



Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: Omar Alejandro Pérez Díaz

Nombre del tema: Unidad III “Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones”

Fecha: 13 de Junio 2023

Parcial: Primer modulo

Nombre de la Materia: Estructuras organizacionales

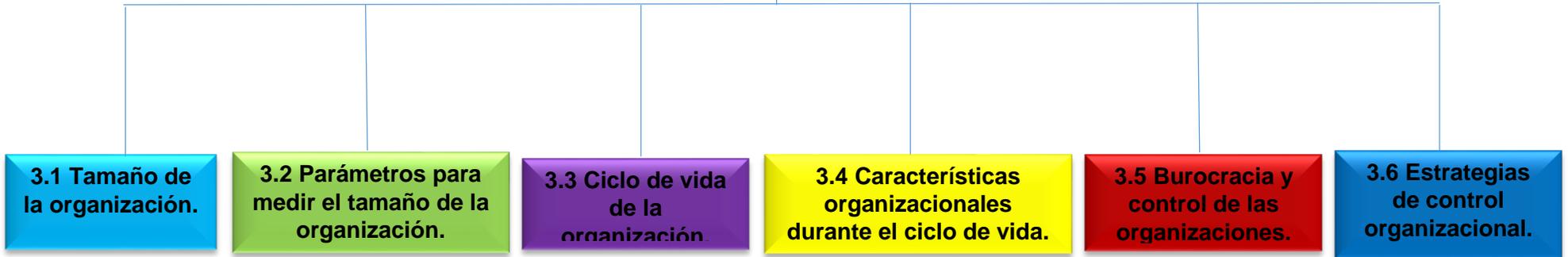
Nombre del profesor: Lucero Del Carmen García

Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios

Cuatrimestre: 3° Cuatrimestre

Grupo: “A”

Unidad III
Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones



3.1 Tamaño de la organización.

3.2 Parámetros para medir el tamaño de la organización.

3.3 Ciclo de vida de la organización.

3.4 Características organizacionales durante el ciclo de vida.

3.5 Burocracia y control de las organizaciones.

3.6 Estrategias de control organizacional.

3.1 Tamaño de la organización.

Por ejemplo

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

También

Invertir en nuevas tecnologías y controlar los canales de distribución ayuda para garantizar su acceso a los mercados.

Sin embargo

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.

Hay dos tipos de tamaños

Grande: Las grandes empresas 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.

Pequeñas: Las pequeñas organizaciones tienen una estructura plana y orgánica y un estilo administrativo de libre flujo que alienta el espíritu emprendedor y la innovación.

3.2 Parámetros para medir el tamaño de la organización

Según

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

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

4.- el número de trabajadores.

Por otro lado

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

3.3 Ciclo de vida de la organización

Consiste

Sobre el crecimiento que tiene una organización o empresa, en pocas palabras, su ciclo de vida empieza en el momento de su emprendimiento, hasta el momento de su decadencia o muerte.

En el ciclo de vida

Existen cuatro etapas del ciclo de vida de la organización.

Las cuales son

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

El control se basa en la supervisión personal de los propietarios. El crecimiento es a partir de un nuevo producto o servicio.

Etapa de colectividad: Si el liderazgo en situaciones de crisis es resuelto, se obtiene un poderoso liderazgo y la organización empieza a desarrollar metas y una dirección claras.

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. El control social y la autodisciplina reducen la necesidad de controles formales. Los gerentes aprenden a trabajar dentro de los límites de la burocracia, sin sumarse a ella.

3.4 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.

Por otro lado

Las características del ciclo de vida de las organizaciones.

Son

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.

El crecimiento continuo es una meta primordial.

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.

Formalización. En este punto, la organización está entrando a la etapa de madurez. Surgen las características burocráticas.

Las metas principales son la estabilidad interna y la expansión del mercado.

Elaboración. La organización madura es grande y burocrática, con extensos sistemas de control, reglas y procedimientos.

La innovación se institucionaliza por medio de un departamento de investigación y desarrollo.

3.5 Burocracia y control de las organizaciones

La burocracia

Es la organización donde el control no es un medio para obtener un resultado, sino el objetivo en sí, lo que impide las soluciones rápidas y eficientes. En otras palabras, son reglamentos, reglas, procesos y rutinas, que causan ineficiencia en la organización.

Estas son las características

El modelo de burocracia, se trata de:
La jerarquía de autoridad, división sistemática del trabajo, rutinas y procedimientos estandarizados y normas preestablecidas por escrito.

3.6 Estrategias de control organizacional

Estas son las

Estrategias del control organizacional:

- Control Burocrático
- La autoridad racional – legal
- Control del mercado
- Control de clan

Consisten en

- Control burocrático: El propósito primordial de las reglas y los procedimientos burocráticos es estandarizar y controlar el comportamiento de los empleados.

- Control del 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.

- La autoridad racional – legal: es la base, tanto de la creación como del control de la mayoría de las organizaciones gubernamentales y es la base más común del control en las corporaciones en todo el mundo.

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

También

El control del clan se utiliza con más frecuencia en las pequeñas organizaciones informales, donde las personas tienen un poderoso compromiso con el propósito de la organización, o en ciertos departamentos o divisiones de las organizaciones más grandes.

Bibliografía

García, L. D. (Mayo - Agosto 2023). *Antología Estructuras Organizacionales*. Cómitan: Licenciatura en administración y estrategias de negocios.

<https://es.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-evitar-la-burocracia-en-las-organizaciones-marcelo-silveira#:~:text=La%20burocracia%20se%20entiende%20popularmente,causan%20ineficiencia%20en%20la%20organizaci%C3%B3n>.

.- Es la organización donde el control no es un medio para obtener un resultado, sino el objetivo en sí, lo que impide las soluciones rápidas y eficientes. En otras palabras, son reglamentos, reglas, procesos y rutinas, que causan ineficiencia en la organización.