



***NOMBRE DEL ALUMNA:** ELEAZAR GIRÓN LÓPEZ*

***NOMBRE DEL TEMA:** UNIDAD III : TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES Y
UNIDAD IV: CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS*

***PARCIAL:** 1ER PARCIAL*

***NOMBRE DE LA MATERIA:** ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES*

***NOMBRE DEL PROFESOR:** BEATRIZ ADRIANA MENDEZ*

***NOMBRE DE LA LICENCIATURA:** LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL*

***CUATRIMESTRE:** 4º CUATRIMESTRE*

PICHUCALCO CHIAPAS A 05 DE DICIEMBRE DE 2022



UNIDAD III

Tamaño y ciclo de
vida de las
organizaciones

TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

Dilemas del tamaño grande

Las organizaciones se sienten obligadas a crecer, ¿pero cuánto y qué tan grandes deben ser? ¿Cuál es el tamaño de la organización mejor equilibrado para competir en un entorno global rápidamente cambiante?

Grande

Son necesarios considerables recursos y economías de escala para que muchas organizaciones puedan competir a nivel global. Sólo las grandes organizaciones pueden construir un masivo oleoducto en Alaska.

Cuentan con:

Recursos para ser una economía de apoyo y una fuerza social en tiempos difíciles.

Estas se:

Son estandarizadas, a menudo se administran mecánicamente y son complejas.

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.

Compromiso

Disfrutan de un mayor compromiso de parte de los empleados.

participación persona

La participación personal de los empleados en las pequeñas empresas fomenta la motivación y el compromiso.

Parámetros para medir el tamaño de la organización

Relaciones

La relación entre la estructura organizativa y el tamaño de la organización es elegir el criterio adecuado que debe utilizarse para definir esa variable.

INDICADORES

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

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

Los recursos disponibles –capacidad financiera– y activos netos.

El número de trabajadores.

INDICADORES

Por un criterio práctico, puesto que la mayoría de las bases de datos disponibles en nuestro entorno académico clasifican a las organizaciones según el número de trabajadores, y de manera particular en el caso venezolano.

Debido a su vinculación con la estructura organizativa, el número de trabajadores sedescubre como el más adecuado. Lo indica De la Fuente et al. (2002): "...es lógico pensar que el número de esos individuos [refiriéndose a los trabajadores de la organización] será un aspecto determinante del diseño de la configuración estructural, y puede ser una medida muy adecuada de la dimensión organizativa

Ciclo De Vida De La Organización

Etapa Emprendedora

Cuando una organización nace, el énfasis es en la creación de un producto o servicio y en sobrevivir en el mercado. Los fundadores son personas emprendedoras y dedican todas sus energías a las actividades técnicas de producción y marketing.

Crisis

Necesidad de un nuevo liderazgo. A medida que la organización empieza a crecer, el mayor número de empleados causa problemas.

Etapa de colectividad

Si el liderazgo en situaciones de crisis es resuelto, se obtiene un poderoso liderazgo y la organización empieza a desarrollar metas y una dirección claras.

Crisis

Necesidad de delegación. Si la nueva administración tiene éxito, los empleados en el nivel inferior de forma gradual se empiezan a sentir restringidos por el poderoso liderazgo de arriba hacia abajo.

Etapa de colectividad

Si el liderazgo en situaciones de crisis es resuelto, se obtiene un poderoso liderazgo y la organización empieza a desarrollar metas y una dirección claras.

Crisis

Necesidad de delegación. Si la nueva administración tiene éxito, los empleados en el nivel inferior de forma gradual se empiezan a sentir restringidos por el poderoso liderazgo de arriba hacia abajo.

Etapa de elaboración

La solución a la crisis de los trámites burocráticos es un nuevo sentido de colaboración y de trabajo en equipo. A nivel de toda la organización, los gerentes desarrollan capacidades para enfrentarse a los problemas y trabajar juntos.

Crisis

Crisis: necesidad de revitalización. Una vez que la organización ha llegado a la madurez, puede atravesar por periodos de declive temporal.

