



# Tipo de actividad

## *Cuadro sinóptico.*

*Nombre del alumno (a): Flor Mileidy Herrera Aguilar.*

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

*Modulo: 2do*

*Nombre de la Materia: Estructuras organizacionales.*

*Nombre del profesor: LAE. Beatriz Adriana Méndez González.*

*Nombre de la Licenciatura: Lic. Trabajo Social Y Gestión Comunitaria.*

*Cuatrimestre: 4to.*

*Pichucalco Chiapas a 10 de octubre de 2024*

# TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES.

## TAMAÑO DE LA ORGANIZACION.

### LAS EMPRESAS.

se puede medir de diversas maneras, dependiendo del contexto y los objetivos de la medición.

Se clasifican dependiendo el numero de empleados.

- Microempresa: menos de 10 empleados.
- Pequeñas: 11 a 49 empleados.
- Medianas empresas: 50 a 249 empleados.
- Gran empresa: 250 a 499 empleados.
- Empresa gigante: 500 a mas empleados.

## CLASIFICACION POR INGRESOS ANUALES.

- Microempresa: menos de \$ 1000,000.
- Pequeña de \$ 100,000 a \$ 1,000000.
- Mediana empresa de \$ 1000000 a \$ 10 millones.
- Gran empresa. \$ 10,000000 A \$ 50,millones.
- Empresa gigante. mas de \$ 50 millones.

Otras formas de medir el tamaño son:

- Numero de sucursales o ubicaciones.
- Volumen de producción.
- Nivel de tecnología.
- Complejidad de la estructura organizativa.
- Nivel de internacionalización.

## EL CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES.

Se refiere a las etapas por la que pasa una organización desde su creación hasta su eventual disolución.

### Etapas

- Etapas 1. Nacimiento**
- Idea y planificación.
  - Fundación y registro.
  - Establecimiento de objetivos y misión.
  - Financiamiento inicial.

### Etapas 2. Crecimiento.

- Expansión y aumento de personal.
- Desarrollo de nuevos productos o servicios.
- Establecimientos de estructuras y procesos.

## ETAPAS

### Etapas 3. Madurez.

- Expansión a nuevos mercados.
- Diversificación de productos o servicios.
- Desarrollo de alianzas estratégicas.
- Mejora de eficiencia y productividad.

### Etapas 4. Renacimiento

- Estabilización financiera.
- consolidación de mercado.
- Desarrollo de liderazgo.
- Innovación y renovación.
- Desarrollo de nuevos mercados.
- Mantenimiento de competitividad.

### Etapas 5. Declive o cierre.

- Disminución de ventas.
- Problemas financieros.
- Perdida de competitividad.
- Reestructuración o renovación.
- Cierre voluntario o forzado.
- Liquidación de activos.
- Fin de operaciones.

## Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones.

### Parámetros para medir el tamaño de la organización.

Existen varios parámetros para medir el tamaño de una empresa, dependiendo del contexto y los objetivos de la medición.

- Numero de empleados. Es uno de los indicadores mas comunes para medir el tamaño.
- Ingresos anuales. La facturación o los ingresos anuales.
- Activos totales. El valor total de los activos.
- Capital humano. Nivel de especialización y capacitación del personal.
- Nivel de tecnología. Grado de implementación de tecnología avanzada.

- Estructura organizativa. Complejidad de la estructura organizativa.
- Numero de sucursales o ubicaciones.
- Volumen de producción. Para organizaciones productivas.
- Nivel de internacionalización. Presencia en mercados internacionales.
- Índice de crecimiento. Tasa de crecimiento anual.

### Ciclo de vida de la organización.

Sugiere que las organizaciones nacen, envejecen, y mueren. 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 la vida.

Etapas de desarrollo del ciclo de la vida.

Sugiere que hay cuatro etapas principales que caracterizan al desarrollo de la organización.

- Etapa de creación ( 0 a 2 años). Cuando una organización nace el énfasis es la creación de un producto o servicio y en sobrevivir en el mercado.

### Etapas del ciclo de la vida.

- Etapa de desarrollo o crecimiento . si el liderazgo en situación de crisis es resuelto se obtiene un poder liderazgo y la organización empieza a desarrollar metas y una dirección clara.

- Etapa de declive o cierre.

