



Cuadro Sinóptico

Nombre del alumno (a): Diana Laura López Herera

Nombre del tema: Unidad III Y Unidad IV

Parcial: Primer Modulo

Nombre de la Materia: Estructura Organizacional

Nombre del profesor: LIC. Beatriz Adriana Méndez Gonzáles

Nombre de la Licenciatura: Trabajo Social

Cuatrimestre: Cuatro Cuatrimestre

Pichucalco, Chiapas a 11 de octubre del 2024

Unidad III Tamaño y Ciclo de vida de las organizaciones

3.1 Tamaño de las organizaciones

Las empresas en todas las industrias desde la minorista hasta la aeroespacial y de medios, se esfuerzan por crecer.

Esto con el fin de obtener el tamaño y los recursos necesarios para competir a la escala global e invertir en nuevas tecnologías.

Dilemas de tamaño grande

-Las organizaciones se sienten obligadas a crecer.

¿Cuál es el tamaño de la organización mejor equilibrada para competir en un entorno global rápidamente cambiante?

Desarrollo de nuevas formas organizacionales

Con un énfasis en descentralizar la autoridad y reducir los niveles de jerarquía, combinado con la creciente utilización de la tecnología de la información.

Haciendo que resulte más fácil que nunca que las empresas sean simultáneamente grandes y pequeñas, capturando así las ventajas de cada una.

3.2 Parámetros para medir el tamaño de la organización

Trabajo clásico de Kimberly

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

Los cuales son aplicables y conceptualmente independientes.

Los cuatro indicadores

-La capacidad física.
-La complejidad.

-Los recursos disponibles capacidad financiera y activos netos.
-Número de trabajadores.

Número de trabajadores

Es el indicador más utilizado debido a su fácil acceso y en cualquier tipo de organización.

Sin embargo, se considera por las siguientes razones:

-Por un criterio práctico
- Debido a su vinculación con la estructura organizativa.

3.3 Ciclo de vida de la organización

Concepto

Una forma útil de pensar en el crecimiento y el cambio organizacional es el concepto del ciclo de la vida de la organización, que sugiere que las organizaciones nacen, envejecen y con el tiempo mueren.

La estructura organizacional, el estilo de liderazgo y los sistemas administrativos siguen un patrón bastante predecible.

Desarrollo del ciclo de vida

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

Cada vez que una organización ingresa a una nueva etapa en el ciclo de vida, se adentra se adentró con una serie de reglas sobre la forma en que la organización funciona.

Etapas principales

-Nacimiento: se inicia en el instante mismo en que los hombres comienzan a desarrollar sus actividades.

-Crecimiento: es un proceso que puede ocurrir en cualquier momento cuando la condición sean favorables.

-Madurez: ha llegado a ocupar una posición relativamente estable en el mercado

-Declive: son la pérdida de participación en el mercado y el debilitamiento en cuanto a situación financiera.

-Renacimiento

3.4 Características organizacionales durante el ciclo de vida

Evolución de las organizaciones

A lo largo de las cuatro etapas del ciclo de vida, tiene lugar cambios en la estructura, los sistemas de control, la innovación y las metas.

Características

-Emprendedora
-Colectividad

-Formalización
-Elaboración

3.5 Burocracia y control de las organizaciones

En tanto que las organizaciones progresan a lo largo del ciclo de la vida, por lo general adoptan características burocráticas a medida que son más grandes y complejas.

Iniciando por Max Weber, sociólogo que estudio organizaciones gubernamentales en Europa y desarrollo un marco de referencia de características administrativas.

¿Qué es la burocracia?

Weber reconocía a la burocracia como el sistema de organización más eficiente posible.

Weber identificó una serie de características organizacionales, que se podrían encontrar en las organizaciones burocráticas exitosas.

3.6 Estrategias de control organizacional

Organizaciones

Aun cuando las organizaciones tratan de reducir la burocracia y modernizar las reglas, todas las corporaciones necesitan sistemas para guiarlas y controlarlas.

Lo empleados pueden tener más libertad en las empresas actuales, pero el control todavía es una responsabilidad importante de la gerencia.

Control burocrático

Es el uso de la reglas, políticas, jerárquicas de autoridad, estandarización y otros mecanismos burocráticos para estandarizar el comportamiento y evaluar el desempeño.

