

Nombre de alumno: VIVIANA LIZBETH GARCÍA MORENO

Nombre del profesor: JEZABEL IVONNE
SILVESTRE MONTEJO

Nombre del trabajo súper nota

Materia: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Grado: 3

Grupo: Administración de Empresas.

Frontera Comalapa, Chiapas a 13 de Junio de 2021

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

El tamaño grande permite que las empresas corran riesgos que podrían arruinar a las empresas más pequeñas y la escala es crucial para la salud económica en algunas industrias.

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.

Las grandes empresas son estandarizadas, a menudo se administran mecánicamente y son Complejas

Las pequeñas organizaciones tienen una estructura plana y orgánica y un estilo administrativo de libre flujo que alienta el espíritu emprendedor y la innovación.

Etapas del desarrollo de ciclo de vida

Etapa de colectividad

Etapa de formalización

Etapa empresarial

CICLO DE VIDA DE LA ORGANIZACIÓN

1. Etapa emprendedora
*Crisis: necesidad de un nuevo liderazgo.
2. Etapa de colectividad
* Crisis: necesidad de delegación.
3. Etapa de formalización
*Crisis: demasiados trámites burocráticos.
4. Etapa de elaboración.
*Crisis: necesidad de revitalización.

PARÁMETROS PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

En este sentido, al trabajo clásico de Kimberly (1976) quien señala cuatro indicadores del tamaño de la organización.

- 1) La capacidad física –incluye equipos e instalaciones– y la cantidad de actividades vinculadas con los procesos productivos; 2) la complejidad de sus entradas y salidas, o los insumos o productos de la organización; 3) los recursos disponibles –capacidad financiera– y activos netos; y 4) el

mercado trabajado.



CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DURANTE EL CICLO DE VIDA

Emprendedora. Al inicio, la organización es pequeña, no es burocrática y es como un espectáculo de sólo una persona

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.

Formalización. En este punto, la organización está entrando a la etapa de madurez. Surgen las características burocráticas. Formalización. En este punto, la organización está entrando a la etapa de madurez. Surgen las características burocráticas.

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 progresan a lo largo del ciclo de vida, por lo general adoptan características burocráticas a medida que son más grandes y complejas.

¿Qué es la burocracia?

Weber percibía a la burocracia como una amenaza para las libertades personales básicas, también reconocía que 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.



ESTRATEGIAS DE CONTROL ORGANIZACIONAL

- **Control burocrático** 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.
- **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 o de sus principales departamentos y divisiones.
- **Control de clan** El control de clan es el uso de características sociales, como valores compartidos, compromiso, tradiciones y creencias, para controlar el comportamiento.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS

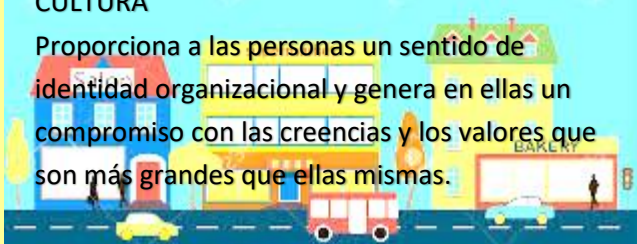
La cultura organizacional existe en dos niveles. En la superficie son visibles los artefactos y las conductas observables, es decir, la manera de vestir y actuar de las personas, el tipo de sistemas de control y de estructuras de poder que utiliza la empresa y los símbolos, las historias y las ceremonias que comparten los miembros de la organización.

CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseñan a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse.

SURGIMIENTO Y PROPÓSITO DE LA CULTURA LA CULTURA

Proporciona a las personas un sentido de identidad organizacional y genera en ellas un compromiso con las creencias y los valores que son más grandes que ellas mismas.



Rasgos de la cultura organizacional Para identificar e interpretar la cultura se requiere que las personas hagan

Ritos y ceremonias.
Historias y mitos
Símbolos
Estructuras organizacionales.
Relaciones de poder.
Sistemas de control.