- Etapa de estabilización o madurez. Implica el establecimiento y la utilización de reglas, procedimientos y sistemas de control para mejorar la calidad y servicio. La comunicación es menos frecuente y mas formal.

Los gerentes desarrollan capacidades para enfrentarse a los problemas y trabajar juntos en unión con los trabajadores.

## TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES.

### CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DURANTE EL CICLO DE VIDA.

Las organizaciones evolucionan a lo largo de las cuatro etapas del ciclo de vida, tienen lugar, cambios en la estructura, los sistemas de control, la innovación y las metas.

### BUROCRACIA Y CONTROL DE LAS ORGANIZACIONES.

Fue iniciado por Max Weber un sociólogo que estudió las organizaciones gubernamentales en Europa y desarrolló un marco de referencia de características administrativas que haría que las organizaciones grandes fueran racionales y eficientes.

### ESTRATEGIA DE CONTROL ORGANIZACIONAL.

Promueven de un marco de referencia para el control organizacional propuesta por William Ouchi. Es un plan sistemático para monitorear y dirigir las actividades de una organización para alcanzar sus objetivos.

### ESTRATEGIA DE CONTROL ORGANIZACIONAL.

### EMPRENDEDORA.

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

**Colectividad.** Es la etapa de la juventud de la organización. Es pre burocrática el crecimiento es rápido y los empleados se sienten emocionados y comprometidos con la misión de la organización y por sus metas de crecimiento.

### QUE ES LA BUROCRACIA?

Weber reconocía que la burocracia es el sistema de organización más eficiente posible, debido a su capacidad para asegurar un funcionamiento de las organizaciones tanto de negocios como del gobierno.

- Estructura jerárquica y formalizada.
- Procesos y procedimientos establecidos.
- Especialización y división del trabajo.
- Reglas y normas para garantizar la eficiencia.

### CONTROL BUROCRÁTICO.

Es un tipo de control organizacional que se caracteriza por la aplicación de reglas, procedimientos y normas establecidas para garantizar la eficiencia y la uniformidad en la toma de decisiones y la ejecución de tareas.

### 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. Se refiere a la capacidad de una empresa para influir en el precio, producción, y distribución de un producto o servicio en un mercado específico. Formas de control de mercado.

- Control de precios.
- Control de producción.
- Control de distribución.
- Control de publicidad.

**Formalización.** En este punto la organización está entrando a la etapa de madurez y surgen las características burocráticas. Las organizaciones también pueden desarrollar productos complementarios para ofrecer una línea de producción completa.

La organización madura es grande y burocrática con extensos sistemas de control y reglas, la estructura y la reputación organizacionales son muy importantes.

Control en las organizaciones.

- planificación y establecimiento de objetivos.
- Monitoreo y evaluación del desempeño.
- Retroalimentación y ajustes.
- Autoridad y responsabilidad.

Es importante encontrar un equilibrio entre la burocracia y el control, permitiendo la eficacia y la innovación en la organización.

Para que el control burocrático de resultados, los gerentes deben tener la autoridad para mantener el control sobre la organización. Niveles de control burocrático.

- Control estratégico. planificación y dirección.
- Control táctico. Operativo y de gestión.
- Control operativo. Monitoreo y ajustes.

Al implementar un control burocrático las organizaciones pueden mejorar su eficiencia, reducir riesgos, y mejorar la calidad de sus productos y servicios.

### CONTROL DE CLAN

Es un tipo de control organizacional que se basa en la confianza, la lealtad, y la cooperación entre los miembros de una organización. Se caracteriza por una estructura informal y flexible, donde las decisiones se toman de manera colaborativa y se enfatiza la importancia de las relaciones personales.

Características del control de clan.

- Estructura informal.
- Confianza y lealtad entre los miembros.
- Cooperación y colaboración.
- Flexibilidad y adaptabilidad.
- Cultura organizacional fuerte.

## CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS.

### Cultura organizacional.

Es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización.

Influye en la forma en que los empleados interactúan entre sí y con el entorno externo.

### Tipos de valores éticos en una organización.

- honestidad y transparencia.
- respeto y dignidad.
- justicia y equidad.
- responsabilidad y rendición de cuentas.
- integridad y ética profesional.

