



Materia: Estructura Organizacional

Actividad 2: Cuadro sinóptico

Nombre del alumno (a): Josefa Pérez Magaña

Licenciatura: Administración y Estrategia de Negocios

3er. Trimestre

Nombre del profesor (a): Yaneth del Rocío Espinosa Espinosa

Villahermosa, Tab., 14 de junio de 2024





Unidad 3

- 3.1. Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones.
- 3.2. Alcances del tamaño de la organización.
- 3.3. Diferencias entre empresas pequeñas y empresas grandes.
- 3.4. Parámetros para medir el tamaño de la organización.
- 3.5. Clasificación de las empresas de acuerdo al tamaño.
- 3.6. Relación entre el diseño organizacional y el tamaño y giro de la empresa.
- 3.7. Ciclo de vida de la organización.
- 3.8. Características organizacionales durante el ciclo de vida.
- 3.9. Burocracia y control de las organizaciones.
- 3.10. Estrategias de control organizacional.
- 3.11. Sistemas organizacionales de toma de decisiones.
- 3.12. Planeación de los recursos empresariales.
- 3.13. Empresa integrada.
- 3.14. Diseño organizacional de E-Business.
- 3.15. Impacto de la tecnología de la información en el diseño organizacional.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES



TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

DEFINICIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O TAMAÑO

El tamaño o definición de la empresa, expresa el volumen de magnitudes y lo que hace la unidad.

IMPORTANCIA DEL TAMAÑO

La identificación empresarial está entre la diferencia de mayores y menores empresas.



CLASIFICACION DE EMPRESAS POR TAMAÑOS

Criterios de medidas: **GRANDES EMPRESAS:** Megas o Muy grandes (Empresas globales y Estructuras polifórmicas o compleja).

GRANDES PYMES (Pequeñas y Medianas Empresas): Medianas, Pequeñas y Muy Pequeñas o Artesanales (Microempresas).



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES



TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

ESTRUCTURA EMPRESARIAL Y ECONÓMICA



COMPARACIONES INTERNACIONALES

El 95% de las PYMES son las que representan y forman la población empresarial, también estabilizan las magnitudes económicas, las descentralización y el efecto difusor.

Las grandes empresas generan la mayoría de PIB y comercio internacional (5%), son ejemplo de concentración económica actual.

Correlación en números de grandes empresas y sectores de actividad
Importancia económica, desarrollo y especialización productiva.

Mayores empresas en alta tecnología son de EE.UU, Japón y Alemania.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES



TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

PEQUEÑAS EMPRESAS

- 1) **Parte del Mercado:** Reducida participación y no influye en la demanda total del país.
- 2) **Dirección:** Dirigida por propietarios, sin directivos profesionales.
- 3) **Independencia:** Dirigida por propietarios, sin directivos profesionales.



FACTORES EXPLICATIVOS DEL TAMAÑO

Por tipología e identificación empresarial.
Influencia en las funciones de costes.
Tamaño como fuente de ventaja competitiva.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES



TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

INDICADORES DEL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN (KIMBERLY, 1976)

Señala 4 aspectos:

- Por capacidad física.
- Complejidad de entradas y salidas.
- Recursos disponibles, y
- Número de trabajadores, más utilizado por su fácil acceso y cuantificación.

Razón para utilizar número de trabajadores: criterio práctico por base de datos que clasifican organizaciones por número de trabajadores, en particular relevante en el contexto venezolano.

Vinculación con la estructura organizativa que determina el diseño de la configuración estructural. Indicador adecuado de la dimensión organizativa (De la Fuente et al., 2002)

RELACION ENTRE TAMAÑO Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Mayor tamaño y burocratización, incrementa la complejidad organizativa, diferenciación vertical y horizontal.

En conclusión el tamaño de la organización medio frecuente por el número de trabajadores, es un determinante clave en el diseño de la estructura organizativa y su complejidad.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES



TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

CLASIFICACIÓN DE LA EMPRESA POR TAMAÑO



MICROEMPRESA: Plantilla de 15 personas y ventas anuales hasta 80 millones de pesos.

PEQUEÑA EMPRESA: Ocupa de 16 a 100 personas y realiza ventas hasta mil millones de pesos al año.

MEDIANA EMPRESA: Ocupa 101 a 250 personas con ventas de 2 mil millones de pesos anuales. Capitales de varias personas con aspiraciones a ser grande.

GRAN EMPRESA: Plantilla con más de 250 personas y ventas superiores a los de mil millones de pesos anuales, son grandes consorcios económicos, tiene dominio de mercado, fácil acceso a fuentes y formas de financiamiento.

