

NOMBRE DEL ALUMNO:NORMA ALICIA  
HERNANDEZ GOMEZ

NOMBRE DEL TEMA :TAMAÑO Y CIGLO DE  
VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

PARCIAL :4TO PARCIAL

NOMBRE DE LA MATERIA:ESTRUCTURA  
ORGANIZACIONAL

NOMBRE DEL PROFESOR:BEATRIZ ADRIANA  
MÉNDEZ GONZÁLEZ

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: TRABAJO  
SOCIAL Y GESTIÓN COMUNITARIA

CUATRIMESTRE:4 TO CUATRIMESTRE



PICHUCALCO CHIAPAS A 6 DE DICIEMBRE DEL 2022

# TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

## TAMAÑO DE LA ORGANIZACION

El tamaño de las organizaciones quiere expresar el mayor o menor volumen de cada una de las magnitudes que sirven para explicar lo que es y lo que hace la unidad económica.

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

## PARÁMETROS PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

Un aspecto metodológico importante en las investigaciones vinculadas con la relación entre la estructura organizativa y el tamaño de la organización es elegir el criterio adecuado que debe utilizarse para definir esa variable.

- Los recursos disponibles –capacidad financiera– y activos netos; y
- El número de trabajadores.

## CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

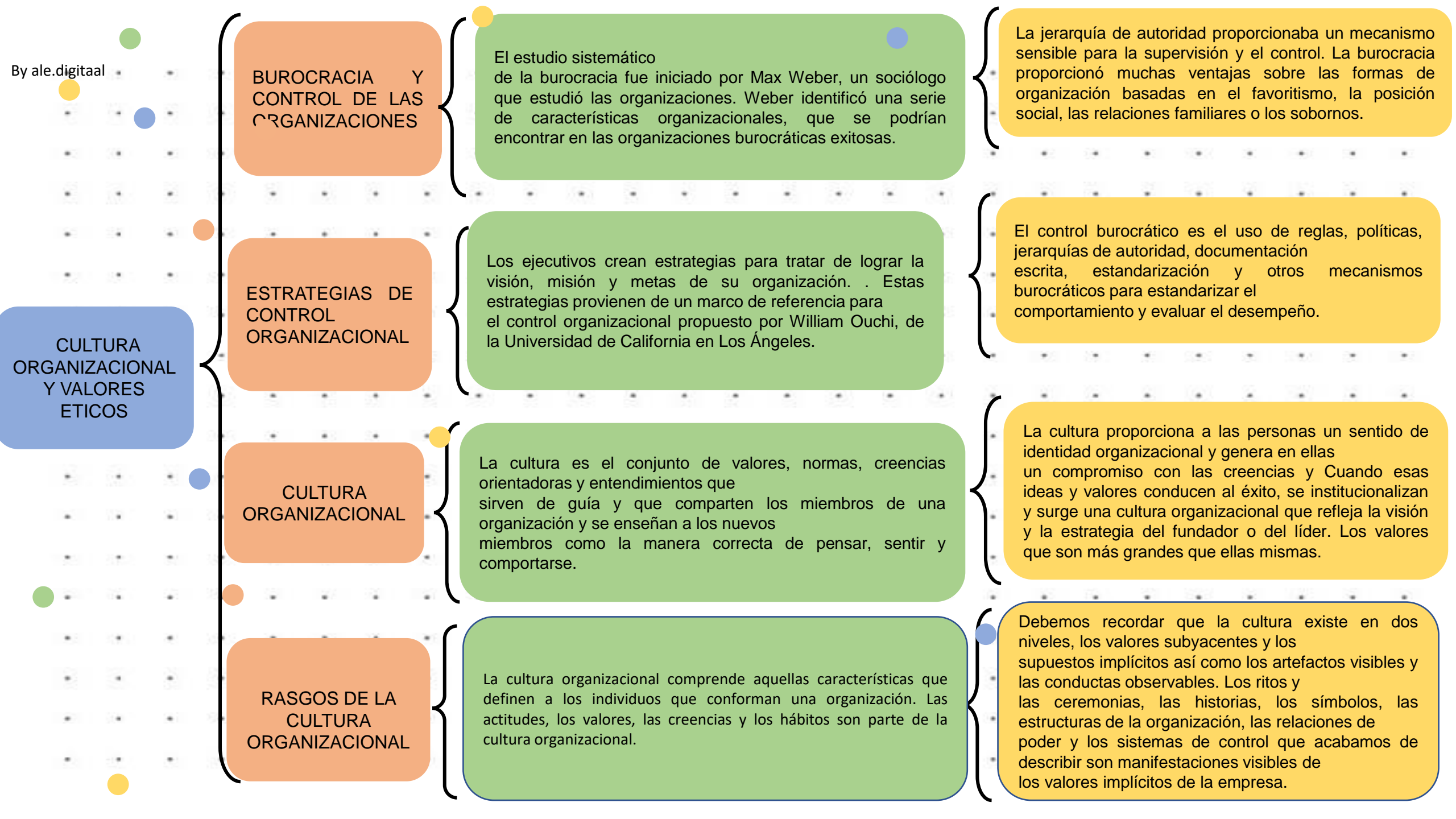
El ciclo de vida de la organización obedece a la capacidad de adaptación y crecimiento continuo. Los emprendedores y empresarios deben capacitarse porque sin nuevo conocimiento no hay cambio ni innovación ni sobrevivencia.

