



CUADRO SINOPTICO

Nombre del alumno (a): Susana García Zurita

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

Parcial: I

Nombre de la Materia: Estructuras Organizacionales

Nombre del profesor: Lic. Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Trabajo social y gestión comunitaria.

Cuatrimestre: 4to

Pichucalco, Chiapas 15 de octubre 2024

**TAMAÑO Y
CICLO DE VIDA
DE LAS
ORGANIZACIONES**

Tamaño de la organización (MiPymes)

Las empresas en todas las industrias, desde la minorista hasta la aeroespacial y de medios, se esfuerzan por crecer con el fin de adquirir el tamaño y los recursos necesarios para competir a escala global, invertir en nuevas tecnologías y controlar los canales de distribución y garantizar su acceso a los mercados.

El tamaño de una organización se puede determinar de acuerdo con la cantidad de empleados que tenga.

Microempresa

Es una organización mínima que suele configurarse por dos niveles jerárquicos (propietarios y sus colaboradores) funcionan de forma local, puede ser una estética, tortillería, gimnasio, taller mecánico.

- ❖ Cuentan con 1 a 10 trabajadores
- ❖ Su venta anual es de \$4 millones de pesos

Pequeña

- 1:** Tiene escasa participación en el mercado internacional.
- 2:** Tiene un nivel bajo de inversión.
- 3:** Cuentan con recursos limitados a comparación con las grandes corporaciones.
- 4:** Atienden a su comunidad y satisfacen necesidades del mercado local.

- ❖ Comercio (desde 11 a 30 trabajadores).
- ❖ Industrias y Servicios (desde 11 a 50).
- ❖ Su venta anual es de entre \$4 y \$100 millones de peso.

Mediana

- 1:** Comercio: desde 31 hasta 100 trabajadores
- 2:** Servicios: desde 51 hasta 100 trabajadores
- 3:** Industria: desde 51 hasta 250 trabajadores
- 4:** Su venta anual es de \$100 hasta \$250 millones de peso.

Grande:

- 1:** Tiene más de 250 empleados.
- 2:** Tiene una organización más elaborada y departamentos especializados.
- 3:** Algunas empresas son internacionales.
- 4:** Su venta anual supera los \$ 250 millones de peso.

Parámetros para medir el tamaño de la organización

1: Parámetros financieros

- Ingresos anuales.
- Activos totales (propiedades, equipo, inventario).
- Capitalización bursátil (valor del mercado).
- Beneficio neto anual.
- Flujo de caja operativo.

3: parámetros de operaciones

- Número de sucursales.
- Superficie total de instalaciones.
- Número de productos o servicios ofrecidos.
- Volumen de producción
- Nivel de automatización.

5: parámetros de complejidad

- Numero de departamentos o unidades.
- Nivel de jerarquía organizativa.
- Complejidad de proveedores y clientes.

7: Clasificación según su tamaño

- Microempresa: 1 a 10 empleados.
- Pequeña: de 11 a 50 empleados
- Mediana: 51 a 250 empleados
- Gran empresa más de 250 empleados

2: Parámetros de personal

- Número de empleados.
- Número de contratos laborales.
- Nivel de rotación de personal.
- Numero de directivos y gerentes.

4: Parámetros de crecimiento

- Tasa de crecimiento anual.
- Incremento en ingresos.
- Expansión geográfica.
- Inversión en investigación y desarrollo.

6: Parámetros de tecnología

- Inversión en tecnología de la información
- Número de sistema y aplicaciones
- Nivel de integración de sistema
- Seguridad y protección de datos.

Mientras mayor sea el tamaño de la organización es más burocrática, es decir, incrementa el tamaño a través del aumento del número de personas, proceso o unidades organizativas, habrá un aumento en la complejidad expresada en la diferenciación vertical y horizontal.

Ciclo de vida de la organización

El ciclo de vida de una organización se refiere a las etapas que atraviesa desde su creación hasta su eventual disolución o transformación.

1: Nacimiento

- Idea y planificación.
- Fundación y registro.
- Establecimiento de la misión y visión.
- Definición de la estructura organizativa.
- Reclutamiento de personal.

2: Crecimiento

- Expansión de productos o servicios.
- Incremento de la clientela.
- Desarrollo de la estructura organizativa.
- Mejora de la eficacia operativa.
- Inversión en tecnología y recursos.

