# **SUDS**

#### Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNA: ELEAZAR GIRÓN LÓPEZ

NOMBRE DEL TEMA: UNIDAD III : TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES Y UNIDAD IV: CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS

PARCIAL: 1ER PARCIAL

**NOMBRE DE LA MATERIA**: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

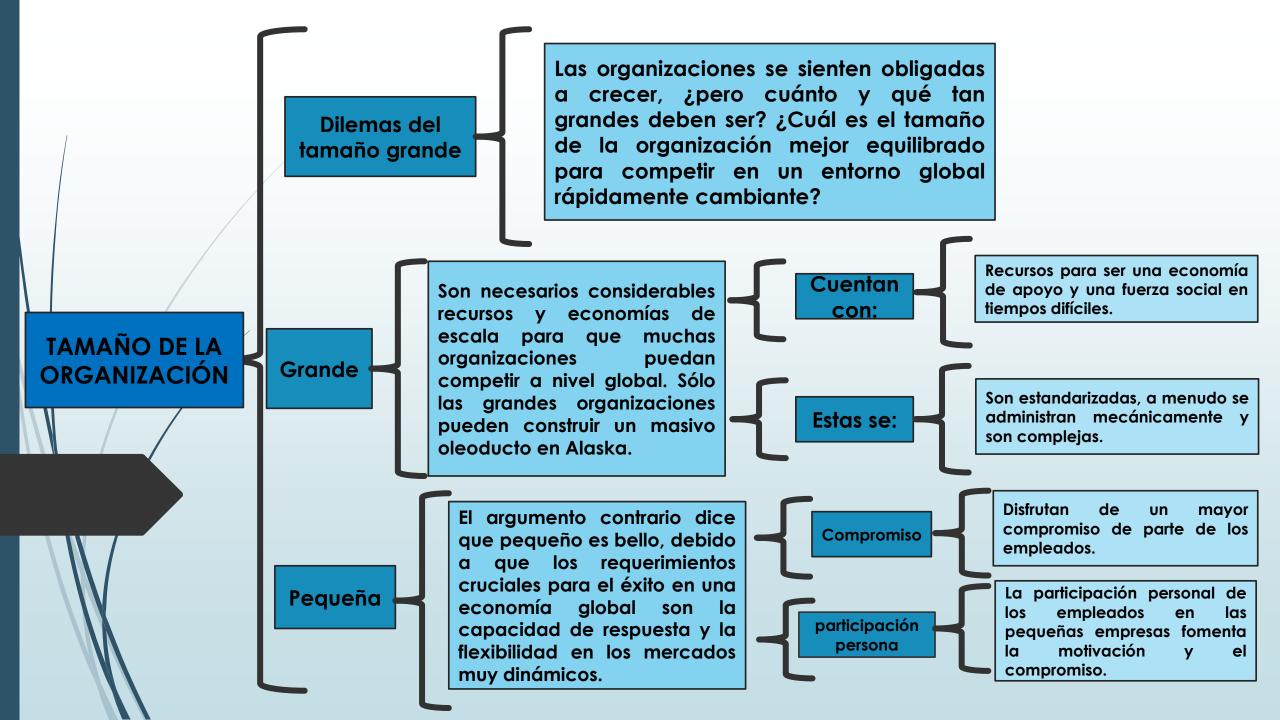
NOMBRE DEL PROFESOR: BEATRIZ ADRIANA MENDEZ Nombre de la licenciatura: licenciatura en trabajo social

