



Nom.Alumno: Itzel Abigail Tlamani

Lopez

Nom.Profesor: Yaneth del Rocio

Espinosa

Nom. del trabajo: Unidad 3

Materia: Estructuras

Organizacionales

Grado: 3er cuatrimestre

Grupo: LAN

TAMANO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

3.1 TAMÁNO DE LA ORGANIZACION

El tamaño o dimensión de la empresa quiere expresar el mayor o menor volumen de cada una de las magnitudes que sirven para explicar lo que es y lo que hace la unidad económica. En definitiva, este concepto se apoya en la medida de las magnitudes económicas explicativas de la estructura y de la actividad de la empresa. Por tanto, el conocimiento del tamaño permitirá el poder diferenciar entre mayores y menores empresas.

3.2 ALCANCÉS DEL TAMANO DE LA ORGANIZACION

Las organizaciones difieren en tamaño y alcance, y estas diferencias tienen un impacto en los sistemas de producción. Se examinarán tres aspectos de este impacto: el proceso físico, el proceso administrativo y las decisiones de administración de la producción.

Las organizaciones pequeñas tienen un flujo de materiales bastante directo, ya que tienen un volumen de productos y variedad limitados. Las organizaciones grandes con una mezcla de productos más amplia pueden tener muchas rutas de flujo dentro del sistema productivo. Aunque la localización física puede ser distinta, cada flujo específico sigue el patrón general descrito.

3.4 PARAMETROS PARA MEDIR EL TAMANO DE LA ORGANIZACION

En términos generales, se ha aceptado que mientras mayor sea el tamaño de la organización, a ser más burocrática (Mansfield, 1973; Daft, 2000; Donaldson 2001; Fernández y Córdón, 2002; Zapata y Hernández, 2014). Es decir, conforme se incrementa el tamaño a través del aumento del número de personas, procesos o unidades organizativas, habrá un aumento en la complejidad expresada en la diferenciación vertical y horizontal, en la formalización y, según el caso, un mayor grado de centralización (en las burocracias simples o formas de organización mecánicas) o de descentralización (en las burocracias complejas). Sin embargo, 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 DIFERENCIAS ENTRE EMPRESAS PEQUENAS Y EMPRESAS GRANDES

Grande. Son necesarios considerables recursos y economías de escala para que muchas organizaciones puedan competir a nivel global.

Pequeña. El argumento contrario dice que pequeño es bello, debido a que los requerimientos cruciales para el éxito en una economía global son la capacidad de respuesta y la flexibilidad en los mercados muy dinámicos.

3.5 CLASIFICACION DE LAS EMPRESAS DE ACUERDO AL TAMANO

- **Microempresa.** Empresa que ocupa hasta 15 personas y realiza ventas anuales hasta de 80 millones de pesos.
- **Pequeñas empresas.** Empresa que ocupa de 16 a 100 personas y realiza hasta de mil millones de pesos al año.
- **Mediana empresa.** Empresa que ocupa de 101 a 250 personas con ventas hasta de 2mil millones de pesos anuales.
- **Gran empresa.** Empresa que ocupa más de 250 trabajadores y tiene ventas superiores a los 2mil millones de pesos anuales.

Clasificación de acuerdo al giro

industriales. Son las que realizan actividades de transformación, reciben insumos y materia prima y les agregan valor, al incorporarles procesos productivos.

- **Comerciales.** Solo realizan procesos de intercambio, son establecimientos que se dedican a comprar y vender satisfactores. Agregan el valor de la distribución o disponibilidad. En esta categoría están los supermercados, las estaciones de gasolina, las tiendas de abarrotes, farmacias, mueblerías, ferreterías, papelerías y librerías, refaccionarias, agencias de automóviles, etc. -

- **Agrícolas.** Las agrícolas, ganaderas o de pesca, son las que se dedican a cualquiera de estas actividades.

Servicio. Pueden ser prestados por instituciones denominados empresas o personas físicas. Son empresas, los bancos, y las casas de bolsa, las arrendadoras financieras, compañías de seguros, líneas aéreas, peluquerías, agencias de viajes y hospitales.

3.6 RELACION ENTRE EL DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL TAMANO Y GIRO DE LA EMPRESA

Esta inconsistencia en los resultados sobre la relación entre tamaño e innovación provoca que los diferentes investigadores hagan referencia a un amplio conjunto de argumentaciones para justificar la dirección de la relación.

