



Cuadro sinóptico.

Nombre del alumno (a): Elisa Álvarez Álvarez.

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

Parcial: Segundo.

Nombre de la Materia: Estructuras organizacionales.

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González.

Nombre de la Licenciatura: Psicología.

Cuatrimestre: Tercero.

Pichucalco, Chiapas; a 05 de agosto de 2025.

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES.

CLASIFICACIÓN.

- Grandes.
 - Megas.
 - Muy grandes.
 - Empresas globales y de estructura complejas.
 - Generan la mayoría del PIB y del comercio internacional.
 - Más de 250 empleados.
 - Ventas superiores a 2 mil millones de pesos anuales.
 - Capital aportado por varios socios.
 - Con una administración científica.
 - PyMES.
 - Medianas.
 - Pequeñas.
 - Microempresas.
 - Cuentan con 101 a 250 empleados.
 - Ventas de hasta 2 mil millones de pesos anuales.
 - Emplea de 16 a 100 personas.
 - Realiza hasta de mil millones de pesos al año.
 - Ocupa hasta 15 personas.
 - Realiza ventas anuales hasta 80 millones de pesos.
 - El capital es proporcionado por una o dos personas que establecen una sociedad.
 - Dominan y abastecen un mercado más amplio.
 - Esta en proceso de crecimiento y aspira a ser grande
 - Su organización es de tipo familiar.
 - El dueño es quien proporciona el capital y dirige la empresa.
 - El mercado que abastece es pequeño.
- Representan alrededor del 95% en países industriales.

CLASIFICACIÓN POR GIRO.

- Industriales.
 - Enfocadas en la transformación de insumos y materias primas.
- Comerciales.
 - Dedicadas al intercambio, son establecimientos que se dedican a vender y comprar satisfactores.
 - Están los supermercados, las gasolineras, farmacia, mueblerías, ferreterías, papelerías, etc.
- Agrícolas.
 - Incluyen actividades de agricultura, ganadería y pesca.

- Servicios.
 - Prestados por instituciones denominadas.
 - Personas físicas.
 - Empresas.

Ejemplos.

- Un médico, abogado, consultor, dentista, asesor de empresas, entre otros.
- Bancos, casas de bolsa, líneas aéreas, compañía de seguros, etc.

DIFERENCIAS.

- Grandes organizaciones.
 - Se destacan por movilizar recursos considerables y beneficiarse de las economías de escala, lo que les permite competir a nivel global.
 - La construcción de infraestructuras masivas y el desarrollo de productos innovadores y complejos, como las turbinas de General Electric, productos médicos de Johnson & Johnson. .
- Empresas pequeñas.
 - Ofrecen flexibilidad y capacidad de respuesta, características esenciales para adaptarse a mercados dinámicos.
 - Fomentan un fuerte compromiso de los empleados.
 - Son innovadoras, como en el campo de la biotecnología, donde se han desarrollado importantes medicamentos.
 - El crecimiento de las tecnologías han reducido las barreras para que las pequeñas empresas compitan con las grandes.

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES.

ALCANCES.

Aspectos claves.

- El proceso físico.
 - Independiente del tamaño, el flujo físico en los sistemas productivos es similar.
 - Las organizaciones pequeñas tienen un flujo de materiales más directo debido a un volumen y variedad de productos limitados.
 - Mientras que las grandes presentan rutas de flujo más complejas.
- Administrativo.
 - Difieren significativamente
 - En empresas grandes, las decisiones suelen estar más centralizadas en estructuras funcionales,.
 - Mientras que en las pequeñas, el flujo de información y las decisiones son más directos y centralizados.
- Decisiones de administración de la producción.
 - Como la previsión de la demanda, la planificación de la producción y la compra de materiales son comunes a todas las organizaciones.
 - La diferencia radica en la complejidad y el alcance de las herramientas utilizadas.
 - Las empresas pequeñas pueden usar software sencillo y en las grandes requieren soluciones más complejas.

PARAMETROS.

- Capacidad física.
 - Equipos, instalaciones y actividades productivas.
- Complejidad de entradas y salidas.
 - Insumos y productos de la organización.
- Recursos disponibles.
 - Capacidad financiera y activos netos.
- Número de trabajadores.
 - Considerado el indicador más práctico y relevante.

CARACTERÍSTICAS.

ETAPAS.

