



Cuadro Sinóptico

Nombre del alumno (a): Diana Gabriela Gómez Gómez

Nombre del tema: Tamaño y Ciclo de las organizaciones Y Cultura Organizacional y valores éticos.

Parcial: Iero

Nombre de la Materia: Estructuras Organizacionales

Nombre del profesor: Lic. Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Lic. Trabajo Social y Gestión comunitaria

Cuatrimestre: 4to

Pichucalco, Chiapas a 06 de octubre de 2024

Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones

Tamaño de la organización

Los inicios empresariales son el elemento vital de la economía.

La esperanza prácticamente de todo emprendedor es ver que su empresa crezca con rapidez y sea más grande

En algunas empresas prósperas, los gerentes se han resistido a las presiones para un crecimiento interminable y en vez de eso se han enfocado en diferentes metas.

Existen empresas minoristas, aeroespacial y de medios

Estas se esfuerzan por crecer y adquirir el tamaño y los recursos necesarios para competir a escala global.

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.

El tamaño grande permite que las empresas corran riesgos que podrían arruinar a las empresas más pequeñas

Un tamaño mayor proporciona poder en el mercado y, por consiguiente, crecientes ingresos.

Las empresas que se esfuerzan para desarrollar tecnología de energías renovables han encontrado que el mejor detonador para el dinero es ampliarse.

Grande: considerables recursos y economías de escala para que muchas organizaciones puedan competir a nivel global.

Las grandes organizaciones cuentan con los recursos para ser una economía de apoyo y una fuerza social en tiempos difíciles.

Las grandes empresas son estandarizadas, a menudo se administran mecánicamente y son complejas

La pequeña escala puede proporcionar ventajas significativas en términos de una reacción rápida a las necesidades cambiantes del cliente y a las condiciones variables del entorno y del mercado

Las pequeñas organizaciones a menudo disfrutan de un mayor compromiso de parte de los empleados, debido a que es más fácil para las personas sentir que son parte de una comunidad.

Las pequeñas organizaciones tienen una estructura plana y orgánica y un estilo administrativo de libre flujo que alienta el espíritu emprendedor y la innovación

Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones

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

Es elegir el criterio adecuado que debe utilizarse para definir esa variable

Es por eso que se crearon cuatro indicadores según el trabajo clásico de Kimberly.

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.

El número de trabajadores.

El número de trabajador es el más utilizado debido a su fácil acceso y cuantificación en cualquier tipo de organización, y es el adoptado en esta investigación.

Ya que es criterio práctico, puesto que la mayoría de las bases de datos disponibles en nuestro entorno académico clasifican a las organizaciones según el número de trabajadores