Ciclo De Vida De La Organización

Etapa Emprendedora

Al inicio, la organización es pequeña, no es burocrática y es como un espectáculo de sólo una persona. La alta gerencia proporciona la estructura y el sistema de control. La energía organizacional está dedicada a la supervivencia y a la producción de un solo producto o servicio.

Etapa de 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. La estructura es todavía informal en su mayor parte, aun cuando empiezan a surgir algunos procedimientos.

Etapa de colectividad

En este punto, la organización está entrando a la etapa de madurez. Surgen las características burocráticas. La organización añade grupos de personal de apoyo, formaliza los procedimientos y establece una jerarquía clara y una división del trabajo. En la etapa de formalización, las organizaciones también pueden desarrollar productos complementarios para ofrecer una línea de productos completa.

Etapa de elaboración

La organización madura es grande y burocrática, con extensos sistemas de control, reglas y procedimientos. Los gerentes de la organización tratan de desarrollar una orientación al equipo dentro de la burocracia, con el fin de impedir una burocratización adicional. Los gerentes en el nivel superior se interesan en el establecimiento de una organización completa. La estatura y la reputación organizacionales son importantes.

Burocracia Y Control De Las Organizaciones

¿Qué es la burocracia?

La burocracia es un sistema de organización que se caracteriza por procesos que pueden ser centralizados o descentralizados, división de responsabilidades, especialización, jerarquía y relaciones impersonales.

Características de la burocracia

- Las normas están recogidas por escrito de antemano.
- Los puestos están claramente definidos.
- Seguridad en el puesto de trabajo y posibilidades de ascenso.
- División del trabajo.
- Jerarquía de autoridad: Se reconoce una cadena de mando.
- Los procedimientos y las rutinas o tareas cotidianas están estandarizados.

Inconvenientes de la burocracia

- Rigidez en la toma de decisiones. Todo debe realizarse según el reglamento.
- Lentitud en los procesos. Debido a su rigidez, los procesos son lentos y poco flexibles.
- Puede dar lugar a situaciones de nepotismo o corrupción.
- El poder de decisión lo ostenta quien se ostente el mayor rango no quien sea más capaz o esté mejor cualificado.
- No se tienen en cuenta las opiniones de quienes discrepan.
- Pueden crearse reglas que resulten contradictorias entre sí.
- Creencia de que el sistema es perfecto, poca autocrítica.

Ventajas de la burocracia

- Un desempeño adecuado en el puesto de trabajo.
- Los cargos y las tareas están bien definidos.
- Las responsabilidades están bien delimitadas, lo que evita los conflictos entre las personas que integran la organización.
- Previsibilidad: todo se desarrolla según las normas.
- Las decisiones se tomarán con rapidez.
- Meritocracia, es decir, habrá una selección en función de la capacidad y competencia.

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.

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.

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.

La autoridad carismática

basa en la devoción al carácter ejemplar o al heroísmo de una persona y al orden definido por la misma.

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.



UNIDAD IV

Cultura
Organizacional Y
Valores Éticos



CULTURA ORGANIZACIONAL

CULTURA

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.

Guía

La cultura de la organización también guía la toma de decisiones de los empleados en ausencia de reglas o políticas escritas.

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.

Rasgos De La Cultura Organizacional

Identificar E Interpretar

Se requiere que las personas hagan inferencias basadas en artefactos observables. Los artefactos se pueden estudiar, pero es difícil descifrarlos con precisión.

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 mitos.

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.

Son congruentes con los valores y las creencias de la organización, pero que no están respaldados por hechos.

Símbolos.

Es algo que representa otra cosa. En cierto sentido, las ceremonias, las historias y los ritos son todos símbolos, debido a que representan valores más profundos.

Ejemplo

En las oficinas corporativas de Mother, una pequeña agencia de publicidad ubicada en Londres, famosa por su poderosa cultura y sus anuncios inusitados, no hay oficinas privadas.

Diseño y culturas organizacionales

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.

