Nombre de alumno: Nadia Angelica Perez Flores.

Nombre del profesor: Luis Miguel Sánchez Hernández.

Nombre del trabajo: Mapa conceptual

Materia: Estructuras organizacionales

Grado: 3°

Grupo: Medicina veterinaria y zootecnia.

Ocosingo, Chiapas 8 de julio del 2023

SE HAN

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

3.1 Tamaño de la organización.

- Se inicia con la noción del crecimiento y las razones por las que tantas organizaciones experimentan la necesidad de ser más grandes.
  - Para esto se enfocan en diferentes metas.
  - Las empresas de todas las industrias
  - Se esfuerzan por crecer con el fin de adquirir el tamaño y los recursos necesarios para competir a escala global.
  - Las empresas deben crecer para seguir siendo económicamente saludables.
  - Dejar de crecer significa estancarse.
  - El tamaño grande podría arruinar a las empresas más pequeñas.
- **Dilemas del tamaño grande**
  - Las organizaciones se sienten obligadas a crecer.
  - **Tamaños:**
    - Grande.
      - Cuentan con los recursos y economías de escala para que muchas organizaciones puedan competir a nivel global.
        - Ventajas:
          - Puede invertir cientos de millones de dólares en nuevos productos.
          - Cuentan con los recursos para ser una economía de apoyo y una fuerza social en tiempos difíciles.
          - Pueden volver a los negocios con mayor rapidez después de un desastre.
        - Desventajas:
          - Inversion grande inicial.
          - Son estandarizadas.
          - Se administran mecánicamente y son complejas.
    - Pequeña.
      - Cuentan con dimensiones limitadas, caracterizada por poseer un número bajo de trabajadores y unos ingresos anuales módicos.
        - Ventajas:
          - Capacidad de respuesta y la flexibilidad en los mercados muy dinámicos.
          - Los empleados trabajan en diversas tareas.
          - Se acoplan a las necesidades de los clientes.
          - Tienen una estructura plana y orgánica y un estilo administrativo de libre flujo que alienta el espíritu emprendedor y la innovación.
          - La participación personal de los empleados fomenta la motivación y el compromiso ya que se identifican personalmente con la misión de la empresa.
        - Desventajas:
          - Gran Inversion para que la empresa pueda crecer.
          - Recursos financieros limitados.
          - Escasa fuerza negociadora con con clientes y proveedores.
          - Menor cualificación y formación técnica.
    - Hibrido de empresa grande/empresa pequeña.
      - Ventajas:
        - Combina los recursos y el alcance de una corporación grande con la simplicidad y flexibilidad de una pequeña empresa.
        - Deben encontrar formas de impulsar la innovación y de adaptarse con rapidez.
        - Descentraliza la autoridad y reduce los niveles de la jerarquía.
        - Utilización de la tecnología de la información.
        - Ventaja en áreas como publicidad, compras e incremento del capital.
        - Conceden a cada tienda la autonomía necesaria para servir a los clientes
      - Desventajas:
        - Implica altas inversiones.
        - Obstaculiza algunas labores.
        - Requiere capacitación.
        - No siempre eleva la eficacia.

3.2 Parámetros para medir el tamaño de la organización.

- La estructura organizativa y el tamaño de la organización se basa en elegir el criterio adecuado que debe utilizarse para definir esa variable.
  - Existen cuatro indicadores del tamaño de la organización:
    - La capacidad física.
      - Incluye equipos e instalaciones y la cantidad de actividades vinculadas con los procesos productivos.
    - La complejidad.
      - De sus entradas y salidas, o los insumos o productos de la organización.
    - Los recursos disponibles.
      - Capacidad financiera y activos netos.
    - El número de trabajadores.
  - Mientras mayor sea el tamaño de la organización, va ser más burocrática.
    - burocraticas simples
      - Un mayor grado de centralización
    - Burocraticas complejas
      - Descentralización.