Utiliza las características burocráticas definidas por Weber que se ilustran en el caso de UPS.

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 o divisiones.

La utilización de control de mercado requiere que los resultados sean suficientemente explícitos para asignar un precio y exista competencia.

Control de clan

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

Las organizaciones que utilizan el control de clan tienen poderosas culturas que hacen hincapié en los valores compartidos y la confianza entre empleados.

Unidad IV
Cultura organizacional
y valores éticos

4.1 cultura
organizacional

Conjunto de valores, normas, creencias orientadas, y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización.

Existe en dos niveles, en la superficie son visibles los artefactos y las conductas observables es decir la manera de vestir y actuar de la persona.

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 más grandes que ellas mismas.

La cultura sirve a dos funciones críticas en las organizaciones

- Integrar a los miembros de manera que sepan cómo relacionarse unos con otros.
- Ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo.

4.2 Rasgos de la
cultura organizacional

Para identificar e interpretar la cultura se requiere que las personas hagan inferencias basadas en artefactos observables.

Dentro de los rasgos encontramos:

- Ritos y ceremonias
- Historias y mitos
- Símbolos
- Estructuras organizacionales
- Relaciones de poder
- Sistemas de control.

4.3 Diseño y culturas organizacionales

Cultura

Se puede evaluar en una amplia gama de dimensiones, como el grado de colaboración frente al aislamiento entre las personas y departamentos.

Diseño

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.

Tipos de cultura:

Cultura adoptable

Se caracteriza por el enfoque estratégico, en el entorno externo, mediante la flexibilidad y cambio, para satisfacer las necesidades del cliente

Ejemplo de una cultura adoptable:
Es google, una empresa cuyos valores promueven la iniciativa individual, la experimentación, la aceptación del riesgo y el espíritu emprendedor.

Cultura de misión

Caracterizada 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.

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.

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

Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño

Puede desempeñar un rol importante en la creación de un entorno organización que permite el aprendizaje y una respuesta innovadora a los retos.

4.4 Valores éticos y responsabilidad

Valores éticos

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

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

4.5 Fuentes de valores éticos en las organizaciones

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.

Establecen los estándares de lo que es bueno y malo en el comportamiento y en la toma de decisiones.

Ética gerencial

Consiste en los principios que guían las decisiones y comportamiento de los gerentes en lo consiente a si están en lo cierto o están equivocados.

Trata de la toma de decisiones. Los gerentes hacen elecciones todos los días acerca de si deben de ser honestos o deshonestos con los clientes y proveedores, ahí la toma de decisiones.

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.

Liderazgo basado en los valores
(Características)

- Conductas interpersonales
- Acciones y expectativas personales
- Justicia con los demás
- Liderazgo organizacional

4.6 Innovación y cambio

Innovación

Se define como el proceso de aportar nuevas ideas, métodos y productos que tengan un impacto positivo y un valor

Componentes clave que hacen posible la innovación en una organización:

- Creatividad e ideas
- Cultura de la innovación
- Recursos e infraestructura

Tipos de cambio estratégico

Los gerentes se pueden enfocar en cuatro tipos de cambio:

- Tecnología
- Productos y Servicios
- Estrategia y Estructura
- Cultura

Cambios en el producto y servicio

Los nuevos productos y servicios por lo general se diseñan para incrementar la participación de mercado o para desarrollar nuevos mercados, compradores y clientes.

Cambios en la estrategia y la estructura

Esos cambios incluyen transformaciones en la estructura organizacional, la administración estratégica, las políticas, sistemas de recompensa, relaciones laborales. Etc.

Cambio en la cultura

Se refiere a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados.

Bibliografía

CARVAJAL, L. (22 de SEPTIEMBRE de 2014). *CICLO DE EMPRESAS Y TIPOS DE EMPRESAS* . Recuperado el 11 de OCTUBRE de 2024, de SLIDESHARE A SCRIBD COMPANY:
<https://es.slideshare.net/slideshow/ciclo-de-empresa-y-tipos-de-empresassexto/39373285>

UNIVERSIDAD DEL SURESTE . (2024). *ANTOLOGIA DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONALES* . COMITAN DE DOMINGUEZ .