



Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Cruz Guadalupe Vázquez Velázquez.

Nombre del tema: Tamaño y Ciclo de Vida de las Organizaciones.

Parcial: Primero.

Nombre de la Materia: Estructuras Organizacionales.

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González.

Nombre de la Licenciatura: Trabajo Social y Gestión Comunitaria.

Cuatrimestre: 4to.

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

Las empresas en todas las industrias, desde la minorista hasta la aeroespacial y de medios, se esfuerzan por crecer con el fin de adquirir el tamaño y los recursos necesarios para competir a escala global.

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.

PARAMETROS PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

La capacidad física, incluye equipos e instalaciones y la cantidad de actividades vinculadas los procesos productivos.

Los recursos disponibles, capacidad financiera y activos netos.

La complejidad de sus entradas y salidas, o los insumos o productos de la organización.

El número de trabajadores.

CICLO DE VIDA DE LA ORGANIZACIÓN

Las organizaciones nacen, envejecen y, con el tiempo, mueren.

La investigación sobre el ciclo de vida organizacional sugiere que hay cuatro etapas principales que caracterizan al desarrollo de la organización.

- 1.-Etapa Emprendedora.
- 2.-Etapa de Colectividad.
- 3.-Etapa de Formalización.
- 4.-Etapa de Elaboración.

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

CARACTERISTICAS ORGANIZACIONALES DURANTE EL CICLO DE VIDA

EMPRENDEDORA

La energía organizacional está dedicada a la supervivencia y a la producción de un solo producto o servicio.

COLECTIVIDAD

El crecimiento continuo es una meta primordial.

FORMALIZACIÓN

La organización añade grupos de personal de apoyo, formaliza los procedimientos y establece una jerarquía clara y una división del trabajo.

ELABORACIÓN

La organización madura es grande y burocrática, con extensos sistemas de control, reglas y procedimientos.

BUROCRACIA Y CONTROL DE LAS ORGANIZACIONES

Las reglas y los procedimientos estándar permitan 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.

ESTRATEGIAS DE CONTROL ORGANIZACIONAL

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.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS

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, representa la parte no escrita de los sentimientos de la organización.

RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Ritos y ceremonias, los valores culturales se pueden identificar en los ritos y ceremonias, las actividades elaboradas y planeadas que constituyen un evento especial y que a menudo se llevan a cabo en beneficio de un auditorio

Historias y mito, las historias son narraciones basadas en acontecimientos reales que con frecuencia se comparten entre los empleados y se cuentan a los nuevos trabajadores para informarlos acerca de una organización.

Símbolos, otra herramienta para interpretar la cultura es el símbolo, es decir, algo que representa otra cosa.

DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES

Los gerentes quieren una cultura corporativa que refuerce la estrategia y el diseño estructural que necesita la organización para ser efectiva dentro de su entorno, las culturas se pueden evaluar en una amplia gama de dimensiones.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS

VALORES ETICOS 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 ETICOS 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.

INNOVACIÓN 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.