### Rasgos de la cultura organizacional.

Se refiere a las características y patrones de comportamientos que definen la forma en que una organización funciona y se relaciona con sus miembros y el entorno.

### valores éticos.

- Son principios morales que guían la toma de decisiones y el comportamiento en una organización.
- Establecen estándares para la conducta y el comportamiento ético.

### surgimiento y propósito de la cultura.

La cultura se origina en la prehistoria, cuando los seres humanos comenzaron a desarrollar herramientas, lenguajes y formas de organización social.

Sirven a dos funciones críticas en las organizaciones.

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

### rasgos positivos:

- Innovación y creatividad.
- Colaboración y trabajo en equipo.
- Comunicación abierta y transparente.
- Liderazgo visible y accesible.
- Reconocimiento y recompensa.
- Flexibilidad y adaptabilidad.
- Respeto y dignidad.
- Orientación al cliente.
- Ética e integridad.
- Desarrollo profesional.

### Relaciones entre cultura organizacional y valores éticos.

- La cultura organizacional puede influir en la forma en que se implementan los valores éticos.
- los valores éticos pueden moldear la cultura organizacional.
- una cultura organizacional fuerte puede fomentar un ambiente ético.

### Propósito de la cultura.

- Identidad: Proporciona una identidad compartida y un sentido de pertenencia a un grupo social.
- Comunicación: facilita la comunicación entre los miembros de una sociedad.
- Normas y valores. Que guíen el comportamiento humano.
- Adaptación. Ayuda a los seres humanos a adaptarse en su entorno y a cambiar con él.
- Expresión: proporciona una forma de expresión artística, literaria y musical.

### Estructura organizacional.

Un poderoso reflejo de la cultura es la forma en que está diseñada la organización, la forma en que las personas y departamentos están colocadas en un todo.

### Rasgos negativos.

- Burocracia y rigidez.
- Resistencia al cambio.
- Comunicación deficiente.
- Liderazgo autoritario.
- Favoritismo y nepotismo.
- Falta de reconocimiento.
- Falta de ética y integridad.



**Cultura organizacional y valores éticos**



**DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES.**

**Diseño organizacional.** Se refiere a la estructura, los procesos y los sistemas que componen una organización incluye:

- La definición de roles, responsabilidades y relaciones entre departamentos y equipos.
- Busca optimizar la eficiencia, la eficacia y la innovación.

**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. la cultura fomenta los valores del espíritu emprendedor, las normas y creencias que apoyan la capacidad de la organización, para detectar, interpretar y traducir las señales del entorno en nuevas respuestas de comportamiento.

**La cultura organizacional, aprendizaje y desempeño.**

La cultura puede desempeñar un rol importante en la creación de un entorno organizacional que permite el aprendizaje y una respuesta innovadora a los retos, las amenazas competitivas o las nuevas oportunidades. Algunas empresas han desarrollado formas sistemáticas para medir y administrar el impacto de la cultura en el desempeño organizacional.

**cultura organizacional.**

Se refiere a los valores, creencias, normas y prácticas compartidas por los miembros de una organización. influye:

- En la forma en que los empleados interactúan entre sí y con el entorno externo.
- determina la identidad y la personalidad de la organización.

**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. El profesionalismo, la ambición y el entusiasmo son valores claves.

**Las culturas adaptables sólidas incluyen los siguientes valores.**

- El todo. Las personas están conscientes del sistema como un todo.
- La igualdad y la confianza. La cultura crea un sentido de comunidad e interés de uno hacia otros.
- La cultura. Fomenta la asunción de riesgos, el cambio y el mejoramiento.

Las culturas se pueden evaluar en una amplia gama de dimensiones, como el grado de colaboración frente al aislamiento de las personas y los departamentos, la importancia del control y donde está concentrado, o si la orientación en el tiempo de la organización es a corto o largo plazo.

Las 4 categorías de cultura son:

- Adaptable.
- Misión.
- Clan.
- Burocrática.

cada una puede tener éxito dependiendo de las necesidades del entorno externo y del enfoque estratégico de la organización.

**la cultura de clan**

Tiene un enfoque primordial en el interés y la participación de los miembros de una organización y en expectativas rápidamente cambiantes del entorno externo. 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 burocrática.**

Tiene un enfoque interno y una orientación congruente hacia un entorno estable. Este tipo de cultura apoya un enfoque metódico para hacer negocios. Esta clase de organización tiene éxito por ser altamente integrada y muy eficiente.

