



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Fernando Gabriel Muñoz Garcia

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

Parcial : 2

Nombre de la Materia : estructuras organizacionales

Nombre del profesor: Verónica Martínez Nicolás

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 3

TAMAÑO Y
CICLO
DE VIDA
DE LAS
ORGANIZACIONES

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. Su organización es de tipo familiar, el dueño es quien proporciona el capital y quien dirige la empresa su administración es empírica. El mercado que domina y abastece es pequeño.

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. En ambas el capital es proporcionado por una o dos personas que establecen una sociedad los propios dueños dirigen la marcha de la empresa, dominan y abastecen un mercado más amplio. Está en proceso de crecimiento, la pequeña tiende ser mediana y ésta aspira a ser grande.

Gran empresa. Empresa que ocupa más de 250 trabajadores y tiene ventas superiores a los 2mil millones de pesos anuales. El capital es aportado por varios socios que se organizan en sociedad de diversos tipos. Forman parte de grandes consorcios económicos, dominan el mercado con amplitud; llevan una administración científica. Tienen mayores facilidades para acceder a las diversas fuentes y formas de financiamiento.

Clasificación de acuerdo al giro

industriales

comerciales

agricolas

servicio

Relación entre el
diseño
organizacional y el
tamaño y giro de
la empresa

El tamaño es uno de los principales factores que afecta a la estructura y los procesos de una organización, atribuyéndosele tanto ventajas como desventajas. Mientras que las grandes organizaciones tienen más recursos para destinar a nuevos proyectos y a diversificarse, más oportunidades de promoción y crecimiento entre sus empleados, y más control sobre el entorno externo, también son más burocráticas y menos flexibles, tienen dificultades para cambiar y adaptarse con rapidez, y tienden a poseer ambientes de trabajo impersonales.

Atribuyen a Schumpeter el origen de la afirmación acerca de que la gran empresa innova más que la pequeña, y aunque numerosas investigaciones han tratado de esclarecer la relación entre tamaño organizativo e innovación, sus resultados fueron contradictorios tanto en lo que se refiere a la magnitud como a la dirección de la misma.

Dewar y Dutton, 1986; Kimberly y Evanisko, 1981; Moch y Morse, 1977; Sullivan y Kang 1999), negativa (Aldrich y Auster, 1986; Hage, 1980; Wade, 1996)

Algunos investigadores sugieren que el tamaño afecta positivamente a la innovación porque las organizaciones más grandes poseen más excedentes financieros, superiores habilidades de marketing, y capacidades de investigación y experiencia en el desarrollo de nuevos productos. Igualmente, las organizaciones de mayor tamaño pueden asumir superiores niveles de riesgo y están más preparadas para hacer frente a las pérdidas derivadas de los posibles fracasos en las innovaciones. Para finalizar, las organizaciones de mayor tamaño emplean recursos humanos más cualificados y poseen un mayor nivel de conocimientos e infraestructura tecnológica de cara a estar a la cabeza del desarrollo tecnológico.

Damanpour, 1996
Hitt et al. 1990
Damanpour, 1992

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.

ciclo de vida de la organización

etapas

La investigación sobre el ciclo de vida organizacional sugiere que hay cuatro etapas principales que caracterizan al desarrollo de la organización. El crecimiento no es fácil. Cada vez que una organización ingresa a una nueva etapa en el ciclo de vida, se adentra en un juego de pelota nuevo, con una serie de reglas sobre la forma en que la organización funciona internamente y cómo se relaciona con el entorno externo.

Etapa emprendedora

Cuando una organización nace, el énfasis es en la creación de un producto o servicio y en sobrevivir en el mercado. Los fundadores son personas emprendedoras y dedican todas sus energías a las actividades técnicas de producción y marketing.

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

implica el establecimiento y la utilización de reglas, procedimientos y sistemas de control. La comunicación es menos frecuente y más formal

Etapa de elaboración

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

, 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. Los líderes carismáticos poderosos, como Jeff Bezos en Amazon.com, proporcionan la dirección y las metas para la organización. El crecimiento continuo es una meta primordial.

formalización

. En este punto, la organización está entrando a la etapa de madurez. Surgen las características burocráticas. La organización añade grupos de personal de apoyo, formaliza los procedimientos y establece una jerarquía clara y una división del trabajo. En la etapa de formalización, las organizaciones también pueden desarrollar productos complementarios para ofrecer una línea de productos completa.

elaboración

La organización madura es grande y burocrática, con extensos sistemas de control, reglas y procedimientos. Los gerentes de la organización tratan de desarrollar una orientación al equipo dentro de la burocracia, con el fin de impedir una burocratización adicional. Los gerentes en el nivel superior se interesan en el establecimiento de una organización completa. La estatura y la reputación organizacionales son importantes.

características organizacional es durante el ciclo de vida