



Cuadro Sinóptico

Nombre del alumno (a): España Irazuth López Alcudia

Nombre del tema: Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones y Cultura organizacional y valores éticos

Parcial: Modulo I

Nombre de la Materia: Estructuras Organizacionales

Nombre del profesor: Lic. Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Lic. En Trabajo Social y Gestión Comunitaria

Cuatrimestre: 4

Pichucalco, Chiapas a 14 de octubre del 2024

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

3.1 TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

El tamaño de una organización puede influir en el establecimiento de sus objetivos y metas, así como en sus estrategias de crecimiento.

Se determina principalmente por la cantidad de empleados que la componen.

Los inicios empresariales son el elemento vital de la economía.

EXISTEN EMPRESAS DESDE LA MINORISTA HASTA LA AEROSPACIAL Y DE MEDIOS

Se esfuerzan por crecer con el fin de adquirir el tamaño y los recursos necesarios para competir a escala global.

Invierten en nuevas tecnologías y controlan los canales de distribución y garantizan su acceso a los mercados.

Ser estable significa que tal vez no será posible satisfacer a cabalidad las demandas de los clientes o que la competencia incrementará su participación de mercado a costa de su empresa.

MIPYMES

Es un acrónimo que significa Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.

Son un grupo de empresas que pueden realizar actividades en los sectores de servicios, comercial, industrial, agropecuario, construcción o minero.

Las MIPYMES se clasifican de la siguiente manera:
Micro: De 1 a 10 trabajadores
Pequeña: De 11 a 30 y desde 11 a 50.
Mediana: Desde 31 a 50, de 51 a 100 y de 51 a 250.
Grande: + de 250 en adelante.

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

3.2

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.

Para medir el tamaño de un organización debe tener:

- * La cantidad de empleados.
- * Número de ventas anuales.

En este sentido, al trabajo clásico de Kimberly (1976) quien señala cuatro indicadores del tamaño de la organización.

4 INDICADORES PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

♡ 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.

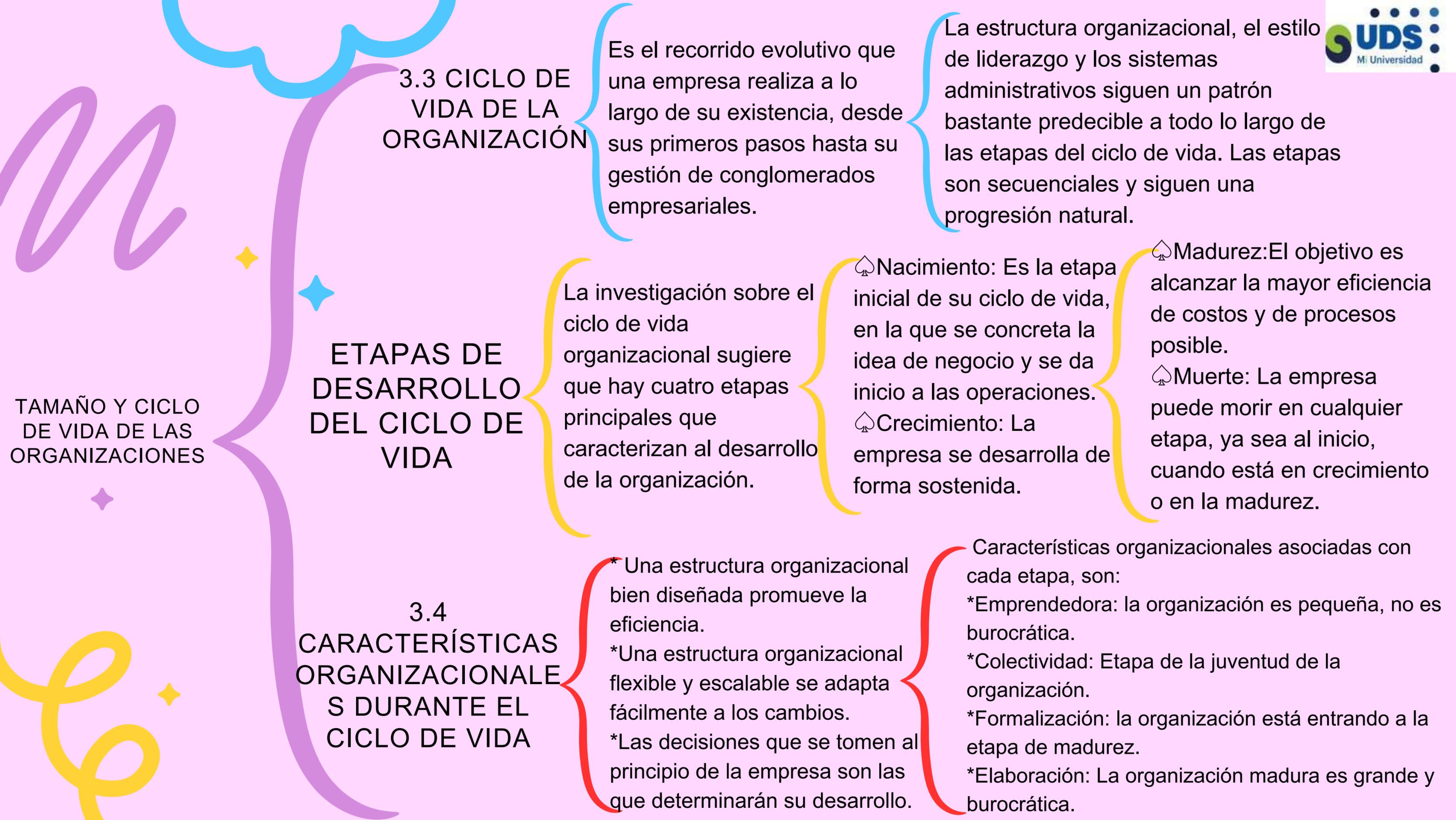
♡ Los recursos disponibles: (capacidad financiera y activos netos).
y por último
♡ El número de trabajadores.

