



**Mi Universidad**

# CUADRO SINOPTICO

**NOMBRE DEL ALUMNO: KARLA ALEJANDRA CADENA MAZA.**

**ACTIVIDAD: CUADRO SINOPTICO.**

**NOMBRE DE LA MATERIA: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES.**

**NOMBRE DE LA PROFESORA: BEATRIZ ADRIANA MÉNDEZ GONZÁLEZ.**

**NOMBRE DE LA LICENCIATURA: PSICOMETRÍA.**

**CUATRIMESTRE: TERCERO.**

**2 DE AGOSTO DE 2022**

## TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

- Organizaciones pequeñas. Son aquellas que tienen entre 10 a 49 miembros.
- Organizaciones mediana Son aquellas que tienen entre 50 y 199 miembros.
- Organizaciones grandes. Son aquellas que tienen entre 200 y 1000 miembros.

## PARÁMETROS PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

- 1) La capacidad física –incluye equipos e instalaciones– y la cantidad de actividades vinculadas con Los procesos productivos
- 2) La complejidad de sus entradas y salidas, o los insumos o productos de la organización
- 3) Los recursos disponibles –capacidad financiera– y activos netos
- 4) El número de trabajadores.

## CICLO DE VIDA DE LA ORGANIZACIÓN

- 1) Etapa emprendedora. Cuando una organización nace, el énfasis es en la creación de un producto o servicio y en sobrevivir en el mercado.
- 2) Etapa de colectividad. Si el liderazgo en situaciones de crisis es resuelto, se obtiene un poderoso liderazgo y la organización empieza a desarrollar metas y una dirección claras.
- 3) Etapa de formalización. La etapa de formalización implica el establecimiento y la utilización de reglas, procedimientos y sistemas de control.
- 4) Etapa de elaboración. La solución a la crisis de los trámites burocráticos es un nuevo sentido de colaboración y de trabajo en equipo.

## CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DURANTE EL CICLO DE VIDA

- a) **Emprendedora.** Al inicio, la organización es pequeña, no es burocrática y es como un espectáculo de sólo una persona.
- b) **Colectividad.** Es la etapa de la juventud de la organización.
- c) **Formalización.** En este punto, la organización está entrando a la etapa de madurez.
- d) **Elaboración.** La organización madura es grande y burocrática, con extensos sistemas de control, reglas y procedimientos.

## BUROCRACIA Y CONTROL DE LAS ORGANIZACIONES

- 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.

## ESTRATEGIAS DE CONTROL ORGANIZACIONAL

- A. **Control burocrático** - El 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.
- B. **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 principales departamentos y divisiones.
- C. **Control de clan** - El control de clan es el uso de características sociales, como valores compartidos, compromiso, tradiciones y creencias, para controlar el comportamiento.

## CULTURA ORGANIZACIONAL

Entendemos como cultura organizacional aquellas normas y valores por los que se rige una empresa. Unos principios relacionados con la estructura de la compañía, con los métodos de desempeño del trabajo, y hasta el modo en que se relaciona la plantilla.

## RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

- Ritos y ceremonias. Los valores culturales 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. Otra herramienta para interpretar la cultura es el símbolo, es decir, algo que representa otra cosa.
- Estructuras organizacionales. Un poderoso reflejo de la cultura es la forma en que está diseñada la organización.
- Relaciones de poder. Analizar las relaciones de poder significa descifrar quién ejerce su influencia o manipula o tiene la capacidad de hacerlo.
- Sistemas de control. El último elemento se relaciona con los sistemas de control, o el funcionamiento interno de la manera en que la organización controla a las personas y las operaciones.

## DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES

- 1) 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.
- 2) La cultura de misión - Una organización interesada en servir a clientes específicos en el entorno externo, pero sin necesidad de un cambio rápido, es adecuada para una cultura de misión.
- 3) La cultura de clan - Tiene un enfoque primordial en el interés y la participación de los miembros de la organización y en expectativas rápidamente cambiantes del entorno externo.
- 4) 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.
- 5) 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.

## 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.
- Los difundidos escándalos contables corporativos y los errores éticos entre los líderes del negocio y el gobierno han saturado las noticias en años recientes.

## FUENTES DE VALORES ÉTICOS EN LAS ORGANIZACIONES

- Ética gerencial - Muchos de los recientes escándalos en las noticias están relacionados con personas y corporaciones que violaron la ley.
- 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 de la organización, como empleados, clientes, accionistas, la comunidad y la sociedad en general.

## INNOVACIÓN Y CAMBIO

- 1) Tipo de cambio estratégico Los gerentes se pueden enfocar en cuatro tipos de cambio dentro de las organizaciones para lograr una ventaja estratégica.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Los cambios en la estrategia y la estructura. Corresponden al dominio administrativo en una organización. El dominio administrativo implica la supervisión y la administración de la empresa.
- 5) Los cambios en la cultura se refieren a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados.