

Cuadro sinóptico

COMUNICACIÓN ORAL
BEATRIZ ADRIANA
MENDEZ GONZALEZ

PRESENTA EL ALUMNO:

Kevin Emigdio Tovilla Vázquez

GRUPO, SEMESTRE y MODALIDAD:

3ro. Cuatrimestre "A" Psicología Semiescolarizado

Pichucalco, Chiapas

Domingo 12 de julio del 2022

Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones, Cultura organizacional y valores éticos.

Tamaño de la organización

Existen 4 tipos:

Grande

Las grandes empresas comúnmente son estandarizadas y casi siempre se administran mecánicamente y son complejas. y permanecen en el mercado durante años

ejemplos

General Electric, Johnson & Johnson, Wal-Mart, American Express.

Pequeña

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, Los empleados por lo general trabajan en diversas tareas, en vez de hacer trabajos limitados y especializados

Híbrido de empresa grande/empresa pequeña.

combina los recursos y el alcance de una corporación grande con la simplicidad y flexibilidad de una pequeña empresa

Parámetros para medir el tamaño de la organización

La capacidad física –incluye equipos e instalaciones– y la cantidad de actividades vinculadas con los procesos productivos

complejidad de sus entradas y salidas, o los insumos o productos de la organización

recursos disponibles –capacidad financiera– y activos netos

Por un criterio práctico

el número de trabajadores.

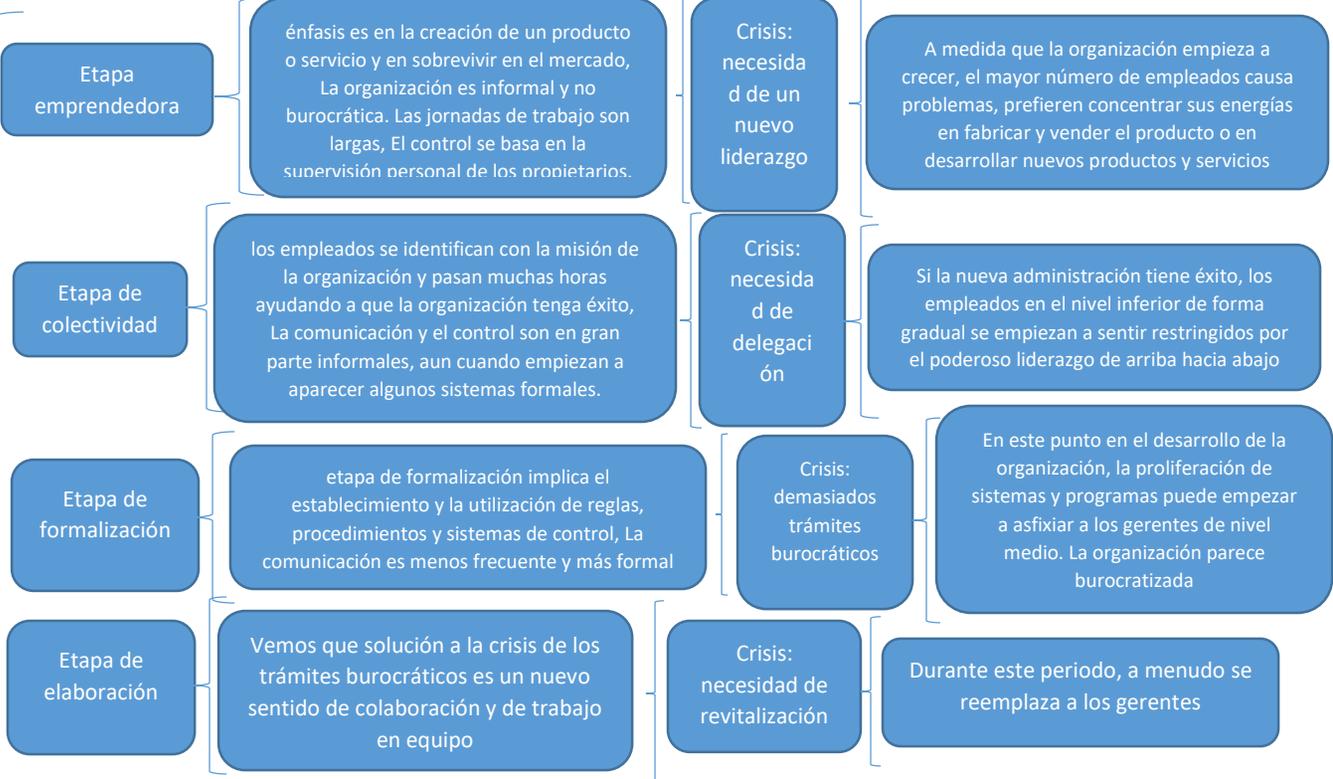
debido a su vinculación con la estructura organizativa, el número de trabajadores se descubre como el más adecuado.

mientras mayor sea el tamaño de la organización, a ser más burocrática

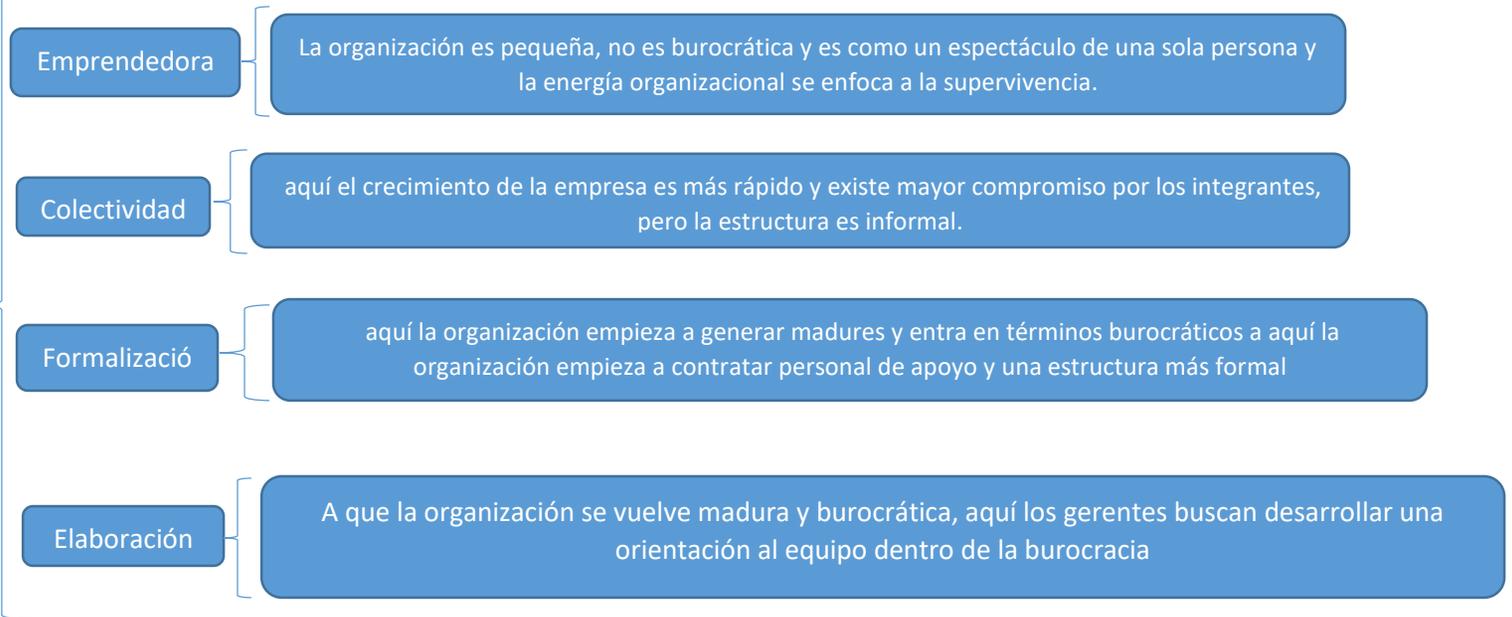
Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones, Cultura organizacional y valores éticos.

Etapas de desarrollo del ciclo de vida

Se divide en cuatro etapas.



Características organizacionales durante el ciclo de vida



Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones, Cultura organizacional y valores éticos.

Burocracia y control de las organizaciones es

¿Qué es la burocracia?