TÉRMINOS GENERALES

Se ha aceptado que mientras mayor sea el tamaño de la organización, a ser más burocrática.

Es decir conforme se incrementa el tamaño a través del aumento del número de personas, procesos o unidades organizativas.

Sin embargo, no todas las investigaciones han concluido que la influencia del tamaño sobre las variables o dimensiones estructurales es de la misma manera e intensidad.



3.3 CICLO DE VIDA DE LA ORGANIZACIÓN

Es el recorrido evolutivo que una empresa realiza a lo largo de su existencia, desde sus primeros pasos hasta su gestión de conglomerados empresariales.

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.

ETAPAS DE DESARROLLO DEL CICLO DE VIDA

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

♠ Nacimiento: Es la etapa inicial de su ciclo de vida, en la que se concreta la idea de negocio y se da inicio a las operaciones.
♠ Crecimiento: La empresa se desarrolla de forma sostenida.

♠ Madurez: El objetivo es alcanzar la mayor eficiencia de costos y de procesos posible.
♠ Muerte: La empresa puede morir en cualquier etapa, ya sea al inicio, cuando está en crecimiento o en la madurez.

3.4 CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DURANTE EL CICLO DE VIDA

- * Una estructura organizacional bien diseñada promueve la eficiencia.
- * Una estructura organizacional flexible y escalable se adapta fácilmente a los cambios.
- * Las decisiones que se tomen al principio de la empresa son las que determinarán su desarrollo.

- Características organizacionales asociadas con cada etapa, son:
- * Emprendedora: la organización es pequeña, no es burocrática.
 - * Colectividad: Etapa de la juventud de la organización.
 - * Formalización: la organización está entrando a la etapa de madurez.
 - * Elaboración: La organización madura es grande y burocrática.

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

BUROCRACIA Y CONTROL DE LAS ORGANIZACIONES

MAX WEBER

El estudio sistemático de la burocracia fue iniciado por Max Weber, un sociólogo que estudió las organizaciones gubernamentales en Europa.

Desarrolló un marco de referencia de características administrativas que haría que las organizaciones grandes fueran racionales y eficientes.

Weber permite que el trabajo se desempeñe en forma justa, eficiente y conforme a reglas establecidas.

BUROCRACIA

Weber percibía a la burocracia como una amenaza para las libertades personales básicas, también reconocía que es el sistema de organización más eficiente posible.

Predijo el triunfo de la burocracia, debido a su capacidad para asegurar un funcionamiento más eficiente de las organizaciones.