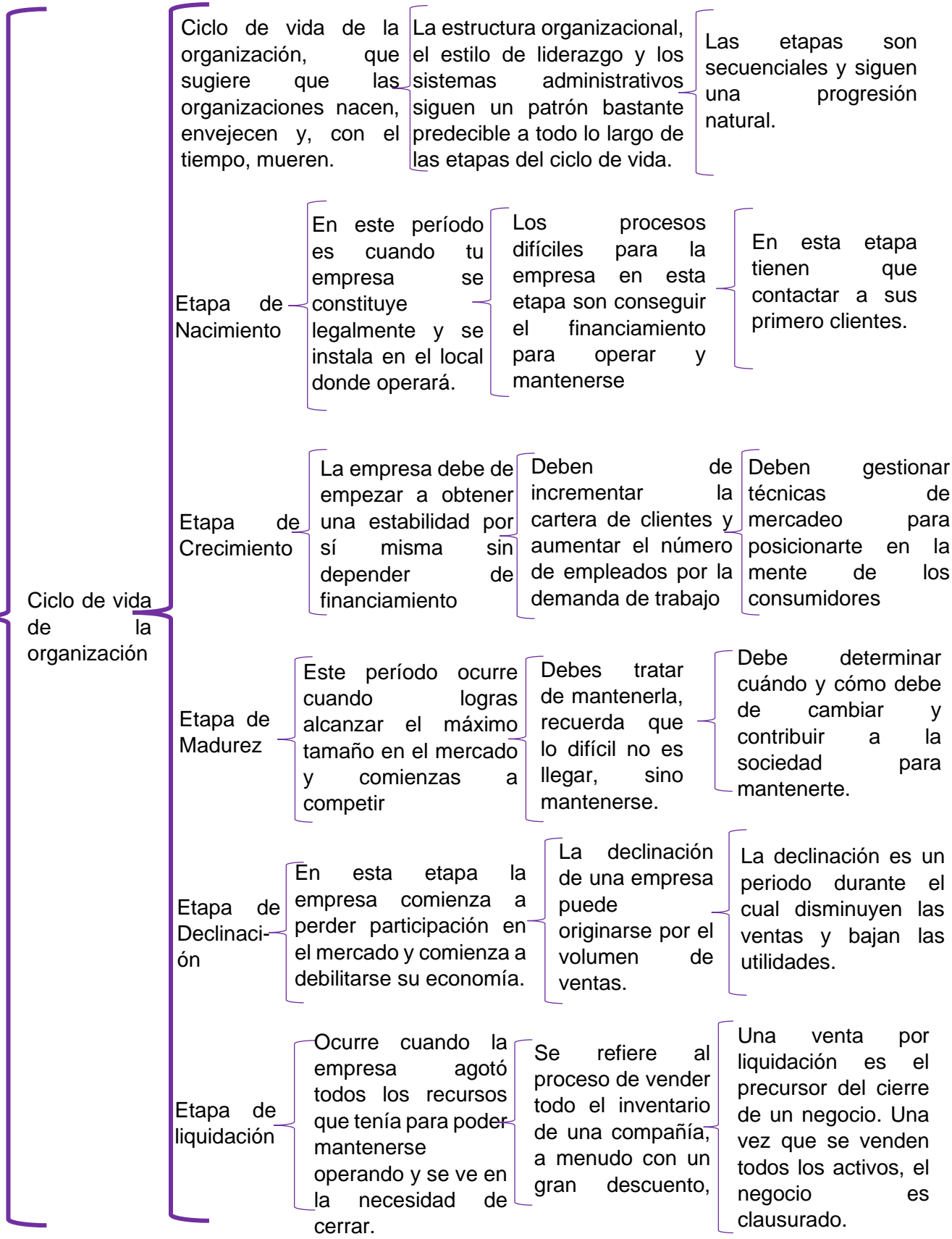
Debido a su vinculación con la estructura organizativa, el número de trabajadores se descubre como el más adecuado.