- Emprendedora.
 - La organización se enfoca en la creación de productos o servicios y en su supervivencia en el mercado.
 - La estructura es informal, con jornadas largas de trabajo y el control basado en la supervisión personal de los propietarios.
 - Al inicio, la organización es pequeña, no es burocrática.
 - La alta gerencia proporciona la estructura y el sistema de control.
- Colectividad.
 - Supera la crisis inicial, se desarrolla un liderazgo fuerte y se establecen metas claras.
 - Es la etapa de la juventud de la organización.
 - El crecimiento es rápido, los empleados están comprometidos con la misión de la organización.
- Formalización.
 - Se implementan reglas, procedimientos y sistemas de control, la comunicación es formal.
 - La alta gerencia se enfoca en la estrategia mientras los gerentes de nivel medio gestionan operaciones diarias.
 - La empresa está centrada a la etapa de la madurez, sugieren las características burocráticas. Se introducen personal de apoyo y se establece una jerarquía clara y una división del trabajo.
- Elaboración.
 - Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo para superar la burocracia. Los sistemas formales se simplifican, favoreciendo equipos de gerentes y fuerzas de tarea.
 - La organización madura es grande, con extensos sistemas de control, reglas y procedimientos.

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES.

BUROCRACIA Y CONTROL.

• Por Max Weber.

• Es considerada el sistema organizativo más eficiente dentro de las organizaciones a medida que crecen en tamaño y complejidad.

Identificó que las organizaciones exitosas operan bajo la:

- Existencia de reglas y procedimientos estándar,
- Especialización de tareas.
- Jerarquía de autoridad clara.
- Contratación basada en la competencia técnica.

• William Ouchi

Sugirió tres estrategias que las organizaciones adoptan.

• Burocracia.

• Se basa en reglas, políticas, jerarquías de autoridad, documentación escrita para estandarizar el comportamiento y evaluar el desempeño.

• De mercado.

• Utiliza la competencia de precios para evaluar los resultados y la productividad.

• De clan.

• Emplea valores compartidos y tradiciones para controlar la conducta.

• Estas tácticas ayudan a las organizaciones a funcionar de manera más justa y eficiente, evitando prácticas como el favoritismo y la corrupción, que son comunes en otras formas de organización.

• Sistemas de información gerencial.

de

• Son herramientas computarizadas que proporcionan soporte en la toma de decisiones para los gerentes.

• Se basan en el procesamiento de transacciones y bases de datos para ofrecer reportes que faciliten la gestión diaria.

- Como la programación de producción.
- La gestión de inventarios.

EJEMPLO

SISTEMAS ORGANIZACIONALES DE TOMA DE DECISIONES.

• Sistemas de información ejecutiva.

• Es el nivel más alto de aplicación que facilita la toma de decisiones en los niveles superiores de la gerencia.

• El sector de semiconductores de Motorola

• Sistemas de apoyo a las decisiones.

• Proporciona beneficios específicos a los gerentes en todos los niveles de la organización.

• Son interactivos y ayudan a simular diferentes escenarios para elegir la mejor opción posible.

• Control de retroalimentación.

• Utilizan el feedback para asegurar que el desempeño cumpla los estándares establecidos que ayuden a la empresa alcanzar sus metas.

• Sistema de control administrativo.

• Se centran en rutinas formales y procedimientos que mantienen o alteran las actividades organizacionales.

Incluyen.
• Reportes de presupuesto, financieros, estadísticos, sistemas de recompensa y control de calidad.

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES.

PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS EMPRESARIALES.

- Es una estrategia clave en la gestión empresarial moderna.

- Abarca áreas como diseños de productos, compras, inventario, manufactura, distribución, recursos humanos y pronósticos de demanda futura

- Su implementación pueden ser costosa y compleja, el éxito proporciona una columna vertebral sólida para la organización.

EMPRESA INTEGRADA.

Es una organización que utiliza tecnología, para permitir una estrecha coordinación entre la organización y sus socios, proveedores y clientes.

- Relaciones horizontales.

- El propósito es que todos trabajan en estrecha colaboración para satisfacer las demandas del cliente.

- Relaciones con el cliente.

- Ayudan a hacer un seguimiento de las interacciones de los clientes con la empresa, permitiendo que los empleados puedan ver los registros de ventas, pedidos pendientes o problemas no resueltos.

ESTRATEGIAS.

DISEÑO ORGANIZACIONAL DE E-BUSINESS.

Las empresas pueden optar por diferentes enfoques para integrar sus operaciones en línea y fuera de línea.

- División interna

- Implica la creación separada dentro de la empresa, que funciona dentro de la estructura y con guía de la organización tradicional.

- Spin - off.

- La creación de una empresa separada proporciona autonomía y agilidad en el mercado digital

- Sociedad estratégica.

- Las alianzas con otras empresas pueden ofrecer un equilibrio entre independencia y colaboración.

IMPACTOS DE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN.

- Organizaciones pequeñas.

- Permite que las empresas operen con menos personal.
- Muchas empresas basadas en internet existen si una estructura física y los sistemas del TI asumen tareas administrativas, reduciendo la necesidad de personal.

