



Cuadro Sinoptico

Nombre del Alumno: Lyndsey Nicole Garcia Garcia

Nombre del tema: Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones

Parcial: I

Nombre de la Materia: Estructuras Organizacionales

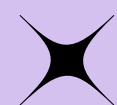
Nombre del profesor: Yaneth del Rocio Espinosa

Nombre de la Licenciatura: Contaduría Pública y Finanzas

Cuatrimestre: 3er.

Comitán de Domínguez, A 17 de Junio del 2024.

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES



Tamaño de la organización

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. Normalmente se suele diferenciar entre empresas grandes y pymes (pequeñas y medianas).

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.

Diferencias entre empresas pequeñas y empresas grandes

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

Pequeña. La pequeña escala puede proporcionar ventajas significativas en términos de una reacción rápida a las necesidades cambiantes del cliente y a las condiciones variables del entorno y del mercado.

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; y
- El número de trabajadores.

Clasificación de las empresas de acuerdo al tamaño

- 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.

Ciclo de vida de la organización

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.

Etapas

1. **Etapas emprendedora.** Cuando una organización nace, el énfasis es en la creación de un producto o servicio.
2. **Etapas de colectividad.** La organización empieza a desarrollar metas y una dirección clara.
3. **Etapas de formalización.** La etapa de formalización implica el establecimiento y la utilización de reglas, procedimientos y sistemas de control.
4. **Etapas de elaboración.** La solución a la crisis de los trámites burocráticos es un nuevo sentido de colaboración y de trabajo en equipo.

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.

La burocracia proporcionó muchas ventajas sobre las formas de organización basadas en el favoritismo, la posición social, las relaciones familiares o los sobornos. Considere la situación en muchos países latinoamericanos donde el soborno, la corrupción y el nepotismo están muy difundidos a nivel de todas las instituciones del gobierno y de negocios.

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES



Estrategias de control organizacional

Estas estrategias provienen de un marco de referencia para el control organizacional propuesto por William Ouchi, de la Universidad de California en Los Ángeles. Ouchi sugirió tres estrategias de control que las organizaciones podían adoptar: burocrática, de mercado y de clan.

El 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. El 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. El control de clan es el uso de características sociales, como valores compartidos, compromiso, tradiciones y creencias, para controlar el comportamiento.

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. Un sistema de información ejecutiva (EIS, por sus siglas en inglés) es un nivel más alto de aplicación que facilita la toma de decisiones en los niveles más altos de la gerencia.

Modelo de control de retroalimentación
Para determinar si el desempeño organizacional cumple con los estándares establecidos que ayuden a la organización a alcanzar sus metas.
Sistemas de control administrativo
se definen ampliamente como las rutinas formales, los reportes y los procedimientos que utilizan la información para mantener o alterar los patrones en las actividades organizacionales.

Planeación de los recursos empresariales

Recaban, procesan y proporcionan 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.

La clave es que ERP combina todos estos sistemas, de manera que las personas puedan ver la perspectiva más amplia y actuar con rapidez, ayudando a que la organización sea más inteligente y efectiva.

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.

Relaciones horizontales: El propósito de integrar la cadena de suministro es que todos trabajen en estrecha colaboración, avanzando en filas cerradas para satisfacer las demandas del cliente en lo concerniente al producto y el tiempo.
Relaciones con el cliente: El fortalecimiento de las relaciones con el cliente es de un interés particular para muchas organizaciones y, con este propósito, los gerentes aplican una variedad de herramientas de TI.

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.

División interna: ofrece una estrecha integración entre la operación en internet y la operación tradicional de la organización.
Spin - off : incluyen una toma de decisiones más rápida, cada vez más flexibilidad y capacidad de respuesta a las condiciones cambiantes del mercado

Impacto de la tecnología de la información en el diseño organizacional

Algunas implicaciones específicas de estos avances para el diseño organizacional son organizaciones más pequeñas, estructuras descentralizadas, coordinación interna y externa mejorada y nuevas estructuras de red de la organización.

Los gerentes y los teóricos de la organización han estudiado la relación entre la tecnología y el diseño y el funcionamiento de la organización durante más de medio siglo.