Weber decía que la burocracia es una amenaza para las libertades personales, Las reglas y los procedimientos estándar permitían que las actividades organizacionales se desempeñaran de forma predecible y rutinaria, cada empleado tiene una tarea a desempeñar y por ende la jerarquía de poder ayuda a la organización, La burocracia proporcionó muchas ventajas sobre las formas de organización basadas en el favoritismo, la posición social, las relaciones familiares o los sobornos.

Estrategias de control organizacional

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

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

La autoridad racional-legal se basa en la creencia de los empleados en la legalidad de las reglas y su derecho para acceder a posiciones de autoridad para dar órdenes

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 principales departamentos y divisiones

Control de clan El control de clan es el uso de características sociales, como valores compartidos, compromiso, tradiciones y creencias

Cultura organizacional

es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía, Representa la parte no escrita de los sentimientos de la organización

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 que ellas mismas

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

Rasgos de la cultura organizacional

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

Ritos y ceremonias: se pueden identificar en los ritos y ceremonias, las actividades elaboradas y planeadas que constituyen un evento especial y que a menudo se llevan a cabo en beneficio de un auditorio

Historias y mitos: Las historias son narraciones basadas en acontecimientos reales que con frecuencia se comparten entre los empleados y se cuentan a los nuevos trabajadores para informarlos acerca de una organización

Símbolos: el símbolo, es decir, algo que representa otra cosa: Los símbolos físicos son poderosos porque enfocan la atención en un aspecto específico

Estructuras organizacionales: es la forma en que está diseñada la organización, La forma en que las personas y los departamentos están colocados en un todo y el grado de flexibilidad y autonomía que tienen las personas

Sistemas de control: se relaciona con los sistemas de control, o el funcionamiento interno de la manera en que la organización controla a las personas

Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones, Cultura organizacional y valores éticos.

Diseño y culturas organizacionales

quieren una cultura corporativa que refuerce la estrategia y el diseño estructural que necesita la organización para ser efectiva dentro de su entorno

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 de clan: Tiene un enfoque primordial en el interés y la participación de los miembros de la organización

Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño: Una cultura sólida que fomenta la aceptación y el cambio mejora el desempeño organizacional, al dar energía a los empleados y motivarlos, unificando a las personas en torno a metas compartidas

Las culturas adaptables sólidas a menudo incluyen los siguientes valores: El todo es más importante que las partes y las fronteras entre las partes se minimizan, La igualdad y la confianza son los principales valores, La cultura fomenta la asunción de riesgos, el cambio y el mejoramiento

La cultura de misión: organización interesada en servir a clientes específicos en el entorno externo, pero sin necesidad de un cambio rápido

Cultura burocrática: un enfoque interno y una orientación congruente hacia un entorno estable. Este tipo de cultura apoya un enfoque metódico para hacer negocios

Valores éticos y responsabilidad social

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

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 estándares de lo que es bueno o malo en el comportamiento y en la toma de decisiones,

Ética gerencial: La ética gerencial consiste en los principios que guían las decisiones y el comportamiento de los gerentes en lo concerniente a si están en lo cierto o están equivocados

Un dilema ético surge en una situación concerniente a lo correcto o incorrecto, en la que hay algunos valores en conflicto

Responsabilidad social corporativa: 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 contribuya al bienestar de todos los grupos de interés

Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones, Cultura organizacional y valores éticos.

Innovación y cambio

Como se muestra en la siguiente figura, varias fuerzas del entorno impulsan esta necesidad de un importante cambio organizacional, Numerosas organizaciones responden a las fuerzas globales adoptando equipos autodirigidos y estructuras horizontales que mejoran la comunicación y la colaboración

Tipo de cambio estratégico: Los gerentes se pueden enfocar en cuatro tipos de cambio dentro de las organizaciones, Estos cuatro tipos de cambio son: tecnología, productos y servicios, estrategia y estructura y cultura

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. Estos cambios están diseñados para hacer que la producción sea más eficiente o para producir un mayor volumen

Los cambios en el producto y el servicio: Corresponden a la fabricación de productos o servicios de una organización

Los cambios en la estrategia y la estructura: Corresponden al dominio administrativo en una organización.

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