3: Madurez

- Estabilidad financiera.
- Mejora de la Calidad y servicio.
- Desarrollo de una cultura organizativa.
- Expansión a nuevos mercados.
- Diversificación de productos o servicios.

4: Declinación

- Disminución de la demanda.
- Problemas financieros.
- Pérdida de competitividad.
- Cambios en el mercado.
- Reestructuración o reorganización.

5: Renacimiento. (renovación)

- Innovación y cambio.
- Reorientación estratégica.
- Reestructuración organizativa.
- Desarrollo de nuevos productos o servicios.
- Recuperación financiera.

6: Liquidación (disolución)

- Liquidación de activos
- Pagos a acreedores
- Despido de empleados
- Cierre de operaciones
- Disolución oficial.

Factores que influyen en el ciclo de vida:

- Economía y mercado
- Tecnología e innovación
- Competencia
- Liderazgo y gestión
- Cultura y valores organizativos.

TAMAÑO Y CICLOS DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES.

Características organizacionales durante el ciclo de vida

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

1: Emprendedora (nacimiento de la organización)

- La organización es informal,
- Solo tiene uno o dos colaboradores,
- Se ofrece un producto o servicio,
- El propietario se encarga de dar a conocer sus productos,

2: Colectividad:

- Es la etapa de la **juventud** de la organización.
- El crecimiento es rápido y los empleados se comprometen con la misión de la organización
- La estructura todavía es informal

3: Formalización:

- La organización está entrando a la etapa de la **madurez**
- Surgen características burocráticas.
- Establece jerarquía, división de trabajo y departamentos
- Ofrecen nuevas líneas de productos.
- La alta gerencia delega e implementa sistemas de control formales.

4: Elaboración:

- La organización **es madura** y burocrática
- La innovación se institucionaliza por medio de un departamento de investigación y desarrollo.
- Líneas de múltiples productos o servicios.
- Reputación de la organización.

Burocracia y control de las organizaciones.

El estudio sistemático de la burocracia fue iniciado por Max Weber, un sociólogo que estudio las organizaciones gubernamentales en Europa y desarrollo un marco de referencias de características administrativas para que las organizaciones fueran racionales y eficientes.

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

Característica según Weber:

- Las reglas y procedimientos estándar permitían que las actividades organizacionales se desempeñaran de forma predecible y rutinaria.
- Cada empleado tenía una tarea clara a desempeñar.

- La jerarquía de autoridad proporcionaba un mecanismo sensible para la supervisión y el control.
- La competencia técnica era la base mediante la cual se contrataba a las personas.

ESTRATEGIAS DE CONTROL ORGANIZACIONAL.

Aun cuando muchas organizaciones tratan de reducir la burocracia y modernizar las reglas y los procedimientos que restringen a los empleados, todas las corporaciones necesitan sistemas para guiarlas y controlarlas.

Los gerentes en los niveles superiores y medio de una organización pueden elegir entre esas estrategias de control generales.

Estas estrategias provienen de un marco de referencia para el control organizacional propuesto por William Ouchi, de la universidad de california en los Ángeles. Ouchi sugirió tres estrategias de control que las organizaciones podían adoptar: burocrática, de mercado y de clan.

Control burocrático

Es el uso de reglas, políticas, jerarquías de autoridad, documentación escrita, estandarización y otros mecanismos burocráticos para estandarizar el comportamiento de los empleados y evaluar el desempeño.

Weber identifico tres tipos de autoridad que podían explicar la creación y el control de una organización grande.

- La autoridad racional-legal
- La autoridad tradicional
- La autoridad carismática

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 departamentos y divisiones.

- La idea del control de mercado se originó en la economía
- Un precio en dólares es una forma eficiente de control.
- El control de mercado ayuda asignar un precio y exista competencia.
- El control de mercado se esta utilizando en las divisiones por producto o en los de departamentos en lo individual.

Control del clan

- El control de clan es el uso de característica sociales, valores compartidos, tradiciones y creencias para controlar el comportamiento.
- Es importante cuando hay un alto nivel de incertidumbre, pues la organización no puede asignar un precio a su servicio.