LA INTEGRACIÓN INTERNA


Significa que los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo trabajar juntos con eficacia.

LA ADAPTACIÓN EXTERNA

Se refiere a la forma como la organización alcanza sus metas y trata a las personas ajenas a la empresa.

Las culturas se pueden evaluar en una amplia gama de dimensiones, como el grado de colaboración frente al aislamiento entre las personas y los departamentos, la importancia del control y dónde está concentrado, o si la orientación en el tiempo de la organización es a corto o a largo plazo.

1) El grado al cual el entorno competitivo requiere flexibilidad o estabilidad; y 2) El grado al cual el enfoque estratégico y la fortaleza de la organización son internos o externos.



La cultura adaptable Se caracteriza por el enfoque estratégico en el entorno externo, mediante la flexibilidad y el cambio, para satisfacer las necesidades del cliente.

La cultura de misión Una organización interesada en servir a clientes específicos en el entorno externo, pero sin necesidad de un cambio rápido, es adecuada para una cultura de misión. La cultura de misión se caracteriza por un énfasis en una visión clara del propósito y en el logro de las metas.

La cultura de clan Tiene un enfoque primordial en el interés y la participación de los miembros de la organización y en expectativas rápidamente cambiantes del entorno externo.

Cultura burocrática Tiene un enfoque interno y una orientación congruente hacia un entorno estable. Este tipo de cultura apoya un enfoque metódico para hacer negocios.

CULTURA ORGANIZACIONAL, APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO
LA CULTURA PUEDE DESEMPEÑAR UN ROL IMPORTANTE EN LA
CREACIÓN DE UN ENTORNO ORGANIZACIONAL
QUE PERMITE EL APRENDIZAJE Y UNA RESPUESTA INNOVADORA
A LOS RETOS, LAS AMENAZAS COMPETITIVAS
O LAS NUEVAS OPORTUNIDADES.

VALORES ÉTICOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

De los valores que constituyen la cultura de una organización, actualmente se considera que los éticos se encuentran entre los más importantes.

FUENTES DE VALORES ÉTICOS EN LAS ORGANIZACIONES

La ética se refiere al código de principios y valores morales que regula las conductas de una persona o de un grupo respecto a lo que es correcto o incorrecto. Los valores éticos establecen estándares de lo que es bueno o malo en el comportamiento y en la toma de decisiones. Los valores éticos son personales y únicos de cada individuo, aun cuando en cualquier grupo, organización o sociedad determinados hay muchas áreas de consenso acerca de lo que constituye un comportamiento ético.

ÉTICA GERENCIAL

La ética gerencial consiste en los principios que guían las decisiones y el comportamiento de los gerentes en lo concerniente a si están en lo cierto o están equivocados.

Responsabilidad social corporativa

La noción de la responsabilidad social corporativa es una extensión de la idea de la ética gerencial y se refiere a la obligación de la gerencia de hacer elecciones y emprender una acción de manera que la organización contribuya al bienestar de todos los grupos de interés de la organización, como empleados, clientes, accionistas, la comunidad y la sociedad en general.

INNOVACION Y CAMBIO

Las poderosas fuerzas asociadas con la avanzada tecnología, la integración económica nacional, la madurez de los mercados domésticos y el cambio al capitalismo en las regiones antes comunistas, han traído consigo una economía globalizada que afecta a todas las empresas, desde la más grande hasta la más pequeña, creando más amenazas y oportunidades.

Tipo de cambio estratégico

Los gerentes se pueden enfocar en cuatro tipos de cambio dentro de las organizaciones para lograr una ventaja estratégica. Estos cuatro tipos de cambio son: tecnología, productos y servicios, estrategia y estructura y cultura. El liderazgo general y la visión organizacional, así como la cultura corporativa, son factores proporcionan un contexto general donde los cuatro tipos de cambio sirven como una cuña competitiva para lograr una ventaja en el entorno internacional.