- Estructuras descentralizadas.

- Facilita la dispersión de la información, permitiendo que los gerentes de diversas divisiones tomen decisiones rápidamente. Las herramientas de colaboración en línea y el trabajo a distancia son comunes, promoviendo la autonomía de los equipos virtuales.

- Coordinación horizontal mejorada.

- Mejora la comunicación y colaboración dentro de la empresa, conectando personas y equipos dispersos geográficamente.

- IBM hace uso de equipos virtuales, cuyos miembros utilizan herramientas para comunicarse fácilmente y colaborar.

- Relaciones interorganizacionales

- La TI también puede mejorar la coordinación horizontal y la colaboración con proveedores, clientes, socios.

EJEMPLOS.

- Estructuras mejoradas de red

- El alto nivel de colaboración interorganizacional en una estructura de organización de red, sería imposible sin el uso de la TI avanzada.

- Li & Fung, que gestiona una extensa red de socios sin poseer fábricas propias.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS.

CULTURA.

Es el conjunto de valores, normas, creencias que guían a los miembros de una organización

Se dividen en:

- Artefactos.
- Valores.

• Son los elementos visibles y las conductas observables.

- La forma de vestir y actuar de las personas.
- Los símbolos, historias, ceremonias.

• Son las normas que guían el comportamiento de los miembros de la organización y se manifiestan en las tomas de decisiones

FUNCIONES.

- Integrar a los miembros de tal manera que comprendan como interactuar entre sí.
- Ayudar a la organización a adaptarse a su entorno externo.

ELEMENTOS.

- Ritos y ceremonias.
 - Son actividades planificadas que refuerzan valores específicos y crean un sentido de comunidad entre los empleados.
- Historias y mitos.
 - Son narraciones compartidas entre los empleados, que pueden ser relatos reales o leyendas.
- Símbolos.
 - Tanto ceremonias como las historias actúan como símbolos que representan valores más profundos.
- Estructuras organizacionales.
 - Es la manera en que una organización está diseñada refleja sus valores culturales.
- Relaciones de poder.
 - Significa descifrar quien ejerce su influencia, manipula o tiene la capacidad de hacerlo.
- Sistema de control.
 - Regulan el comportamiento y las operaciones internas de la organización, abarcando desde la administración de información hasta los métodos de control financiero y de calidad.

CATEGORIAS PRINCIPALES

- Cultura adaptable.
 - Se centra en la flexibilidad y el cambio para satisfacer las necesidades del cliente.
 - La innovación, creatividad y la aceptación del riesgo se valoran y se recompensan.
- Cultura de misión.
 - Enfocada en lograr metas, como el crecimiento de ventas y la rentabilidad.
 - Los empleados reciben remuneración por sus logros.
- Cultura de clan.
 - Prioriza el interés y la participación de los empleados, considerándolos como la clave para un alto desempeño.
 - Crea un sentido de responsabilidad y compromiso con la empresa, asegurando que los trabajadores tengan lo necesario para ser productivos y satisfechos.
- Cultura burocrática.
 - Tiene un enfoque interno y una orientación a un entorno estable.
 - Se basa en la cooperación, la tradición, aunque el nivel de participación personal es menor, se destaca por su alta integración y eficacia.

BENEFICIOS DE CULTURA ADAPTABLE..

- Unificación y motivación.
 - Una cultura sólida unifica a los empleados en torno a metas compartidas y una misión más alta, proporcionando energía y motivación.
- Desempeño mejorado.
 - Estudios, como los de Kotter y Heskett, han demostrado que las empresas que gestionan activamente sus valores culturales tienden a superar a aquellas que no lo hacen.
- Adaptación a cambios.
 - Las culturas saludables no solo integran internamente la organización, sino que también fomentan la adaptación al entorno externo.

CARACTERÍSTICAS.

- Enfoque sistémico.
 - El todo es más importante que las partes, promoviendo un flujo libre de personas, ideas e información
- Igualdad y confianza.
 - Se crea un sentido de comunidad que permite a las personas asumir riesgos y desarrollarse.
- Asunción de riesgos y cambio.
 - Se valora el cuestionamiento del status quo, recompensando la innovación y el aprendizaje de los errores.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS.

RIESGOS DE CULTURAS NO ADAPTABLES.

- Pueden llevar a la rigidez y obstaculizar el desempeño futuro. Las organizaciones exitosas pueden volverse víctimas de sus propios éxitos al aferrarse a valores obsoletos.

ÉTICA EMPRESARIAL.

- Se define como el conjunto de principios y normas que rigen las actividades de una empresa. Es fundamental para restaurar la confianza entre clientes y comunidades.