- Con la tecnología, las empresas dependen menos del control burocrático y más de los valores compartidos que guían las acciones individuales para el bien corporativo.
- Este control se utiliza con mas frecuencia en las pequeñas organizacionales informales.

Cultura organizacional y valores éticos.

¿Qué es la cultura organizacional?

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias orientadoras y entendimientos que sirve de guía y que comparten los miembros de una organización y enseñan a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse.

La cultura organizacional existe en dos niveles:

- 1:** Visibles(explicito): son las conductas observables, la manera de vestir y actuar de las personas, estructura de poder que utiliza la empresa y símbolos.
- 2:** Invisible(implícito): se refiere a los valores no declarados, normas y expectativas no escrita, historia de la organización.

Surgimiento y propósito de la cultura.

- 1:** 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.

- 2:** La cultura de una organización se inicia con un fundador o un primer líder que articula e implementa ideas y valores particulares como una visión, filosofía o una estrategia de negocios, que los conduce al éxito y se institucionalizan.

La cultura sirve a dos funciones críticas en las organizaciones

- 1:** Integrar a los miembros de manera que sepan como relacionarse unos con otros.
- 2:** Ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo.

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.

Cultura organizacional y valores éticos.

Rasgos de la cultura organizacional

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

La cultura existe en tres niveles, **los valores subyacentes, los supuestos implícitos y los artefactos visibles**, este último se puede utilizar para interpretar la cultura.

Ejemplos de artefactos para interpretar la cultura de una organización.

1: Ritos y ceremonias

Los gerentes celebran ritos y ceremonias para proporcionar ejemplos de lo que valora una empresa, lo cual crea un vínculo entre las personas y estas pueden ser rito de transición o rito de integración.

2: Historias y mitos

Son narraciones basadas en acontecimientos reales y se comparten entre los empleados. Muchas de ellas son de héroes de la empresa que sirve como modelos para cumplir con las normas y valores de la firma

3: Símbolos

Las ceremonias, historias y los ritos son todos símbolos, debido que representan valores profundos.

4: Estructuras organizacionales:

Un poderoso reflejo de la cultura es la forma en que está diseñada la organización. La forma en que están colocadas las personas y departamentos dice mucho de cuáles son los valores culturales de la organización.

5: Relaciones de poder:

Analizar las relaciones de poder significa descifrar quien ejerce su influencia o manipula o tiene la capacidad de hacerlo.

6: Sistemas de control:

Es el funcionamiento interno de la manera en que la organización controla a las personas y las operaciones

Las culturas se pueden evaluar en una amplia gama de dimensiones, como el grado de colaboración frente al aislamiento entre 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. A continuación, se mencionan dos:

1: El grado al cual el entorno competitivo requiere flexibilidad o estabilidad.

2: El grado al cual el enfoque estratégico y la fortaleza de la organización son internos o

DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES.

Cuatro categorías de cultura

1: La cultura adaptable

- Se caracteriza por el enfoque estratégico en el entorno, mediante la flexibilidad y el cambio, para satisfacer las necesidades del cliente.
- Fomenta los valores del espíritu emprendedor.
- Crea el cambio en forma activa: la innovación, creatividad y la aceptación del riesgo se valoran y recompensan.

2: La cultura de misión

- Se caracteriza por una visión clara del propósito y el logro de las metas, como crecimiento de ventas, rentabilidad o participación de mercado, para ayudar a lograr el propósito.
- La cultura de misión refleja un alto nivel de competitividad y una orientación a ganar utilidades.

3: La cultura de clan

- Esta cultura se enfoca en satisfacer las necesidades de los empleados como la ruta para lograr un alto desempeño.
- Tiene un valor importante, que es cuidar de los empleados y asegurarse que tengan cualquier cosa que necesiten para ayudarlos a sentirse satisfecho y a la vez productivo.

4: Cultura burocrática

- Tiene un enfoque interno y una orientación congruente hacia su entorno estable.
- Los símbolos, los héroes y las ceremonias refuerzan los valores de cooperación, tradición y de seguir políticas y practica establecidas como formas de alcanzar las metas.

Cultura organizacional y valores éticos.

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 y las nuevas oportunidades.

Las culturas poderosas que no fomentan la adaptación pueden perjudicar a la organización. Uno de los peligros es que la cultura se vuelva fija y la empresa no se adapte a medida que cambia el entorno.