3.3 Ciclo de vida de la organización.

- Sugiere que las organizaciones nacen, envejecen y, con el tiempo, mueren.
  - Etapas de desarrollo del ciclo de vida
    - El ciclo de vida organizacional sugiere que hay cuatro etapas principales que caracterizan al desarrollo de la organización.
      - Etapa emprendedora.
        - El énfasis es en la creación de un producto o servicio y en sobrevivir en el mercado.
          - La organización es informal y no burocrática.
          - Las jornadas de trabajo son largas.
          - El control se basa en la supervisión personal de los propietarios.
          - El crecimiento es a partir de un nuevo producto o servicio.
        - Crisis: necesidad de un nuevo liderazgo.
          - Los propietarios, creativa y técnicamente orientados, se enfrentan a problemas administrativos.
          - Prefieren concentrarse en fabricar y vender el producto o en desarrollar nuevos productos y servicios.
      - Etapa de colectividad.
        - Se obtiene un poderoso liderazgo y la organización empieza a desarrollar metas y una dirección claras.
          - Se establecen departamentos una jerarquía de autoridad, se asignan los puestos y una división del trabajo inicial.
          - 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.
        - Crisis: necesidad de delegación.
          - La organización debe encontrar mecanismos para controlar y coordinar los departamentos sin una supervisión directa del nivel superior.
      - Etapa de formalización.
        - Implica el establecimiento y la utilización de reglas, procedimientos y sistemas de control.
          - Es posible añadir ingenieros, especialistas en recursos humanos y otros miembros del staff.
          - Se empieza a preocupar por aspectos como la estrategia y la planeación.
          - La nueva coordinación y los sistemas de control permiten que la organización siga creciendo.
        - Crisis: demasiados trámites burocráticos.
          - La organización parece burocratizada.
          - La innovación puede estar restringida.
          - La organización parece demasiado grande y compleja para administrarla por medio de programas formales.
      - Etapa de elaboración.
        - Es un nuevo sentido de colaboración y de trabajo en equipo.
          - Los gerentes aprenden a trabajar dentro de los límites de la burocracia.
          - Los sistemas formales se pueden simplificar y reemplazar con equipos de gerentes y fuerzas de tarea.
          - Los equipos se forman entre las funciones o divisiones de la empresa.
        - Crisis: necesidad de revitalización.
          - Puede ocurrir una necesidad de renovación cada 10 a 20 años.
          - La organización se desalinea con el entorno o tal vez se mueve lentamente y se burocratiza en exceso y debe pasar por una etapa de modernización e innovación.

3.4 Características organizacionales durante el ciclo de vida.

- Emprendedora.
  - La organización es pequeña.
  - No es burocrática.
  - La organización está dedicada a la supervivencia y a la producción de un solo producto o servicio.
- Colectividad.
  - Etapa de la juventud de la organización.
  - Crecimiento rápido.
  - Los empleados se sienten emocionados y comprometidos con la misión de la organización.
  - Estructura todavía informal en su mayor parte.
  - Los líderes proporcionan la dirección y las metas para la organización.
  - El crecimiento continuo es una meta primordial.
- Formalización.
  - La organización está entrando a la etapa de madurez.
  - Surgen las características burocráticas.
  - Se añade grupos de personal de apoyo, formaliza los procedimientos y establece una jerarquía clara y una división del trabajo.
  - Pueden desarrollar productos complementarios para ofrecer una línea de productos completa.
  - Las metas principales son la estabilidad interna y la expansión del mercado.
  - Se implementa sistemas de control formales.
- Elaboración.
  - La organización madura es grande y burocrática.
  - Extensos sistemas de control, reglas y procedimientos.
  - Los gerentes de la organización tratan de desarrollar una orientación al equipo dentro de la burocracia.
  - Se interesan en el establecimiento de una organización completa.
  - La estatura 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.

3.5 Burocracia y control de las organizaciones.

- ¿Qué es la burocracia?
  - Es la organización o estructura que es caracterizada por procedimientos centralizados o descentralizados, división de responsabilidades, especialización del trabajo, jerarquía y relaciones impersonales.
    - Relaciones entre elementos como:
      - Especialización.
      - Formalización.
      - Estandarización.

3.6 Estrategias de control organizacional.

- Control burocrático
  - Uso de reglas, políticas, jerarquías de autoridad, documentación escrita, estandarización y otros mecanismos burocráticos para estandarizar el comportamiento y evaluar el desempeño.
    - El propósito primordial es estandarizar y controlar el comportamiento de los empleados.
      - Tipos:
        - 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.
          - Es la creencia en las tradiciones y en la legitimidad de la posición de las personas que ejercen la autoridad basándose en esas tradiciones.
        - La autoridad tradicional
          - Es la base del control en el caso de las monarquías, las iglesias y algunas organizaciones.
        - La autoridad carismática
          - Se basa en la devoción al carácter ejemplar o al heroísmo de una persona y al orden definido por la misma.
            - Puede existir más de un tipo de autoridad, como una larga tradición y el carisma especial del líder
            - Ejemplo:
              - Organizaciones militares
                - Se basan en el carisma del líder
- 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.
  - Se originó en la economía
  - La utilización del control de mercado requiere que los resultados sean suficientemente explícitos para que se pueda asignar un precio y exista competencia
  - Los centros de utilidades son divisiones autónomas del producto
  - Cada división contiene los insumos necesarios para la fabricación de un producto.
  - Cada división se puede evaluar sobre la base de las utilidades o las pérdidas, comparadas con otras divisiones.
  - La organización por lo general contrata a la empresa que ofrece el mejor precio y valor.
- Control de clan
  - Es el uso de características sociales, como valores compartidos, compromiso, tradiciones y creencias, para controlar el comportamiento.
  - Se utiliza con más frecuencia en las pequeñas organizaciones informales.
  - Es importante cuando hay un alto nivel de ambigüedad e incertidumbre.
  - Es posible contratar a las personas, porque están comprometidas con el propósito de la organización.
  - Los gerentes actúan principalmente como mentores, modelos del rol y agentes para la transmisión de valores.
  - Las personas tienen un poderoso compromiso con el propósito de la organización.

BIBLIOGRAFIA:

UDS.ANTOLOGIA.ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Presented with xmind