Sin embargo, un tamaño creciente también puede inhibir la innovación porque las organizaciones de gran tamaño están normalmente más formalizadas, los comportamientos directivos están más estandarizados, la inercia es mayor y los controles burocráticos impactan negativamente sobre la cultura de apoyo a la innovación, de forma que se reduce el compromiso directivo con la innovación (Hitt et al., 1990).

3.7 CICLO DE VIDA DE LA ORGANIZACION

Una forma útil de pensar en el crecimiento y el cambio organizacionales es el concepto de ciclo de vida de la organización, que sugiere que las organizaciones nacen, envejecen y, con el tiempo, mueren. La estructura organizacional, el estilo de liderazgo y los sistemas administrativos siguen un patrón bastante predecible a todo lo largo de las etapas del ciclo de vida. Las etapas son secuenciales y siguen una progresión natural.

TAMANO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

3.8 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. A continuación, se resumen las características organizacionales asociadas con cada etapa. **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 organizacional 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.

3.9 BUROCRACIA Y CONTROL DE LAS ORGANIZACIONES

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. Weber identificó una serie de características organizacionales, que se podrían encontrar en las organizaciones burocráticas exitosas. Las reglas y los procedimientos estándar permitían que las actividades organizacionales se desempeñaran de forma predecible y rutinaria. Las obligaciones especializadas significaban que cada empleado tenía una tarea clara a desempeñar.



3.10 ESTRATEGIAS DE CONTROL ORGANIZACIONAL

Aun cuando muchas organizaciones tratan de reducir la burocracia y modernizar las reglas y los procedimientos que restringen a los empleados, todas las corporaciones necesitan sistemas para guiarlas y controlarlas. Los empleados pueden tener más libertad en las empresas actuales, pero el control todavía es una responsabilidad importante de la gerencia. Los gerentes en los niveles superiores y medio de una organización pueden elegir entre esas estrategias de control

3.11 SISTEMAS ORGANIZACIONALES DE TOMA DE DECISIONES

Un sistema de información gerencial (MIS, por sus siglas en inglés), es un sistema basado en la computadora que proporciona información y apoyo para la toma de decisiones gerenciales. El MIS está respaldado por los sistemas de procesamiento de transacciones de la organización y por las bases de datos organizacionales y externas. El sistema de reporte de la información, la forma más común del MIS, proporciona a los gerentes de nivel medio reportes que resumen los datos y apoyan la toma de decisiones cotidiana.



generales, recaban, procesan y suministran información acerca de todas las iniciativas de una empresa, como procesamiento de pedidos, diseño de productos, compras, inventario, manufactura, distribución, recursos humanos, recibo de pagos y pronóstico de la futura demanda. Los sistemas ERP pueden ser costosos

3.12 PLANEACION DE LOS RECURSOS EMPRESARIALES

como se aplica con como la espina que integra y optimizar todos los procesos de negocio a nivel de la empresa completa



3.13 EMPRESA INTEGRADA

Las extranets desempeñan un papel crítico en la empresa integrada moderna. La empresa integrada es una organización que utiliza tecnología de la información avanzada para permitir una estrecha coordinación dentro de la empresa, así como con proveedores, clientes y socios. Un aspecto importante de la empresa integrada es utilizar el sistema de administración de la cadena de suministro, que administra la secuencia de proveedores y compradores que cubren todas las etapas de procesamiento, desde la obtención de la materia prima hasta la distribución de los bienes terminados a los consumidores. Enlaces de la información. La aplicación de los sistemas de la cadena de suministro permite que las organizaciones logren el equilibrio adecuado de niveles bajos de inventario y capacidad de respuesta hacia el cliente.



3.14 DISEÑO ORGANIZACIONAL DE E-BUSINESS

E-business se puede definir como cualquier negocio que tiene lugar mediante procesos electrónicos a través de una red de computadora, en vez de que ocurra en un espacio físico. Por consiguiente, todas las tecnologías basadas en computadora que hemos discutido hasta ahora son aspectos de e-business. Sin embargo, la expresión e-business se refiere más comúnmente a los vínculos a través de internet con clientes, proveedores, empleados u otros elementos clave.



Bibliografía

Rodriguez Valencia Joaquín (2011). Reorganización de la empresa. El cambio en la estructura organizacional. Trillas