Ejemplo

Un buen ejemplo de la cultura adaptable es Google, una empresa cuyos valores promueven la iniciativa individual, la experimentación, la aceptación del riesgo y el espíritu emprendedor

La cultura de misión

n. La cultura de misión se caracteriza por un énfasis en una visión clara del propósito y en el logro de las metas, como crecimiento de ventas, rentabilidad o participación de mercado, para ayudar a lograr el propósito.

valor

En una cultura de clan, un valor importante es cuidar de los empleados y asegurarse de que tengan cualquier cosa que necesiten para ayudarlos a sentirse satisfechos y a la vez productivos.

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. Esta cultura es similar a la forma de control de clan

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.

Valores éticos y responsabilidad social

valores

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

escándalos contables

Los difundidos escándalos contables corporativos y los errores éticos entre los líderes del negocio y el gobierno han saturado las noticias en años recientes.

Estudio

Un estudio de las noticias de negocios relacionadas con las 100 corporaciones más grandes de Estados Unidos encontró que un abrumador 40% de ellas se ha visto involucrada recientemente en actividades que se puede considerar no éticas.

El Problema

El problema no se limita a Estados Unidos.

Los líderes de negocios

Los líderes de negocios en países como Alemania y Japón también se han visto envueltos en años recientes en un escándalo tras otro, que aparecen en los grandes titulares.

Los altos directivos

Los altos directivos corporativos se encuentran bajo el escrutinio público como nunca antes, e incluso las pequeñas empresas están descubriendo la necesidad de darle más énfasis a la ética, con el fin de restaurar la confianza entre sus clientes y entre los miembros de la comunidad.

Fuentes de valores éticos en las organizaciones

La ética

a 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.

Ética gerencial

El estado de derecho se origina de una serie de principios y reglamentos codificados aceptados en la sociedad y cuyo cumplimiento se puede exigir ante los tribunales.

Los estándares éticos

Son aplicables en su mayor parte al comportamiento que no está cubierto por la ley y el estado de derecho es aplicable a conductas que no necesariamente están cubiertas por estándares éticos.

Ejemplos

Los altos directivos consideran promover a un gerente de ventas que está progresando y que produce 70 millones de dólares al año y ha abierto nuevos mercados en lugares como Brasil y Turquía, que son importantes para el crecimiento internacional.

A la gerente de una tienda de productos para salones de belleza le informan que sus vendedoras y ella recibirán considerables bonos por vender un número específico de cajas de un nuevo producto

A un fabricante estadounidense que opera en el extranjero le pidieron que hiciera pagos en efectivo (un soborno) a los funcionarios del gobierno

Fuentes de valores éticos en las organizaciones

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.

Características

Conductas Interpersonales

Tratar a las personas con atención, ser útil y amable, apoyar a los demás, mantener relaciones positivas

Acciones Expectativas Personales

Apegarse a altos estándares éticos, luchar con la honestidad, la humildad y la integridad, aceptar la responsabilidad de las fallas éticas

Justicia con los demás

Tratar a todos de forma equitativa, nunca ser condescendiente, aceptar los errores de los demás.

Liderazgo organizacional

Articular y comunicar la visión ética, hacer responsables a las personas, colocar la ética por encima de los intereses a corto plazo.

Innovación y cambio

Tipo de cambio estratégico

Los cambios en la tecnología.

Son modificaciones en el proceso de producción de una empresa, como su base de conocimientos y habilidades, que permiten una competencia distintiva. Estos cambios están diseñados para hacer que la producción sea más eficiente o para producir un mayor volumen.

Los cambios en el producto y el servicio.

Corresponden a la fabricación de productos o servicios de una organización. Los nuevos productos incluyen pequeñas adaptaciones de los ya existentes, o líneas de productos totalmente nuevas.

Los cambios en la estrategia y la estructura.

Corresponden al dominio administrativo en una organización. El dominio administrativo implica la supervisión y la administración de la empresa. Esos cambios incluyen transformaciones en la estructura organizacional, la administración estratégica, las políticas, los sistemas de recompensa, las relaciones laborales, los dispositivos de coordinación, la información de la gerencia y los sistemas de control, contables y de elaboración de presupuestos.

Los cambios en la cultura

Se refieren a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados. Los cambios en la cultura corresponden a los cambios en la manera de pensar de los empleados; son modificaciones en la actitud mental, más que en la tecnología, la estructura o los productos.