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. Hoy, en el caso de las empresas de tecnología, los ciclos de vida son cada vez más cortos; para seguir siendo competitivas, las compañías como eBay, Google y MySpace tienen que progresar con éxito y con mayor rapidez a lo largo de las etapas del ciclo.

## CARACTERISTICAS 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.
- Elaboración. La organización madura es grande y burocrática, con extensos sistema de control , reglas y procedimientos.



## BUROCRACIA Y CONTROL DE LAS ORGANIZACIONES

El estudio sistemático de la burocracia fue iniciado por Max Weber, un sociólogo que estudió las organizaciones. Weber identificó una serie de características organizacionales, que se podrían encontrar en las organizaciones burocráticas exitosas.

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.

## ESTRATEGIAS DE CONTROL ORGANIZACIONAL

Los ejecutivos crean estrategias para tratar de lograr la visión, misión y metas de su organización. Estas estrategias provienen de un marco de referencia para el control organizacional propuesto por William Ouchi, de la Universidad de California en Los Ángeles.

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.

## 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.

La cultura proporciona a las personas un sentido de identidad organizacional y genera en ellas un compromiso con las creencias y Cuando esas ideas y valores conducen al éxito, se institucionalizan y surge una cultura organizacional que refleja la visión y la estrategia del fundador o del líder. Los valores que son más grandes que ellas mismas.

## RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional comprende aquellas características que definen a los individuos que conforman una organización. Las actitudes, los valores, las creencias y los hábitos son parte de la cultura organizacional.

Debemos recordar que la cultura existe en dos niveles, los valores subyacentes y los supuestos implícitos así como los artefactos visibles y las conductas observables. Los ritos y las ceremonias, las historias, los símbolos, las estructuras de la organización, las relaciones de poder y los sistemas de control que acabamos de describir son manifestaciones visibles de los valores implícitos de la empresa.

# CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS

## DISEÑO Y CULTURA ORGANIZACIONALES

Es el procedimiento o acción de establecer o reformar una cosa, estableciendo las reglas, el número, orden, armonía y dependencia de las partes que la componen o han de componerla, por el cual se crea la estructura de la organización.

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.

## 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.

La gerencia de manera cotidiana debe cuestionarse si la empresa debe exigir que en sus operaciones en todo el mundo se cumplan las normas de seguridad al mismo alto nivel, aun cuando las leyes en otros países impongan estándares menores

## FUENTES DE VALORES ETICOS EN LAS ORGANIZACIONES

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

Los individuos absorben las creencias y los valores de su familia, su comunidad, su cultura, su sociedad, su comunidad religiosa y su entorno geográfico, a menudo descartando algunos e incorporando otros a sus estándares éticos personales.

## 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.

Además, las organizaciones actuales enfrentan la necesidad de un importante cambio estratégico y cultural y de innovaciones rápidas y continuas en la tecnología, los servicios, productos y procesos. En la actualidad, la norma es el cambio, no la estabilidad. Mientras que antes el cambio ocurría de forma gradual y poco frecuente, en la actualidad es considerable y constante.

## BIBLIOGRAFIA

<https://idoc.pub/documents/idocpub-1430380xzt4j>

<https://www.cesuma.mx/blog/ciclo-de-vida-de-la-estructura-organizativa.html>

<https://idoc.pub/documents/rasgos-de-la-cultura-organizacional-5143zeye59lj>

<https://www.auditool.org/blog/control-interno/1351-valores-eticos-en-las-organizaciones>