Las culturas adaptables sólidas a menudo incluyen los siguientes valores:

1: El todo es más importante que las partes y las fronteras entre las partes se minimizan.

2: la igualdad y confianza son los principales valores.

Todos los miembros consideran como sus acciones afectan a otras partes y a la organización total.

La organización es un lugar para crear una red de relaciones que permite que las personas asuman riesgos y se desarrollen a su máximo potencial.

3: La cultura fomenta la Asunción de riesgos, el cambio y el mejoramiento.

En las culturas adaptables, los gerentes se interesan en los clientes, empleados, en los procesos y procedimientos internos que producen un cambio útil y el comportamiento es flexible.

La cultura recompensa y elogia a los creadores de nuevas ideas, productos y procesos de trabajo.

Valores éticos y responsabilidad social.

Los valores que constituyen la cultura de una organización, se considera que lo **ético** es lo más importante.

Un estudio de las noticias de negocios relacionados con las 100 corporaciones más grandes de estados unidos encontró que un **40 %** de ellas están involucrada en actividades que se consideran **no éticas**.

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 grupo respecto a lo que es correcto o incorrecto.

- Los valores éticos son personales y únicos de cada individuo.
- La cultura nacional, la herencia religiosa, los antecedentes históricos conduce al desarrollo de la moralidad de la sociedad.

La moralidad de la sociedad a menudo se refleja en normas de comportamientos y valores acerca de lo que tiene sentido para una sociedad donde hay orden. Algunos principios se codifican en leyes y regulaciones.

Valores éticos de una cultura organizacional

1: Ética gerencial: Consiste en los principios que guían las decisiones y el comportamiento de los gerentes en lo que concierne si están en lo cierto o están equivocados.

Ejemplo: a un fabricante estadounidense que opera en el extranjero le pidieron que hiciera un pago(soborno) a los funcionarios de gobierno y le indicaron que eso era congruente con las costumbres locales, a pesar de ser ilegal en estados Unidos.

2: Responsabilidad social

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 contribuyan al bienestar d todos los grupos, como empleados, clientes, accionistas, la comunidad y la sociedad en general.

Ejemplo: Las corporaciones gigantes, desde Wal-Mart hasta general Electric, han anunciado ambiciosas metas concernientes a la responsabilidad ambiental.

3: Liderazgo basado en los valores.

características

El líder basado en valores:

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

Innovación y cambio

Existen varias fuerzas del entorno que impulsan esta necesidad de un importante cambio organizacional, tales como:

- Avance de la tecnología
- Integración económica nacional
- La madurez de los mercados domésticos.
- Cambio al capitalismo

Estos factores han traído una economía globalizada que afecta a todas las empresas, desde la más grande hasta la más pequeña, creando más amenaza y oportunidades

Tipo de cambios estratégicos

Los gerentes se pueden enfocar en cuatros tipos de cambio dentro de las organizaciones para lograr una ventaja estratégica.

1. Tecnología
2. Productos y servicios
3. Estrategia y estructura
4. Cultura corporativa

1: cambios en la tecnología:

Son modificaciones en el proceso de producción d una empresa, estos cambios están diseñados para hacer que la producción sea más eficiente o producir un mayor volumen.

2: Cambios en el producto y servicio:

- Corresponde a la fabricación de productos o servicios de una organización.
- Los nuevos productos incluyen pequeñas adaptaciones de los ya existente o líneas de producto totalmente nuevos.
- Se diseñan para incrementar la participación de mercado o para desarrollar nuevo mercados, cliente o compradores.

3: Cambios de estrategia y la estructura: corresponde al dominio administrativo en una organización.

Incluye transformación en la estructura organizacional, la administración estratégica, las políticas, sistema de recompensa, relaciones laborales, contables y elaboración de presupuesto.

4: Cambios en la cultura:

Se refieren a la transformación en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados.

Referencias

Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones. (2024). Universidad UDS, *antologia de estructura organizacional*. (págs. 73-95). Comitan de Dominguez.

Cultura Organizacional y valores eticos . (2024). En Universidad UDS, *Antologia de estructura organizacional*. (págs. 96-122). Comitan de Dominguez.