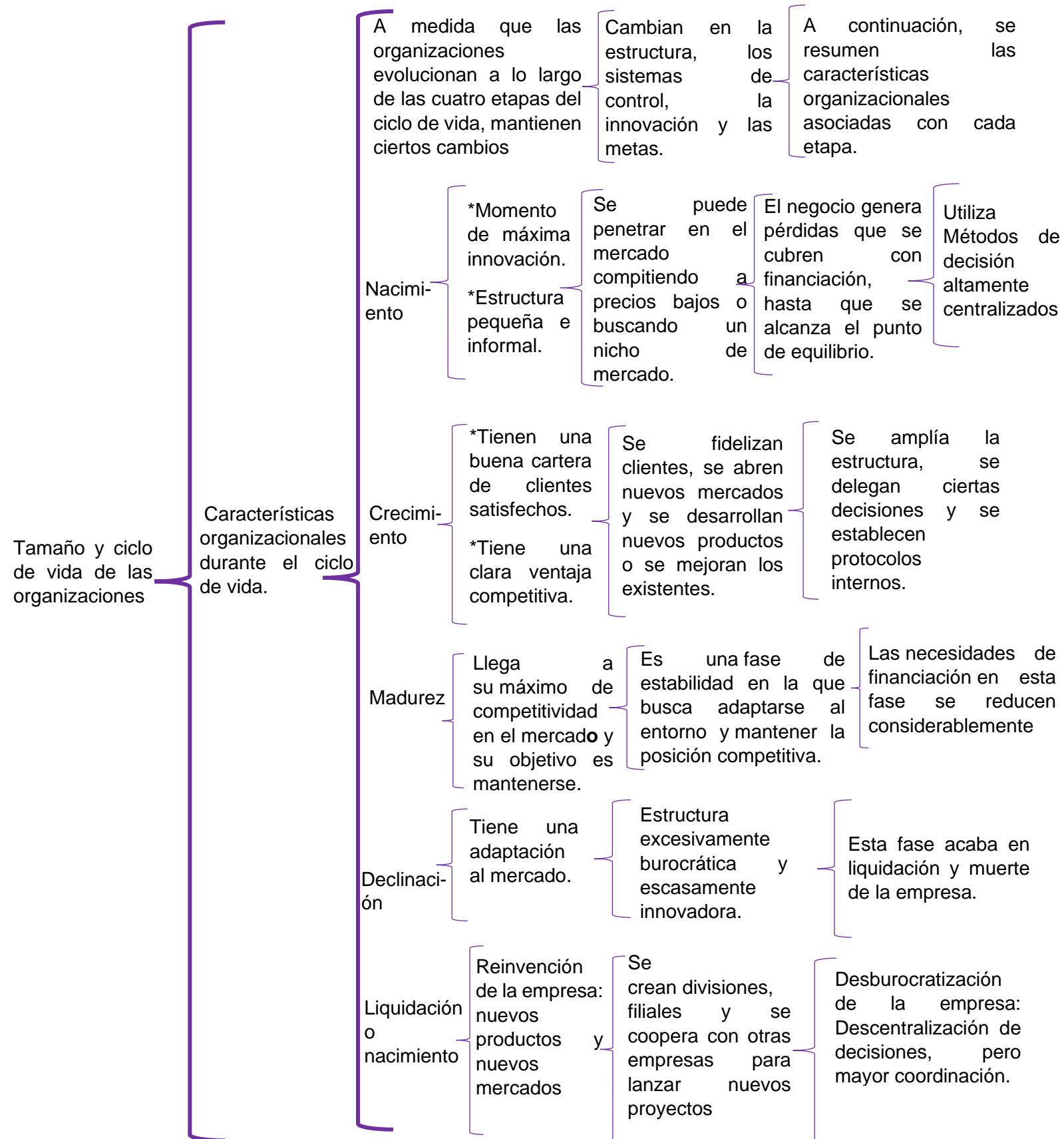
En términos generales, se ha aceptado que mientras mayor sea el tamaño de la organización, a ser más burocrática.

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

Habrà un aumento en la complejidad expresada en la diferenciación vertical y horizontal, en la formalización y, según el caso, un mayor grado de centralización o descentralización

Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones





Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones

Burocracia y control de las organizaciones

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

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.

Aun cuando 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, en escenarios tanto de negocios como del gobierno.

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

Las reglas y los procedimientos estándar permitían que las actividades organizacionales se desempeñaran de forma predecible y rutinaria.

Las obligaciones especializadas significaban que cada empleado tenía una tarea clara a desempeñar.

La jerarquía de autoridad proporcionaba un mecanismo sensible para la supervisión y el control.

El control racional presentado por Weber fue una idea importante y una nueva forma de organización.

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

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

Un estudio reciente de la investigación empírica de la organización a lo largo de cuatro décadas confirma la validez y persistencia del modelo de burocracia de Weber.

Las características burocráticas pueden tener un efecto positivo para muchas organizaciones grandes.

Considere el ejemplo de UPS, una de las grandes corporaciones más eficientes en la actualidad.

Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones

Estrategias de control organizacional

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

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

Control burocrático

Es el uso de reglas, políticas, jerarquías de autoridad, documentación escrita, 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.