CLASIFICACIÓN DE ACUERDO AL GIRO

Industriales, Comerciales, Agrícolas y de servicios.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES



TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

CICLO DE VIDA DE LA ORGANIZACIÓN

Las organizaciones nacen, envejecen y con el tiempo mueren, su estilo de liderazgo y sistemas administrativos siguen patrones predecibles en las etapas del ciclo de vida.

Etapas de emprender: Es al nacimiento o inicio de una organización.

Etapas de colectividad: Resolución de crisis, buen liderazgo, organización y desarrollo de metas.

Etapas de formalización: Establecer reglas, procedimientos y sistemas de control en recursos humanos, gerencia, implementar incentivos, etc.

Etapas de elaboración: Solución a crisis de trámites, sentido de colaboración y trabajo en equipo, capacidad para resolver problemas y trabajar juntos. Control social y autodisciplina, simplificar y reemplazar equipos obsoletos y fuerzas de tareas.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES EN EL CICLO DE VIDA



BUROCRACIA Y CONTROL DE LAS ORGANIZACIONES

Las organizaciones evolucionan a lo largo de las cuatro etapas, al emprender están dedicadas a la supervivencia y a la producción de un solo servicio o producto.

En la etapa de la juventud su crecimiento es rápido, los empleados se sienten comprometidos con la misión, su estructura es informal, inician procedimientos.

Con la formalización está entrando en la etapa de la madurez, inician las características burocráticas. Progreso de las organizaciones a medida que crecen adoptan características burocráticas.

Características de burocracia (MX Weber)
Inició el estudio sistémico de la burocracia, la consideraba como el sistema de organización más eficiente. Supervisión y controles, contratación basada en habilidades, no favoritismo, promover la eficacia, memoria organizacional y continuidad.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES



TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

ESTRATEGIAS DE CONTROL ORGANIZACIONAL

Importancia del control en las organizaciones, modernización de reglas y procedimientos, necesidad de sistemas para guiar y controlar.

Estrategia de control (William Ouchi). Reglas, políticas, jerarquías de autoridad, documentación escrita y estandarización, propósito: estandarizar y controlar el comportamiento de los empleados. Las organizaciones grandes combinan varias estrategias de control donde predomina el burocrático para asegurar eficiencia y equidad en sus operaciones.

CONTROL MERCADO Y CONTROL DE CLAN

Control de mercado: La competencia de precios se utiliza para evaluar los resultados y la productividad de una organización.

Control de clan: Es el uso de características sociales, valores, creencias, tradiciones, control del comportamiento.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

DECISIONES EN LOS SISTEMAS ORGANIZACIONALES

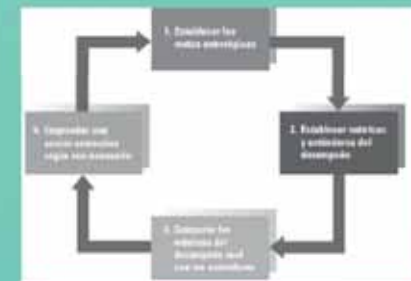
Un sistema de información ejecutiva (MIS, por sus siglas en inglés) se basa en la computadora que proporciona información que ayuda en la toma de decisiones.

Otro sistema de información ejecutiva (EIS, por sus siglas en inglés) por su alto nivel potencial, facilita la toma de decisiones a niveles gerenciales.

El sistema de apoyo a las decisiones (DSS, por sus siglas en inglés), en este sistema los usuarios pueden plantear sus preguntas de sucesos a futuro y así poner a prueba alternativas.

MODELO CONTROL DE

Los sistemas de control eficaces implican el uso de retroalimentación a fin de determinar el desempeño organizacional.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

SISTEMA DE CONTROL ADMINISTRATIVO

Rutinas formales, reportes y procedimientos para mantener patrones en actividades organizacionales con el propósito de planear, presupuestar y evaluar desempeños, asignación de recursos y recompensas de empleados.

ELEMENTOS DEL SISTEMA DE CONTROL ADMINISTRATIVO

Reportes del presupuesto y financieros, reportes estadísticos periódicos no financieros, sistemas de recompensas, sistemas de control de calidad. Instrumentos financieros: Presupuestos, balance general y estados de resultados.

PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS EMPRESARIALES

Los (ERP) Sistemas de recursos empresariales que recaban, procesan y proporcionan información de las iniciativas de una empresa, estos pueden ser costosos, cuando se aplican con éxito, son una columna vertebral en una organización, integran y optimizan los procesos de negocios de una empresa completa.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES



TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

EMPRESAS INTEGRADAS

Empresas extranets utilizan tecnología de información avanzada se coordina dentro de la empresa, con proveedores, clientes y socios, utiliza cadena de suministro, administra en secuencia la obtención de materia prima.

Mantiene relaciones horizontales, con el cliente, tiene variedad de herramientas de las TI (Tecnología de la Información).

DISEÑO ORGANIZACIONAL E.BUSINESS

Negocios que ocurren mediante procesos electrónicos a través de una red de computadoras, contrario a transacciones en un espacio físico.

Involucra tecnológicas, se refiere a vínculos a través de internet con clientes, proveedores, empleados y otros elementos clave.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

INTEGRACIÓN DE E-BUSINESS ORGANIZACIONES

Organizaciones tradicionales establecen operaciones en internet para reforzar y mejorar relaciones extrnas.

Determinar cómo integrar mejor "bricks y clics" (elementos físicos y cibernéticos).

DIVISIÓN INTERNA

Las empresas han aprendido a fusionar actividades en línea y fuera de línea. Integración estrecha entre la operación en internet y la operación tradicional. funciona como una unidad separada dentro de la estrctura de la organización tradicional.

Ejemplos: Walmart.com Operada y controlada por wal-Mart. Disney.com Bajo la guía y control de Walt Disney Company y The New York Tines: División interna que contribuye significativamente a los ingresos periódico.





Unidad 4

- 4.1. La cultura organizacional.
- 4.2. Rasgos de la cultura organizacional.
- 4.3. Diseño y culturas organizacionales.
- 4.4. Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño.
- 4.5. Valores éticos y responsabilidad social.
- 4.6. Ética.
- 4.7. Responsabilidad social corporativa.
- 4.8. Innovación y cambio.
- 4.9. Tipo de cambio estratégico.
- 4.10. Procesos de toma de decisiones.
- 4.11. Conflicto en las organizaciones.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES



TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional se compone de valores, normas, creencias y entendimientos que guían el comportamiento de los miembros de una organización. Existen dos niveles en la cultura organizacional, nivel superficial y nivel profundo.

NIVELES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Nivel superficial manera de vestir, actuar, sistemas de control y estructuras de poder, símbolos, historias y ceremonias compartidas.

Nivel profundo supuestos, creencias y procesos de pensamientos que operan inconscientemente.

Estos patrones culturales se manifiestan en diversas formas y se pueden interpretar mediante las interacciones sociales que siguen ciertos patrones establecidos.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

SURGIMIENTO Y PROPÓSITO DE LA CULTURA

La cultura le da al ser humano un sentido de pertenencia en una organización existe un líder. Tiene dos funciones críticas en las organizaciones: agrupar a los miembros y que se relacionen unos con otros y adaptarse en su entorno, aprender a trabajar con eficacia.

RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Elementos claves para interpretar la cultura: Ritos y ceremonias, historias y mitos y símbolos.

Estructuras organizacionales : La forma en que la organización está diseñada refleja sus valores culturales, disposición de personas y departamentos y el grado de flexibilidad.

DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES

En gerencia se requiere una cultura corporativa que proporcione fuerza a la estrategia y diseño estructural de la organización.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

CULTURA ADAPTABLE
Y CULTURA DE
MISIÓN



CULTURA DE CLAN
Y CULTURA
BURORÁTICA

La cultura fomenta los valores del espíritu emprendedor, las normas y creencias que apoyan la capacidad de la organización.

la cultura de misión: una organización interesada en servir a clientes específicos en el entorno externo, presentando cambios poco a poco, es adecuada para una cultura de misión.

Cultura de clan: se basa en el interés y participación de los miembros de la organización, principal razón es satisfacer las necesidades de los empleados.

Cultura burocrática: Su enfoque es metódico para hacer negocios, siguen políticas y prácticas establecidas para el logro de sus metas.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

CULTURA ORGANIZACIONAL, APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO

Rol de la cultura en el desempeño , puede facilitar un entorno que promueva el aprendizaje y la innovación, para enfrentar retos, amenazas competitivas y nuevas oportunidades. Una cultura fuerte que fomente la aceptación y el cambio mejorar el desempeño al energizar y motivar a los empleados.