Las culturas corporativas adaptables tienen valores y patrones de comportamientos diferentes de los de la cultura que no son adaptables.

En las culturas adaptables los gerentes se interesan en los clientes y empleados, así como en los procesos y procedimientos internos que producen un cambio útil.

En las culturas que no son adaptables, los gerentes se interesan más en sí mismo, o en sus proyectos especiales y sus valores desalientan la asunción de riesgos y cambios.

## Cultura organizacional y valores éticos.

### Valores éticos y responsabilidad social.

Los altos directivos corporativo se encuentran bajo el escrutinio publico, incluso las pequeñas empresas están descubriendo la necesidad de darle mas énfasis a la ética con el fin de restaurar la confianza entre sus clientes.

### Algunos valores éticos son:

- Honestidad y transparencia.
- Respeto y dignidad.
- Justicia y equidad.
- Responsabilidad y rendición de cuentas.
- Integridad y ética profesional.

### 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.

**Ética gerencial.** consiste en los principios que guían las decisiones y el comportamiento de los gerentes en los concierne para ver si están en lo cierto o están equivocados.

### Liderazgo basado en los valores.

- conductas interpersonales. Tratar a las personas con atención, ser útil y amable, apoyar a los demás y mantener relaciones positivas.
- Acciones y expectativas personales.
- Justicia con los demás.
- Liderazgo organizacional.

### Cambios globales, competencia y mercado.

- Cambio tecnológico.
- Integración económica internacional.
- Madurez de los mercados en los países de desarrollo.
- Caída del comunismo y de los regímenes socialistas.

Son fundamentales para cualquier organización que busque generar un impacto positivo en la sociedad y mantener una reputación sólida.

### Valores éticos de la responsabilidad social.

- Compromiso con la comunidad.
- protección del medio ambiente.
- Respeto a los derechos humanos.
- Contribución al bienestar social.

Los valores éticos establecen estándares de lo que es bueno o malo en el comportamiento y en la toma de decisiones, son personales y únicos de cada individuo.

### 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.

### Innovación y cambio.

Numerosas organizaciones responden a las fuerzas globales adoptando equipos y estructuras horizontales que mejoran la comunicación y la colaboración.

### Tipo de cambio estratégico.

Los gerentes se pueden enfocar en 4 tipos de cambio dentro de las organizaciones para lograr una ventaja estratégica. Estos cuatro tipos de cambio son:

- Cambio tecnológico.
- Cambios en el producto y servicios.
- Cambios en la estrategia y la estructura.
- Cambios en la cultura.

### Beneficios de la responsabilidad social.

- mejora la reputación y la confianza.
- Incrementa la motivación y la satisfacción laboral.
- Reduce riesgos y costos.
- Mejora la imagen pública.

### Herramientas para implementar los valores éticos y la responsabilidad social.

- Código de ética y conducta.
- Capacitación y educación.
- Liderazgo visible y accesible.
- Comunicación abierta y transparente.
- Reconocimiento y recompensa.
- Investigación y resolución.

### Importancia de los valores éticos en las organizaciones.

- Generan confianza y credibilidad.
- Mejora la reputación y la imagen pública.
- Incrementan la motivación y la satisfacción laboral.
- Mejoran la toma de decisiones.
- Contribuyen al bienestar social.

### Objetivos de la RSC.

- Mejora la reputación y la imagen pública.
- Fomenta la ética y la integridad en los negocios.
- Aumenta la confianza y la lealtad de los clientes y empleados.
- Mejora la eficiencia y la productividad.

### Tipos de innovación.

- Se refiere a la creación de nuevas ideas, productos, servicios o procesos que agregan valor a la organización.
  - Puede ser incremental.
  - fomenta la competitividad y la sostenibilidad.
- Puede ser innovación de productos, de proceso, de modelo de negocio, de marketing o social.

Se refiere a la implementación de cambios significativos en la estrategia, estructura o cultura de una organización para adaptarse a nuevos desafíos o oportunidades.

# Bibliografía

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.UDS. (2024). *TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES Y CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS*. COMITAN DE DOMINGUEZ.