura y el sistema de control. La energía productiva 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. La estructura es todavía informal en su mayor parte, aun cuando empiezan a surgir algunos procedimientos.

Formalización. En este punto, la organización está entrando a la etapa de madurez. Surgen las características burocráticas. En la etapa de formalización, las organizaciones también pueden desarrollar productos complementarios para ofrecer una línea de productos completa.

Elaboración. La organización madura es grande y burocrática, con extensos sistemas de control, reglas y procedimientos. Los gerentes de la organización tratan de desarrollar una orientación al equipo dentro de la burocracia, con el fin de impedir una burocratización adicional. Los gerentes en el nivel superior se interesan en el establecimiento de una organización completa. La estructura y la reputación organizacionales son importantes. La innovación se institucionaliza por medio de un departamento de investigación y desarrollo. La gerencia puede atacar la burocracia y agilizarla.

Burocracia y control de las organizaciones

5) **Burocracia:** La burocracia se refiere a un sistema organizativo caracterizado por una estructura jerárquica clara, reglas y procedimientos formales, divisiones de trabajo especializadas y una estricta aplicación de las normas y regulaciones. Aunque el término "burocracia" a menudo tiene una connotación negativa, en el sentido organizativo, se utiliza para describir una forma eficiente y racional de administrar una organización.

La burocracia puede ser un mecanismo de control utilizado por las organizaciones. Las reglas y los procedimientos establecidos en una estructura burocrática permiten a la organización ejercer control sobre sus actividades y asegurarse de que se sigan los protocolos establecidos. El control burocrático se basa en la aplicación sistemática de reglas y procedimientos para garantizar la uniformidad y la eficiencia.



Estrategias de control organizacional

Control burocrático: El control burocrático es el uso de reglas, políticas, jerarquías de autoridad, documentación escrita, estandarización y otros mecanismos burocráticos para estandarizar el comportamiento y evaluar el desempeño. El control burocrático 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.

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. La idea del control de mercado se originó en la economía. Un precio en 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. Los gerentes en el nivel superior casi siempre utilizan el mecanismo del precio para evaluar el desempeño de sus corporaciones.

El control de clan: 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. El control de clan es importante cuando hay un alto nivel de ambigüedad e incertidumbre. Un alto nivel de incertidumbre significa que la organización no puede asignar un precio a sus servicios, y que las cosas cambian con tanta rapidez que las reglas y regulaciones no pueden especificar cada comportamiento correcto.

Conclusiones

En resumen, el tamaño y el ciclo de vida de las organizaciones son dos conceptos interrelacionados pero distintos en la gestión empresarial. El tamaño de una organización puede influir en su capacidad y alcance, mientras que el ciclo de vida describe las etapas por las que pasa una organización a lo largo de su existencia. Ambos aspectos son importantes consideraciones para comprender y gestionar eficazmente las organizaciones.