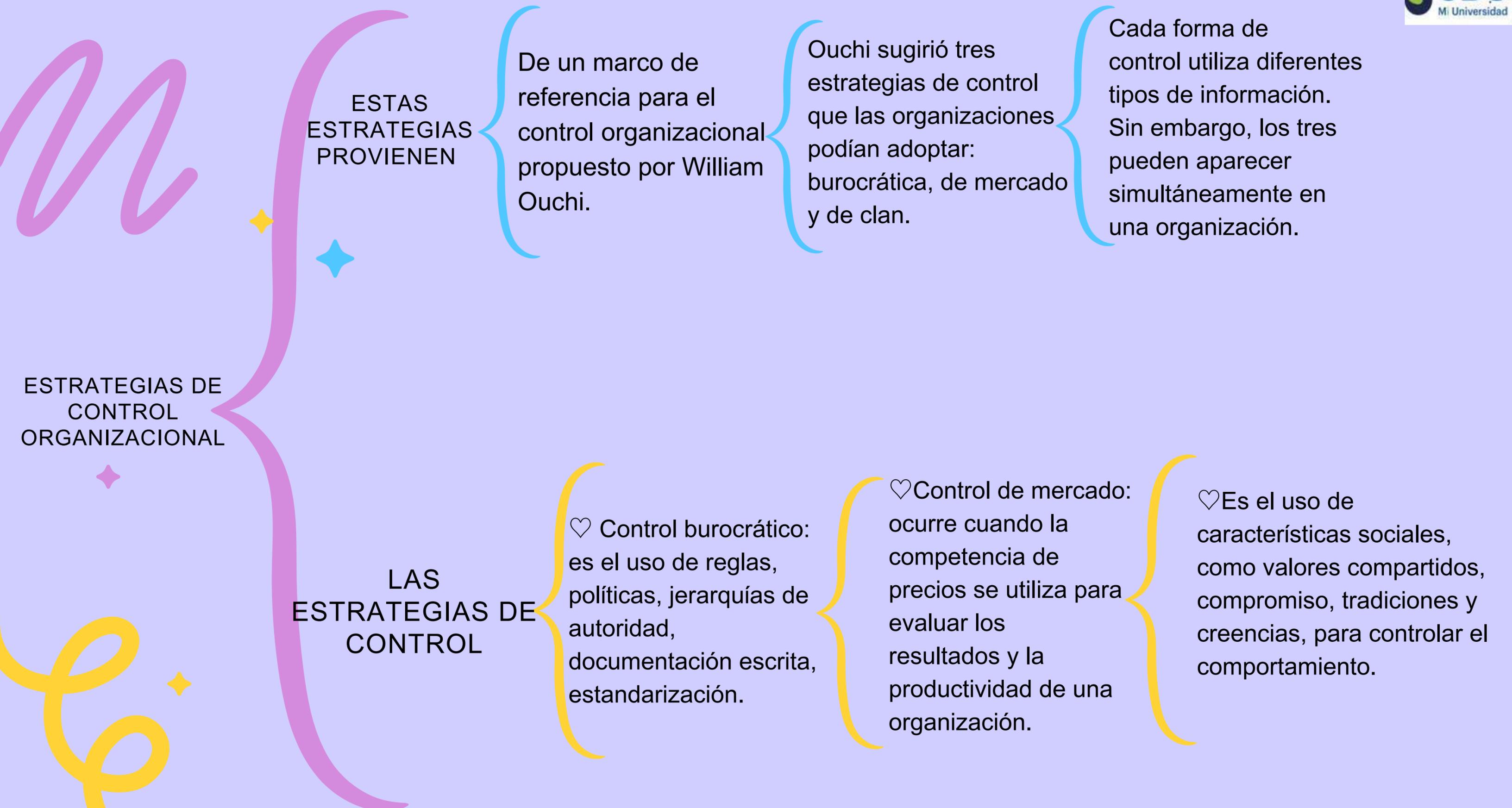
- Características organizacionales:
- *Las reglas y los procedimientos
 - *Las obligaciones especializadas
 - *La jerarquía de autoridad
 - *La competencia técnica
 - * La separación de quien ocupaba la posición
 - *Los registros escritos

BUROCRACIA PROPORCIONÓ

Muchas ventajas sobre las formas de organización basadas en el favoritismo, la posición social, las relaciones familiares o los sobornos.

Considere la situación en muchos países latinoamericanos donde el soborno, la corrupción y el nepotismo están muy difundidos a nivel de todas las instituciones del gobierno y de negocios.

Ejemplo: En Brasil se ha acusado a los funcionarios del gobierno de sobornar a los legisladores para que los apoyen, favoreciendo a los contratistas que hicieron contribuciones clandestinas a su campaña y utilizando su influencia para obtener trabajos.



ESTRATEGIAS DE CONTROL ORGANIZACIONAL

ESTAS ESTRATEGIAS PROVIENEN

De un marco de referencia para el control organizacional propuesto por William Ouchi.

Ouchi sugirió tres estrategias de control que las organizaciones podían adoptar: burocrática, de mercado y de clan.

Cada forma de control utiliza diferentes tipos de información. Sin embargo, los tres pueden aparecer simultáneamente en una organización.

LAS ESTRATEGIAS DE CONTROL

♡ Control burocrático: es el uso de reglas, políticas, jerarquías de autoridad, documentación escrita, estandarización.

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

♡ Es el uso de características sociales, como valores compartidos, compromiso, tradiciones y creencias, para controlar el comportamiento.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS



4.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional es el conjunto de valores, normas, creencias orientadas y entendimientos.