El propósito primordial de las reglas y los procedimientos burocráticos es estandarizar y controlar el comportamiento de los empleados.

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.

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

Antes se utilizaba principalmente a nivel de toda la organización, pero se está utilizando cada vez más en las divisiones por producto o en los departamentos en lo individual.

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 los empleados.

Es importante cuando hay un alto nivel de ambigüedad e incertidumbre. El control del clan se utiliza con más frecuencia en las pequeñas organizaciones informales

Cultura organizacional y valores éticos

Cultura organizacional

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

Enseñan a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse

Representa la parte no escrita de los sentimientos de la organización. Todos participan en la cultura, pero ésta por lo general pasa inadvertida

La cultura organizacional existe en dos niveles, En la superficie son visibles los artefactos y las conductas observables.

Los elementos visibles de la cultura reflejan los valores más profundos en la mente de los integrantes de la empresa.

Esos valores, supuestos, creencias y procesos de pensamiento implícitos operan inconscientemente para definir la verdadera cultura.

Los valores implícitos son un énfasis en la apertura, la colaboración, el trabajo en equipo, la innovación y el cambio constante.

Los atributos de la cultura se muestran en muchas formas, pero a menudo evolucionan

Crea una serie de actividades que siguen un patrón y que se llevan a cabo mediante interacciones sociales.

Esos patrones se pueden utilizar para interpretar la cultura.

Surgimiento y propósito de 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.

Cuando las ideas que se convierten en parte de una cultura pueden provenir de cualquier parte dentro de la organización

La cultura de una organización se inicia con un fundador o un primer líder que articulan e implementan ideas y valores particulares como una visión, una filosofía o una estrategia de negocios.

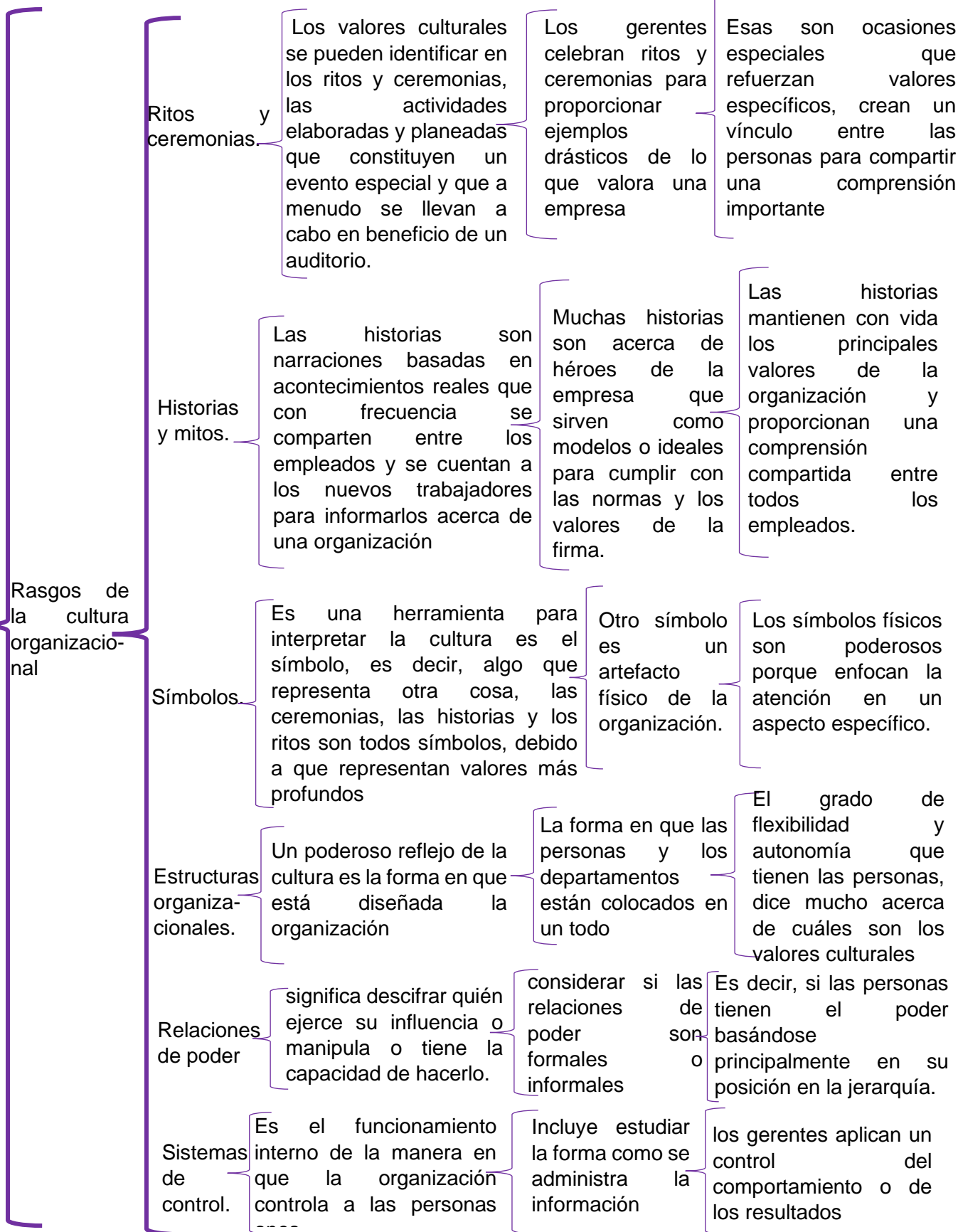
Las culturas sirven a dos funciones críticas en las organizaciones:

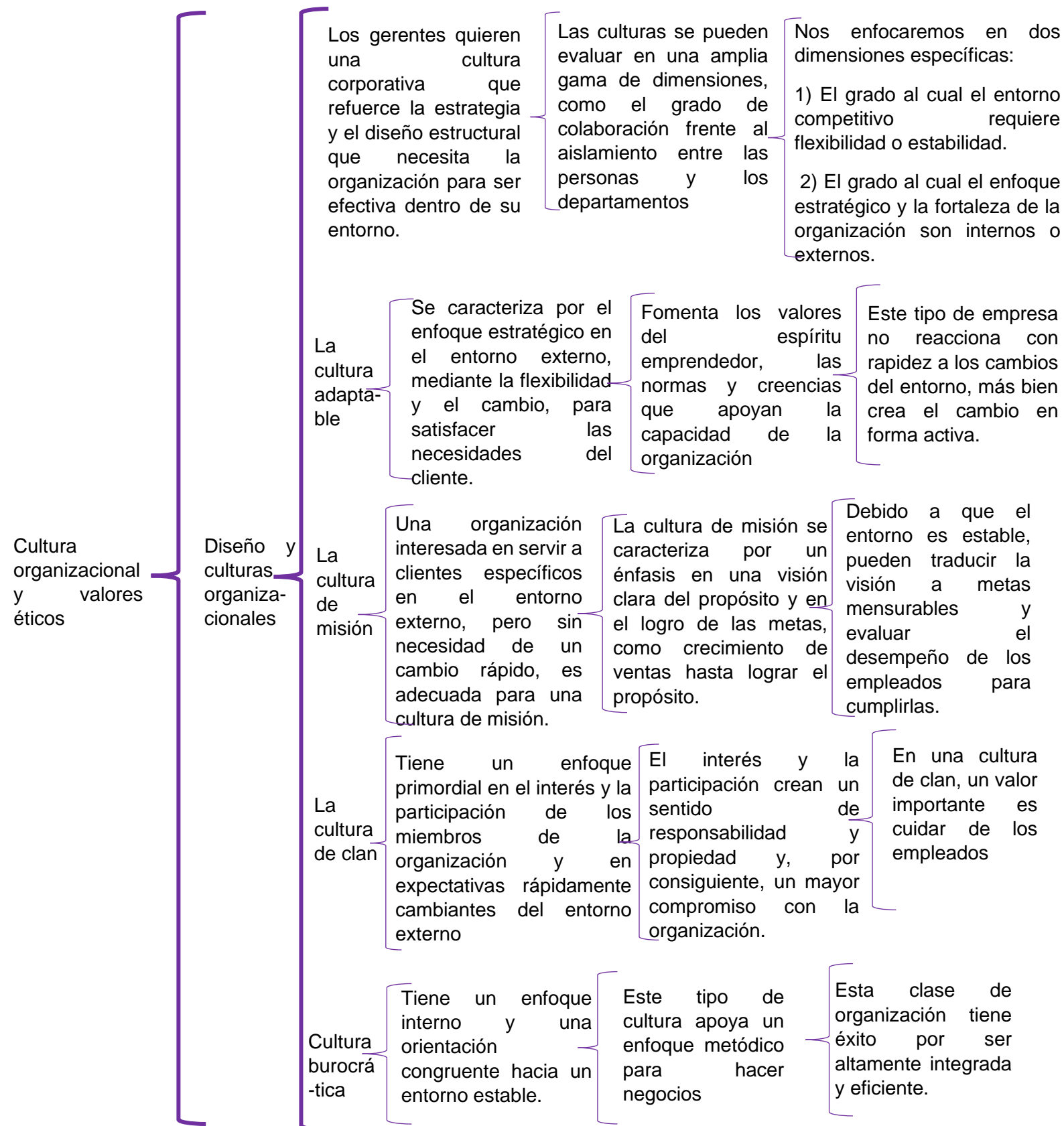
- 1) integrar a los miembros de manera que sepan cómo relacionarse unos con otros.
- 2) ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo.

La cultura es la que guía las relaciones de trabajo cotidianas y determina la forma en que las personas se comunican dentro de la organización, qué comportamiento es aceptable y cuál no y cómo se asignan el poder y la posición.

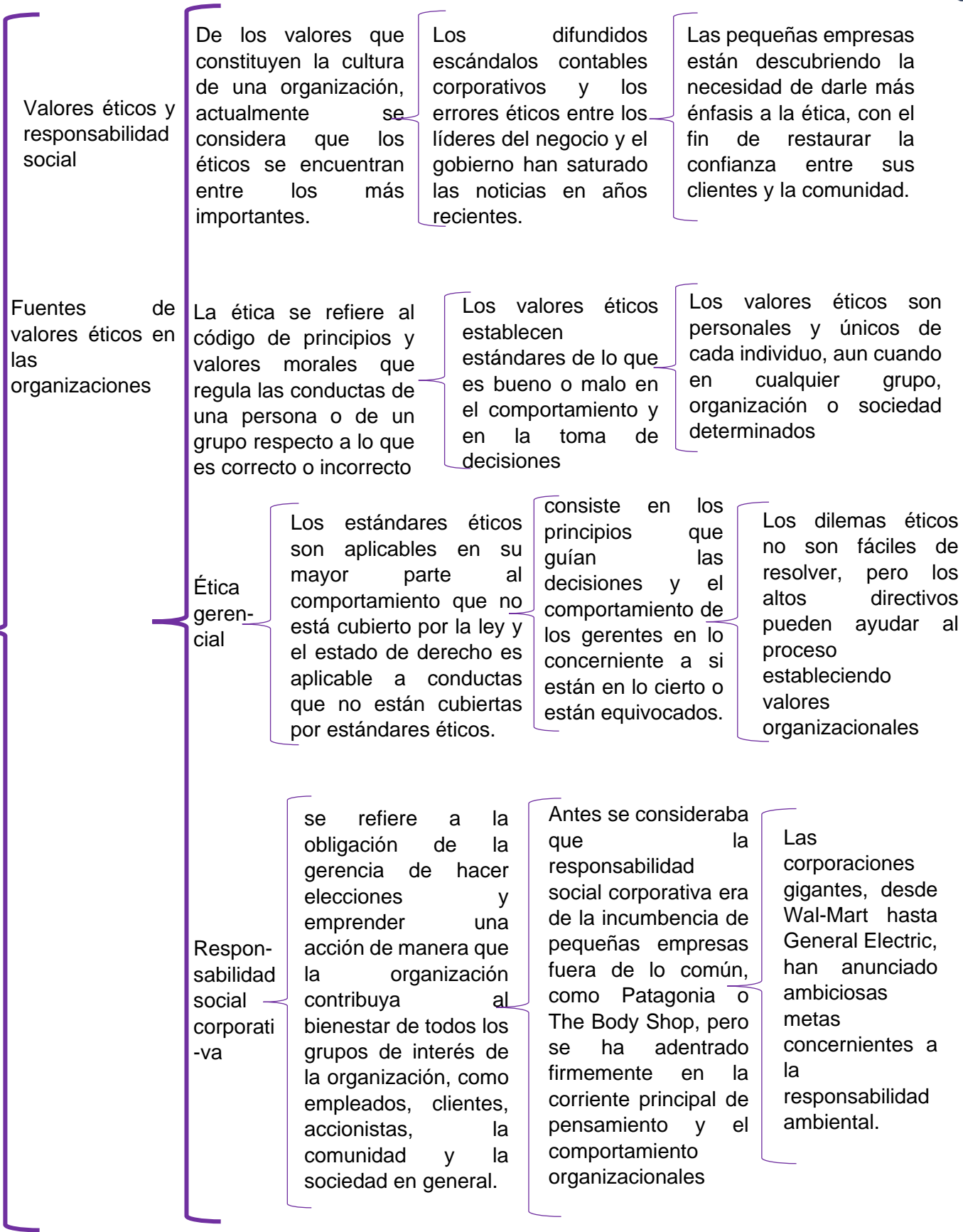
Puede ayudar a las organizaciones a responder con rapidez a las necesidades del cliente o a las medidas de un competidor, también guía la toma de decisiones de los empleados en ausencia de reglas o políticas escritas.

Cultura organizacional y valores éticos





Cultura organizacional y valores éticos



Cultura organizacional y valores éticos

Innovación y cambio

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

En la actualidad, la norma es el cambio, no la estabilidad. Mientras que antes el cambio ocurría de forma gradual y poco frecuente, en la actualidad es considerable y constante.

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

Los cambios en la tecnología.

Son modificaciones en el proceso de producción de una empresa, como su base de conocimientos y habilidades, que permiten una competencia distintiva

Están diseñados para hacer que la producción sea más eficiente o para producir un mayor volumen.

Incluyen las técnicas para fabricar productos o prestar servicios. Incluyen métodos, equipo y flujo del trabajo.

Los cambios en el producto y el servicio.

Corresponden a la fabricación de productos o servicios de una organización.

Los nuevos productos incluyen pequeñas adaptaciones de los ya existentes, o líneas de productos totalmente nuevas.

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

Los cambios en la estrategia y la estructura.

Corresponden al dominio administrativo en una organización implica la supervisión y la administración de la empresa

Incluyen transformaciones en la estructura organizacional, la administración estratégica, las políticas, los sistemas de recompensa, las relaciones laborales, los dispositivos de coordinación, la información de la gerencia y los sistemas de control, contables y de elaboración de presupuestos.

Los cambios en la cultura se refieren a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados.

Bibliografía

RI UAEmex. (septiembre de 2019). Obtenido de RI UAEmex:
http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108385/secme-27625_2.pdf

UNIDAD 3 TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES Y UNIDAD 4 CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS . (2024). En *ANTOLOGIA ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES* (págs. 73-122). COMITAN DE DOMINGUEZ .