

Nombre: Eduardo Avendaño Moreno

Asignatura: Estructuras organizacionales

Tema: Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones

Docente: María de Lourdes Domínguez

Cuatrimestre: 3er Cuatrimestre

Los tamaños de empresas o magnitudes de las empresas son indicadores que miden el número de empleados en el sector manufacturero. Todas las empresas deben asegurarse de ofrecer bienes o servicios que las personas deseen comprar, tener ingresos suficientes para cubrir sus costos y obtener beneficios, y que las personas que trabajan en ellas estén motivadas, bien calificadas y trabajen bien juntas.

Clasificación de las empresas. Pequeñas y medianas empresas: Las pequeñas y medianas empresas representan en realidad más del 90% de la cantidad de empresas en la mayoría de los países, aunque no emplean a más del 90% de todos los empleados ni representan más del 90% de todas las transacciones comerciales. Empresas grandes: son las que superan los parámetros establecidos para las PYMEs. Emplean a 250 personas o más, y tienen una facturación anual de más de 50 millones de euros.



Parámetros para medir el tamaño de la organización



Activos totales: son bienes o recursos que posee una empresa. Cuanto mayor sean los activos en propiedad, la empresa podrá invertir adecuadamente y satisfacer la demanda del producto.

Ventas totales: Las ventas son una función de marketing muy importante para que la empresa logre el objetivo de la empresa de obtener ganancias.

Mano de obra: Es el número de empleados permanentes y honorarios que se encuentran registrados o laboran en la empresa en un momento determinado.

Nivel de ventas: Es el volumen de ventas de una empresa en un periodo determinado.

Deuda total: Es el monto de la deuda de la empresa en un período determinado.

Ciclo de vida de la organización

Las diversas etapas por las que pasa una empresa en su desarrollo varían de acuerdo a cada caso particular. La duración y cómo se desenvuelven en cada fase es variable. La gestión del empresario o del líder a cargo es tratar de prolongar su existencia hasta donde sea posible, aunque para muchos la idea de convertirla en una empresa inmortal es un ideal que se busca alcanzar.

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

Etapas de colectividad. Se obtiene un poderoso liderazgo y la organización empieza a desarrollar metas y una dirección claras.

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



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.

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.

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, con extensos sistemas de control, reglas y procedimientos.

Burocracia y control de las organizaciones

La burocracia es un sistema de organización que se caracteriza por procesos que pueden ser centralizados o descentralizados, división de responsabilidades, especialización, jerarquía y relaciones impersonales.

Weber percibía a la burocracia como una amenaza para las libertades personales básicas, también reconocía que es el sistema de organización más eficiente posible. Predijo el triunfo de la burocracia, debido a su capacidad para asegurar un funcionamiento más eficiente de las organizaciones, en escenarios tanto de negocios como del gobierno.



Estrategias de control organizacional

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.

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.

La autoridad tradicional. Es la base del control en el caso de las monarquías, las iglesias y algunas organizaciones en América Latina y el Golfo Pérsico.

La autoridad carismática Se basa en la devoción al carácter ejemplar o al heroísmo de una persona y al orden definido por la misma.

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. Es el uso de características sociales, como valores compartidos, compromiso, tradiciones y creencias, para controlar el comportamiento



Bibliografía

[5ef9fc0ac92ef4522984893c95342cde-LC-LMV301.pdf \(plataformaeducativauds.com.mx\)](#)

[Tamaños de empresas: clasificación y características \(ejemplos\) \(lifeder.com\)](#)

[Tamaño de la Empresa - ¿Qué es?, tipos, criterios e indicadores \(organizadoresgraficos.org\)](#)

[El ciclo de vida organizacional de una empresa | Conexión ESAN](#)

[Burocracia - Qué es, definición y significado | 2023 | Economipedia](#)