Para Sirve de guía y que comparten los miembros de una organización y enseñen a los nuevos miembros como la manera de pensar, sentir y comportarse.

Todos participan en la cultura, por lo general pasa inadvertida, ya que los gerentes enfrenta cara a cara al poder de la cultura.

LA CULTURA ORGANIZACIONAL SE DIVIDE EN 2

* Superficial: Son visible para artefactos y conductas observables, es decir la manera de vestir y actuar de las personas.

* Profundo: Creencias implícitas que van guiando comportamiento y decisiones dentro de una empresa, (lo que no se ve).

◇ Eje de superficial: Se relaciona con el personal, directivos, clima laboral, etc. ◇ Eje de profundo: Se relaciona con la comunidad en la que está insertada la organización, su actitud social, su imagen corporativa, etc.

4.2 RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Es un conjunto de valores, creencias, conocimientos, y formas de pensar que comparten los miembros de una empresa.

Elementos claves de una organización:
* Ritos y ceremonias
* Historias y mitos

Otra herramienta para interpretar la cultura es el símbolo, pueden ser positivos y negativos.
* Estructuras organizacionales: Es un poderoso reflejo de la cultura es la forma en que está diseñada la organización.
* Sistemas de control. El último elemento se relaciona con los sistemas de control.

4.3 DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES

DISEÑO ORGANIZACIONAL

Es el proceso de construir y ajustar la estructura de la organización para conseguir sus objetivos.

Es el proceso, que parte de las metas que tiene la empresa, convierte estas en tareas.

Sirven de base para la definición de los puestos de trabajo.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Se define como el compendio de valores, reglas, procedimientos y principios que comparten todos los integrantes de una organización.

Las culturas se pueden evaluar en una amplia gama de dimensiones, como el grado de colaboración frente al aislamiento entre las personas.

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.

CUATRO CATEGORÍAS DE CULTURA ASOCIADAS

Estas cuatro características se relacionan para tener cabida entre valores culturales, estrategia, estructura y entorno.

*La cultura adaptable: Se caracteriza por el enfoque estratégico en el entorno externo.

* La cultura de misión: se caracteriza por un énfasis en una visión clara del propósito.

*La cultura de clan: Tiene un enfoque primordial en el interés y la participación de los miembros de la organización.

*Cultura burocrática: Tiene un enfoque interno y una orientación congruente hacia un entorno estable.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS

4.4 VALORES ÉTICOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Los valores éticos son guías de comportamiento que regulan la conducta de un individuo.

Mientras que la responsabilidad social es la aplicación de esos valores en beneficio de la sociedad.

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

4.5 FUENTES DE VALORES ÉTICOS 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.

Es importante estudiar la ética individual, ya que implica una acción individual, no importa si se trata de una decisión de actuar o no contra las fechorías de otros.

LA CULTURA ORGANIZACIONAL

A menudo tiene una profunda influencia sobre las elecciones individuales, puede apoyar y alentar las acciones éticas, o promover un comportamiento no ético.

*Ética gerencial: son aplicables en su mayor parte al comportamiento que no está cubierto por la ley.

* Responsabilidad social corporativa: 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.

4.6 INNOVACIÓN Y CAMBIO

LA INNOVACIÓN

El proceso de crear nuevos productos, servicios, ideas o procedimientos para mejorar los procesos empresariales y aumentar los ingresos.

La innovación tiene que ver con el hallazgo y creación de nuevas ideas para la ejecución de actividades.

Relacionadas con los procesos internos de las empresas; mientras que los cambios guardan relación con cualquier modificación que se realice.

NUMEROSAS ORGANIZACIONES

Responden a las fuerzas globales adoptando equipos autodirigidos y estructuras horizontales que mejoran la comunicación y la colaboración.

Modernizando los canales de suministro y distribución y superando las barreras del tiempo y del espacio por medio de la tecnología de la información y de e-business.

Algunas adoptan innovaciones estructurales como la modalidad de red virtual para enfocarse en sus competencias centrales.

TIPOS DE CAMBIO ESTRATÉGICO

* Los cambios en el producto y el servicio:
Corresponden a la fabricación de productos o servicios de una organización.

* Los cambios en la tecnología:
Son modificaciones en el proceso de producción de una empresa.

* Los cambios en la estrategia y la estructura: Corresponden al dominio administrativo en una organización.
* Los cambios en la cultura: Se refieren a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados.

Bibliografía

Unidad 3 Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones . (2024). En *Antología de estructuras organizacionales* (págs. 73 –95). Comitán de Domínguez.

Unidad 4 Cultura organizacional y valores éticos. (2024). En *Antología de Estructuras Organizacionales* (págs. 96 – 112). Comitán de Domínguez.