IMPORTANCIA, EVIDENCIA Y DESAFÍOS DE LA CULTURA

- Motivación y energía, comportamiento a los empleados.
- Investigaciones, estudios de Kotter y Heskett muestran que emprsas con gestión intencional de valores culturales superan a sus similares.
- Las culturas poderosas que no se adaptan pueden perjudicar la organización, volviéndose rígidas y obsoletas.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES



TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

VALORES ÉTICOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Los valores éticos dentro de una organización están dentro de los más importantes. Estudios han encontrado que un 40% de corporaciones han tenido alguna actividad que se puede considerar no ética.

La ética empresarial es primordial, para garantizar el funcionamiento correcto.

CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Diferenciar el término responsabilidad corporativa con responsabilidad social empresarial y desarrollo sostenible, sostenibilidad y similares.

Tomando como referencia la definición de la Comisión Europea puntualiza que la responsabilidad corporativa es “la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medio ambientales, en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores (libro verde, 2001).



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

ÉTICA GERENCIAL

Los valores éticos son personales y único de cada individuo, son códigos de principios y valor moral que regula la conducta. Cada persona es una creación de su época y su lugar en la historia.

La ética gerencial consiste en los principios que guían las decisiones y el comportamiento de los gerentes en lo concerniente a sus aciertos o errores.

INNOVACIÓN Y CAMBIO Y TIPO DE CAMBIO ESTRATÉGICO

En la actualidad las empresas pasan por cambios en todas sus áreas de operaciones como es tecnología, integración económica nacional, el capitalismo en comunidades comunistas, la economía globalizada.

Los tipos de cambios que pueden tomar en cuenta los gerentes son: tecnología, productos y servicios, estrategia y estructura y cultura.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES



La toma de decisiones organizacional es el proceso de identificar y resolver los problemas, etapas: primera, identificación de problema (monitorear, determinar, para diagnosticar la causa), y la segunda etapa la solución del problema (cuando se consideran los recursos de acción alternos, se selecciona y se implementa una alternativa).

INNOVACIÓN Y CAMBIO

Postulado de Hamel "que la práctica de la administración debe ser sometida a una transformación semejante a la que ocurrió en la Revolución industrial y la llegada de la administración científica".

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES



TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA

La organización como sistema: La teoría de la organización y la práctica administrativa vienen presentando cambios en los últimos años, debido a las investigaciones realizadas han hecho aportaciones a la teoría tradicional.

CÓMO SER UN INNOVADOR EN ADMINISTRACIÓN

Hamel indica que pocas empresas tienen un proceso perfeccionado para la innovación de la administración.

The future of management, de Gary Hamel con Bill Green, publicado por Harvard Business Press.

EL SISTEMA

Conjunto de reglas o principios relacionados, destinados a un fin constituidos, funciones básicas hechas por el sistema: entradas, procesos y salidas.



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES



TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

La relación interpersonal en las organizaciones se torna un tanto de conflicto a la hora de relizar actividades, basada en estudios realizados por Elton Mayo, quien refiere que las organizaciones pueden acabar con la personalidad del individuo.

El comportamiento de las organizaciones debe ser orientado hacia objetivos más o menos comprendido por sus miebros.

Idalberto Chiavenato, Administración de recursos humanos p.94

En conclusión las estructuras organizacionales son fundamentales para el funcionamiento eficiente y efectivo de una empresa, se definen roles, responsabilidades y relaciones jerárquicas, bien estructuradas facilitan la coordinación y comunicación dentro de una empresa. Hay estructuras jerárquicas, matricial y divisional que tienen sus ventajas y desventajas según su contexto y objetivos.

Lo importante es elegir una buena estructura, alineada a la estrategia organizacional de acuerdo al ámbito y necesidades de flexibilidad y adaptación, para el alcance de objetivos y competitividad en un entorno dinámico.





Enlace de la actividad en Canva: <https://lc.cx/Rg5XVB>

Fuente:

Antología:

1)Universidad del Sureste, Antología Tercer Cuatrimestre, recuperado de: Estructuras organizacionales: [https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/40336e5e95e27892f70d891bb5ccfe59-LC-](https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/40336e5e95e27892f70d891bb5ccfe59-LC-%20LAN301%20ESTRUCTURAS%20ORGANIZACIONALES.pdf)

[%20LAN301%20ESTRUCTURAS%20ORGANIZACIONALES.pdf](https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/40336e5e95e27892f70d891bb5ccfe59-LC-%20LAN301%20ESTRUCTURAS%20ORGANIZACIONALES.pdf)

2)Richard L: Daft. Décima edición (Año 2011). Teoria_Disenio_Organizacional.pdf Recuperado de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/>

UNAM, Recuperado de;, <http://fcasua.contad.unam.mx/2006/1230/docs/unidad1.pdf>,

