

**Nombre del alumno: Reyna Ivonne
López De León.**

**Nombre del profesor: Jezabel ivonne
Silvestre.**

**Nombre del trabajo: Súper nota
unidades 3 y 4.**

Materia: Estructuras organizacionales.

Grado: 3er cuatrimestre.

Grupo: LCF26SDC0220-A

TAMAÑO Y CICLO DE LA VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

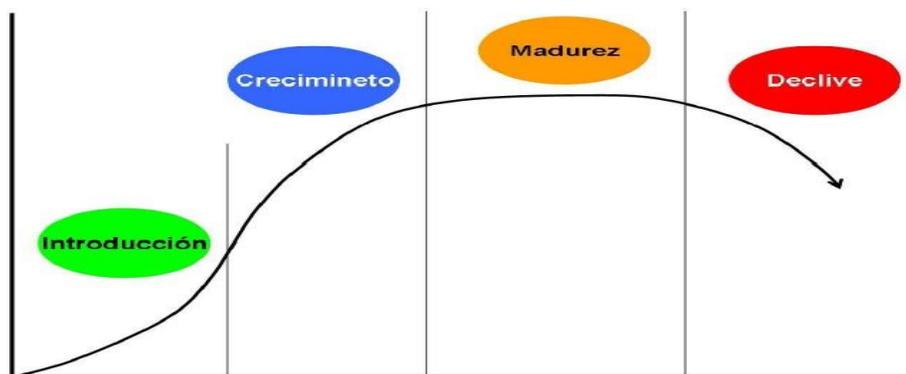
Las organizaciones experimentan una serie de etapas predecibles y secuenciales de crecimiento y desarrollo, denominada ciclo de la vida organizacional. Las cuatro etapas principales del ciclo de la vida organizacional son: nacimiento, crecimiento, madurez y muerte.

Nacimiento: Esta etapa se caracteriza por tener decisiones centralizadas en el creador y/o fundador dado que la empresa tiene una estructura pequeña y muchas veces con procesos rudimentarios. El objetivo es buscar un espacio en el mercado y poder generar las ventas para sostener el negocio.

Crecimiento: la empresa tiene un desarrollo sostenido, se va haciendo conocida en el mercado, los ingresos crecen y se incrementan y fidelizan los clientes, se mejoran los productos y/o servicios, los puntos de venta aumentan, los procesos son sistematizados y existe una profesionalización en su desarrollo.

Madurez: finalmente la empresa ha superado exitosamente todos los obstáculos que supone el inicio de una empresa. Las ventas continúan creciendo y se tiene un tamaño óptimo en el mercado. Aquí el objetivo es alcanzar la mayor eficiencia de costos y de procesos posible. Se mejoran los productos generando valor agregado, se cuidan los márgenes, los servicios. La atención al público es primordial para la consolidación de la imagen. Se trabaja de la mano con la tecnología para la creación de valor en los clientes y se trata de mantenerlos fidelizados y de seguir captando nuevos.

Muerte de la empresa: se puede producir en cualquier etapa, ya sea al inicio o cuando está en crecimiento o en la madurez. Esto porque la empresa comete errores en la adaptación al mercado al no entender el comportamiento del público al ver que cambia y la empresa no toma ninguna acción al respecto. La tecnología es un factor clave y aquellas empresas que no pueden realizar inversiones en investigación y desarrollo están destinadas a fracasar. Asimismo, una organización que no cambia, no innova y/o es muy burocrática tiene más riesgo de morir o ser liquidada si no se toman las decisiones correctas.



CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS

Cultura organizacional es el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones de los miembros de una empresa. La cultura organizacional se expresa a través de sus estrategias, estructuras y sistema. Una organización con valores y normas claras promueve conductas positivas que se traducen en una mayor productividad dentro de la empresa y en una adecuada proyección de la organización fuera de ella.

La cultura organizacional tiene ciertas características que son claves para lograr un impacto positivo tanto en las relaciones humanas como en la proyección de la organización.



La responsabilidad de la empresa ante la sociedad no es más que una manera de gestionar la empresa, en función de los impactos que esta tiene y quiere tener sobre la sociedad y el medio ambiente en que esta se desarrolla. Como tal es función directa de la cultura organizacional, es esa cultura la que determina la sensibilidad y voluntad para actuar de los integrantes de la empresa para promover esta responsabilidad. Algunas empresas ya han sido creadas con esa cultura o han ido evolucionado a las exigencias de la sociedad, en general gracias a líderes ilustrados, pero la gran mayoría de ellas deben transformarse para lograrlo. La responsabilidad ante la sociedad, como modelo de gestión que es, es dinámico y cambia continuamente a medida que evolucionan las mismas empresas, la sociedad, la tecnología, los métodos de medición de impactos, la regulación de los gobiernos, las necesidades y demandas de los consumidores y otras partes interesadas. De allí que la cultura organizacional debe cambiar en medida que la empresa quiere ser una empresa responsable y debe continuar adaptándose a los cambios en el entorno. Algunos casos paradigmáticos de cambios culturales en las empresas son el reconocimiento de la igualdad de la mujer, el cuidado del medio ambiente y el reconocimiento el individuo como persona más que de instrumento de producción, entre otros.



Elementos de la cultura organizacional

Adaptado de Organizational Culture and Leadership, Edgar H. Schein



Instrumentos

- Estructura
- Procesos
- Comportamiento

Creencias y valores conscientes

- Objetivos
- Estrategias
- Filosofía

Supuestos organizacionales inconscientes

Bibliografía

<https://www.albertoandreu.com › blog › cultura-empres...>

<https://www.gestiopolis.com › los-valores-y-su-relacion...>

<https://www.responsabilidadsocial.net › la-importancia-l...>

