UDS

METERIA:
Estructuras Organizacionales

NOMBRE DEL CATEDRÁTICO:
Luis Miguel Sánchez Hernandez

NOMBRE DE LA ALUMNA:
Edurvijes Jocabed Gómez Navarro

FECHA:
07-06-2023

TAMAÑO Y CICLOE LA VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

tamaño de la organización

la proporcia de grande frente a pequeña es crucial para la noción de tamaño de una organización por los que tantas organizaciones experimentan la necesidad de ser más grandes.

Dilemas del tamaño grande

grande

- con necesarios considerables recursos y economías
- cuentan con los recursos para ser una economía de escala y operar a niveles de hamparas difíciles.
- las organizaciones también pueden volver a los negocios más difíciles de administrar un desafío. Ideeda a los empleados un sentimiento de pertenencia y compromiso durante tiempos incierios.

pequeña

- pueden proporcionar ventajas significativas en términos de flexibilidad para satisfacer necesidades cambiantes de clientes y a las condiciones cambiantes del entorno y del mercado.
- para muchas personas, es excitante y satisfactorio que formen parte de una organización grande.
- disfrutan de un mayor compromiso de parte de los empleados, que tienen una más fácil para los ejecutivos sentir que son parte de una

híbrido

- Es la combinación de una empresa grande y una empresa pequeña.
- combina los recursos y el alcance de una sinificcitivel y estabilidad de una pequeña empresa.
- descentralizar la actividad y reducir los niveles de la jerarquía.
- autonomía necesaria por servir a los clientes.

parámetros para medir el tamaño de la organización.

un aspecto metodológico importante es los vínculodos entre la estrategia, la estructura organizativa y el tamaño de la organización es que los factores contingentes ndeb utilizarse para definir esa

- la capacidad Física
  - recursos quibis e instalaciones y la capacidad de producción vinculadas con los procesos productivos
- la complejidad de sus entradas y salds, o los insumos y productos de la organización
- los recursos disponibles
  - capacidad financiera y activos fijos (o tangibles)
  - capacidad de los trabajadores
- En términos generales se ha aceptado que mientras más grande sea la organización o sur mas burocrática.

Ciclo de vida de la organización

una forma útil de pensar en el crecimiento y el cambio organizacional es el concepto de ciclo de vida de la organización.

Etapas de desarrollo del ciclo de vida

etapa emprendedora

- cuando una organización nace, el énfasis es en la creación, en sobrevivir en el mercado.
- la organización es informal y no burocrática
- el control se basa en la supervisiencia personal de los propietarios.
- el crecimiento es apartar de un nuevo producto o servicio.

etapa de colectividad

- A medida que la organización empieza a crecer, el mayor número de empleados causa problemas.
- se obtiene un poderoso liderazgo y la organización empieza a desarrollar metas y una dirección clara.
- los empleados se identifica con la misión de la organización y pasan muchas horas de trabajo en la organización lenga éxito.
- el la nueva administración tiene éxito, los empleados en el nivel inferior de forma rígida y burocrática están restringidos por el poderoso liderazgo de arriba hacia abajo.

etapa de formalización

- se posibla formar grupos del producto u otras unidades descentralizadas para mejorar la coordinación.
- en este punto en el desarrollo la organización, la proliferación de sistemas y procedimientos formales ayudar a los gerentes de nivel medio.
- implica el establecimiento y la utilización de reglas, procedimientos y sistemas de control.

etapa de elaboración

- la solución a la crisis los trámites burocráticos es un nuevo sentido de colaboración y de trabajo en equipo.
- al control social y la autodirección reducir la necesidad de controlas formales.
- al control social y la autodirección reducir la necesidad de controlas formales.
- una vez que la organización a llegado a sus madurez, puede sitiversar por muchas razones de declive gradual.

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.

Emprendedora

- es pequeña, no es burocrática proporciona la estructura y el sistema de control esta informal y centrada en 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 sentan emocionados y comprometidos con la misión de la organización.

formalización

- la organización está entrando a la etapa de la madurez
- la organización añade grupos de personal de apoyo, formatos los procedimientos y sistemas de control a clave y una división de trabajo.

Elaboración

- la organización madura es grande y burocrática, con extensos sistemas de control, reglas y procedimientos.

Burocracia y control de las organizaciones.

En tanto que las organizaciones procuran a lo largo de su ciclo de vida, por lo general adoptan características burocráticas a medida que crecen, maduran y envejecen.

¿Qué es la burocracia?

- los reglas y los procedimientos formales estandarizan las organizaciones se desempeñan de forma ininterrumpida y confiable.
- los registros escritos proporcionan una memoria organizacional y una continuidad a través del tiempo.

control burocrático

- para que el de resultado, los gerentes deben tener la autoridad para mantener el control sobre la organización.

la autoridad racional legal

- se basa en la creencia de los empleados en la legalidad de las reglas y en derecho para ejercer el control de la actividad para dar órdenes

la autoridad carismática

- la devoción a carácter ejemplar o el heroísmo de una persona y el orden definido por la monta

control de Mercado

- ocurre cuando la competencia de precios se utilizar para evaluar los resultados y la eficiencia de una organización o de sus principales departamentos y divisiones.

- control de clan es el uso de valores compartidos como valores compartidos, compromisos, tradiciones y costumbres para motivar el comportamiento
- los mecanismos de control burocrático y de mercado son escritos y en una estructura sobrevivirán no son afrizados por los valores compartamiento en condiciones de el alto nivel de incertidumbre y de cambio rápido.

estrategias de control organizacional

cuando muchas organizaciones tratan de reducir la burocracia mediante reglas y los procedimientos que restringen a los empleados, todas las organizaciones necesitan sistemas para gerentes y controlarlas.

BIBLIOGRÁFICA:
Antología UDS de estructuras organizacionales

Presented with xmind