3.1 Tamaño de la organización

- Grande.
  - Sus caracteristicas son:
    1. Se recupera después de una crisis.
    2. Solo una empresa grande puede invertir cientos de millones de dolares o pesos en nuevos productos o para generar sus propios productos.
    3. Puede brindar apoyo economico a sus empleados como ayuda de urgencia.
    4. Las grandes empresas se administra mecanicamente y con una calidad muy alta de tecnologia.
- Pequeña.
  - Sus caracteristicas son:
    1. Ventajas en cuanto a reacción rápido a las necesidades cambiantes del cliente, entorno y del mercado.
    2. Tienen un mayor compromiso de los empleados, debido a que cada uno pelea y colabora por el mismo objetivo de acuerdo a su necesidad.
    3. Los empleados tienden a trabajar en diversas tareas y por supuesto en varias areas.
    4. Forman una parte importante que dan una considerable porción de bienes, servicios y también de exportación
    5. La tecnologia ayuda a que las empresas pequeñas puedan competir con las empresas más grandes (Internet.)
    6. Tienen una estructura plana y organica que alienta el espiritu emprendedor y la innovación.

- Híbrido de empresa grande/empresa pequeña.
  - ❶ Se combinan los recursos y el alcance de una corporación grande con la simplicidad y flexibilidad de una empresa pequeña.
    - ❷ Es descentralizada y reduce los niveles de jerarquia combinando la utilización de la tecnologia de la informatica.
      - ❸ Utiliza el tamaño como ventaja en areas como publicidad, compras e incremento del capital, dando autonomía a cada sucursal o tienda.

3.2 Parámetros para medir el tamaño de la organización

- Es un criterio que se tiene para ver un vinculo con la relación entre la estructura organizativa y el tamaño de la organización.
  - Para ello existen 4 indicadores.
    - La capacidad física.
      - Incluye Equipos e Instalación.
    - La complejidad de sus entradas y salidas.
      - Insumos o productos de la organización.
    - Los recursos disponibles.
      - Capacidad financiera.
    - Número de trabajadores.

- ❓ Cuando la empresa crece, el número de empleados causa problemas.

3.3 Ciclo de vida de la organización

Se basa en el crecimiento y el cambio organizacional es el concepto de ciclo de vida de la organización, que sugiere que las organizaciones nacen, envejecen y, con el tiempo, mueren.

- Etapas de desarrollo del ciclo de vida:
  - ❶ Etapa emprendedora.
    - Se centra en la creación de productos o servicios de acuerdo a su mercado.
    - Se requiere de diversas actividades técnicas de producción, innovación y Marketing, debido a esto las jornadas de trabajo son más largas.
    - Su organización es informal, ya que, su crecimiento va de acuerdo a la supervisión personal de los propietarios.
      - Crisis: Necesidad de un Nuevo Liderazgo.
        - Se enfrenta a problemas administrativos, ya que, antes no existia la burocracia.
        - Se enfrentan a que la necesidad del mercado o de su marca necesite nuevos productos.
      - Complementos:
        - La organización es pequeña y no Burocratica.
        - Esta dedicada a la supervivencia de un producto o un solo servicio.
  - ❷ Etapa de colectividad.
    - Se establecen departamentos una jerarquía de autoridad, se asignan los puestos y una división del trabajo inicial.
    - En la etapa de colectividad, los empleados se identifican con la misión de la organización.
    - Los miembros se sienten parte de una colectividad.
    - La comunicación y el control son en gran parte informales, aun cuando empiezan a aparecer algunos sistemas formales.
    - Crisis: Necesidad de Delegación
      - Los gerentes en el nivel inferior empiezan a adquirir confianza en sus propias áreas funcionales y desean tener más libertad.

Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones

3.4 Características orga
el ciclo de vida

- ① Emprendedora.
  - NO BUROCRATICA.
    - ES INFORMAL Y NO BUROCRATICA.
      - Tienen un solo producto y con el sobreviven.
        - Supervivencia.
- ② Colectividad.
  - PRE-BUROCRATICA
    - SOLO ALGUNOS PROCEDIMIENTOS SON FORMALES.
      - Tienen un solo producto o ya se asociaron con un nuevo comerciante.
        - Crecimiento.
- ③ Etapa de formalización.
  - La etapa de formalización implica el establecimiento y la utilización de reglas, procedimientos y sistemas de control.
    - Crisis: Demasiados Trámites Burocráticos.
      - La organización parece demasiado grande y compleja para administrarla por medio de programas formales.
- ④ Etapa de elaboración.
  - La solución a la crisis de los trámites burocráticos es un nuevo sentido de colaboración y de trabajo en equipo.
    - Los gerentes aprenden a trabajar dentro de los límites de la burocracia, sin sumarse a ella.
      - Crisis: Necesidad de Revitalización.
        - Una vez que la organización ha llegado a la madurez, puede atravesar por periodos de declive temporal.
          - Puede ocurrir una necesidad de renovación cada 10 a 20 años.

Presented with xmind

nizacionales durante

- ❸ Formalización.
  - BUROCRATICA
    - PROCEDIMIENTOS FORMALES, EXISTE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO POR AREAS.
    - Tienen una linea de productos o servicios.
    - Estabilidad interna y expansión del Mercado.
- ❹ Elaboración.
  - MUY BUROGRATICA.
    - TRABAJO EN EQUIPO DENTRO DE LA BUROCRACIA Y TIENE UNA MENTALIDAD DE UNA EMPRESA PEQUEÑA.
    - Linea de Multiples servicios y productos.
    - Es una empresa reconocida con una reputación muy alta y forma una organización completa.

3.5 Burocracia y control de las organizaciones

- ❶ ¿Qué es la burocracia?
  - Las reglas y los procedimientos estándar permitían que las actividades organizacionales se desempeñaran de forma predecible y rutinaria.
  - La jerarquía de autoridad proporcionaba un mecanismo sensible para la supervisión y el control.
  - La burocracia proporcionó muchas ventajas sobre las formas de organización basadas en el favoritismo, la posición social, las relaciones familiares o los sobornos.

- ❶ Control burocrático.
  - El control burocrático es el uso de:
    - Reglas.
    - Politica.
    - Jerarquías de Autoridad
    - Documentación escrita.

3.6 Estrategias de control organizacional

- ② 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.
- ③ La autoridad tradicional
  - Es la base del control en el caso de las monarquías, las iglesias y algunas organizaciones en América Latina y el Golfo Pérsico.
- ④ La autoridad carismática
  - Se basa en la devoción al carácter ejemplar o al heroísmo de una persona y al orden definido por la misma.
    - En las organizaciones puede existir más de un tipo de autoridad, como una larga tradición y el carisma especial del líder
- ⑤ Control de mercado
  - El control de mercado ocurre cuando la competencia de precios se utiliza para evaluar los resultados y la productividad de una organización.
    - Las ventas y los costos corporativos se resumen en un estado de resultados.
      - El control de mercado antes se utilizaba principalmente a nivel de toda la organización.

- ❻ Control de clan
  - El control de clan es el uso de características como lo son:
    - Sociales.
    - Valores Compartidos.
    - Compromisos.
    - Tradiciones.
    - Creencias.
  - Los mecanismos de control tradicional que se basan en reglas estrictas y en una estrecha supervisión.