- Incluyen el respeto a los derechos humanos, al medio ambiente, equidad etc.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

- Es la integración voluntaria de preocupaciones sociales y medioambientales en las operaciones comerciales.

- Se concibe como una contribución empresarial al desarrollo sostenible.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y ÉTICA.

- Promueve prácticas transparentes en el foro interno y externo de la empresa.

- Este enfoque no solo mejora la credibilidad y legitimidad social, sino que también contribuye al avance tecnológico y a la calidad de los productos y servicios.

ÉTICA GERENCIAL.

- Consiste en los principios que guían las decisiones y el comportamiento de los gerentes en los concerniente a si están en lo correcto o equivocados.

EJEMPLO.

DILEMA ÉTICO.

- Surge cuando hay conflictos de valores y no es claro que decisión es la correcta.

- Una vendedora de productos de belleza, el valor en conflicto está entre ser honesta con los clientes y apegarse a las expectativas de su jefe.

LIDERAZGO BASADO EN VALORES.

- Busca que los colaboradores compartan los principios que rigen a la organización.
- Afirma que lo que mueve a las personas a actuar de cierta manera son sus creencias y principios.

EJEMPLO.

INNOVACIÓN Y CAMBIO.

- Las organizaciones enfrentan una economía globalizada afectando a pequeñas como a grandes empresas, creando amenazas y oportunidades.

- Lo que están implementando equipos autodirigidos y estructuras horizontales para mejorar la comunicación y colaboración.

- FedEx, introdujo el Smart Package, sistema que permite rastrear y monitorear la temperatura y humedad de bienes delicados.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS.

TIPOS DE CAMBIO ESTRÁTEGICO.

• Tecnología.

• Mejoran la eficacia de producción y la capacidad de competir.

EJEMPLO.
• GlaxoSmithKline desarrolló un software para analizar medicamentos en etapas tempranas, evitando pérdidas futuras.

• Producto y el servicio.

• Se centra en innovaciones que abren nuevos mercados.

EJEMPLO.
• Tata Consultancy Service introdujo mKrishi, un servicio que proporciona información climatológica y asesoría de cosechas para agricultores indios.

• Estrategia y estructura.

• Incluye la reorganización administrativa y la implementación de nuevas políticas.

• Estos cambios suelen ser impulsados desde la alta gerencia, para mejorar la eficiencia organizacional.

• Cultural.

• Se refiere a las transformaciones de los valores, habilidades, conductas de los empleados fomentando una mentalidad adaptable al cambio tecnológico y estructural.

TOMA DE DECISIONES.

• **CONCEPTO.**

• Se define como el proceso de identificar y resolver los problemas.

ETAPAS.

• Identificación del problema

• Se monitorea para determinar si el desempeño es satisfactorio y diagnosticar la causa de las desventajas.

• Solución del problema.

• Implica considerar y seleccionar alternativas para resolver los problemas identificados.

CLASIFICACIÓN.

• Programadas.

• Son repetitivas y bien definidas, con procedimientos claros para su resolución.

EJEMPLOS.
• Incluye reglas de decisiones, cuando se debe reemplazar una copiadora en la oficina.

• No programadas.

• Son nuevas y mal definidas, caracterizada por la incertidumbre y la falta de procedimientos establecidos.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS.

TOMA DE DECISIONES INDIVIDUAL.

ENFOQUES

- Racional
- Racionalidad limitada.

- Propone un método para la forma en que los gerentes deben de tratar de tomar decisiones de manera individual.
- Reconoce las restricciones de tiempo y recursos. Es un ideal hacia el que pueden trabajar los gerentes, pero que nunca logran alcanzar.

CONFLICTOS.

REQUIERE.

- Identificación del grupo.
- Diferencias observables.
- Frustración.

- Los empleados se deben percibir como parte de un grupo o departamento identificable.
- Los grupos pueden estar ubicados en distintos pisos, los miembros pueden tener diferentes antecedentes sociales y educacionales.

- Significa que si un grupo alcanza su meta, el otro no lo hará.

FUENTES.

- Incompatibilidad de metas.
- Diferenciación.
- Interdependencia de tareas.
- Recursos limitados.

- Cuando las metas de un departamento interfieren con las de otro, surge el conflicto.
- Diferencias en las orientaciones cognoscitiva y emocional entre gerentes de diferentes áreas, influenciadas por la especialización funcional.
- Se refiere a la dependencia mutua entre departamentos respecto a materiales, recursos, información, que puede ser combinada, secuencial o recíproca.
- La percepción de recursos limitados genera competencia entre grupos, lo que puede intensificar el conflicto, especialmente durante la asignación de presupuestos.

Referencias

[UDS].(2025).ANTOLOGIA ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES. Comitán de Domínguez.:
Universidad del Sureste.