**CUATRIMESTRE:** 4° CUATRIMESTRE

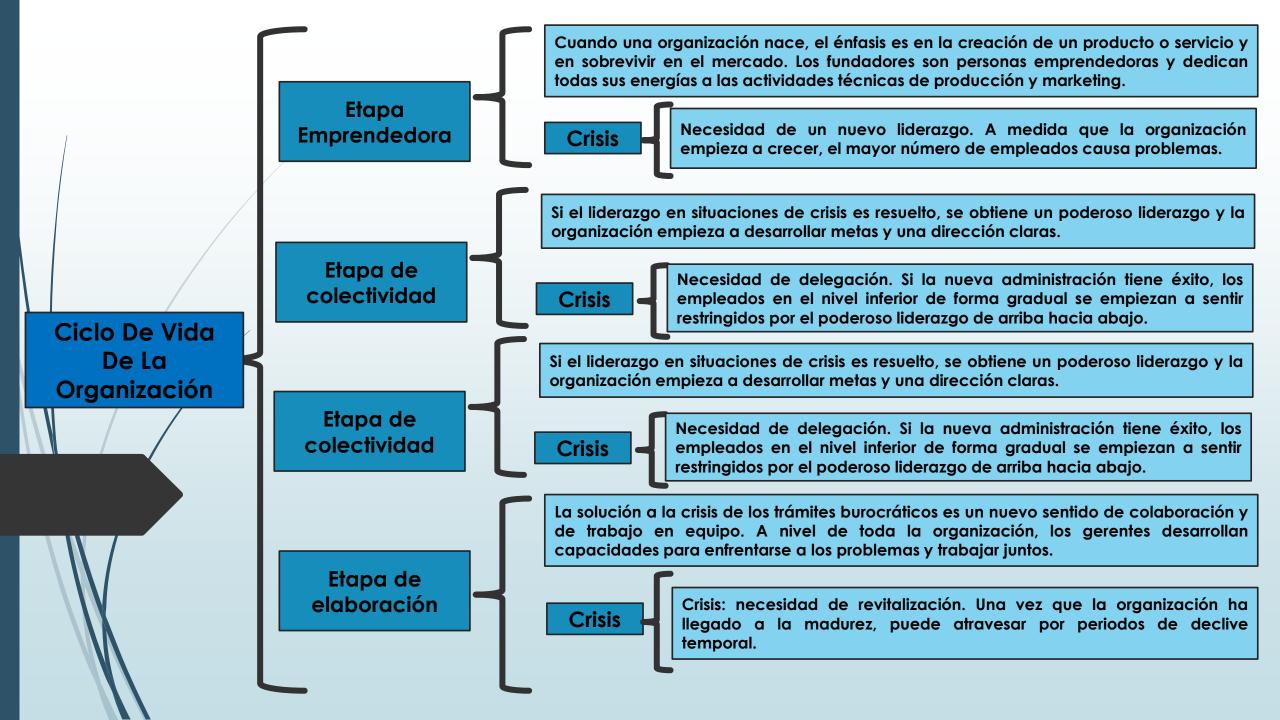
PICHUCALCO CHIAPAS A 05 DE DICIEMBRE DE 2022

### UNIDADIII

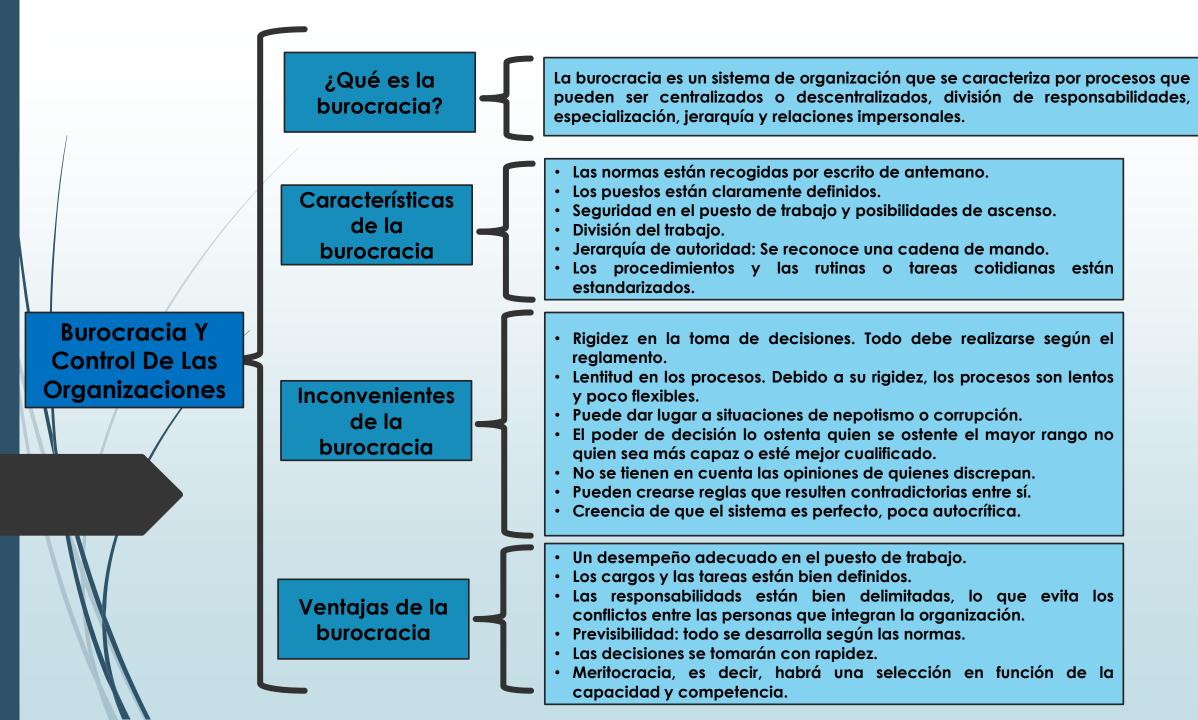
Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones

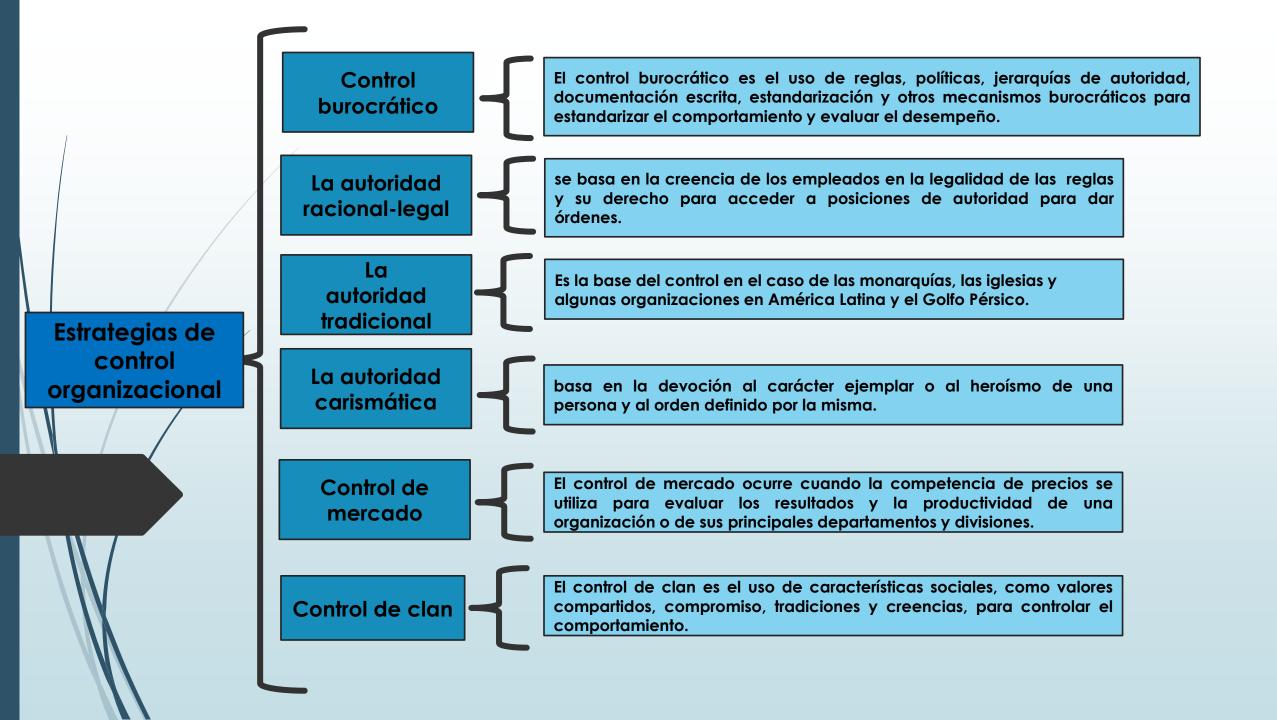


La relación entre la estructura organizativa y el tamaño de **Relaciones** la organización es elegir el criterio adecuado que debe utilizarse para definir esa variable. La capacidad física –incluye equipos e instalaciones– y la cantidad de actividades vinculadas con los procesos productivos. La complejidad de sus entradas y salidas, o los insumos o productos de la organización. **INDICADORES** Los recursos disponibles –capacidad financiera– y activos netos. **Parámetros** para medir el El número de trabajadores. tamaño de la organización Por un 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, y de manera particular en el caso venezolano. Debido a su vinculación con la estructura organizativa, el número de **INDICADORES** trabajadores sedescubre como el más adecuado. Lo indica De la Fuente et al. (2002): "...es lógico pensar que el número de esos individuos [refiriéndose a los trabajadores de la organización] será un aspecto determinante del diseño de la configuración estructural, y puede ser una medida muy adecuada de la dimensión organizativa



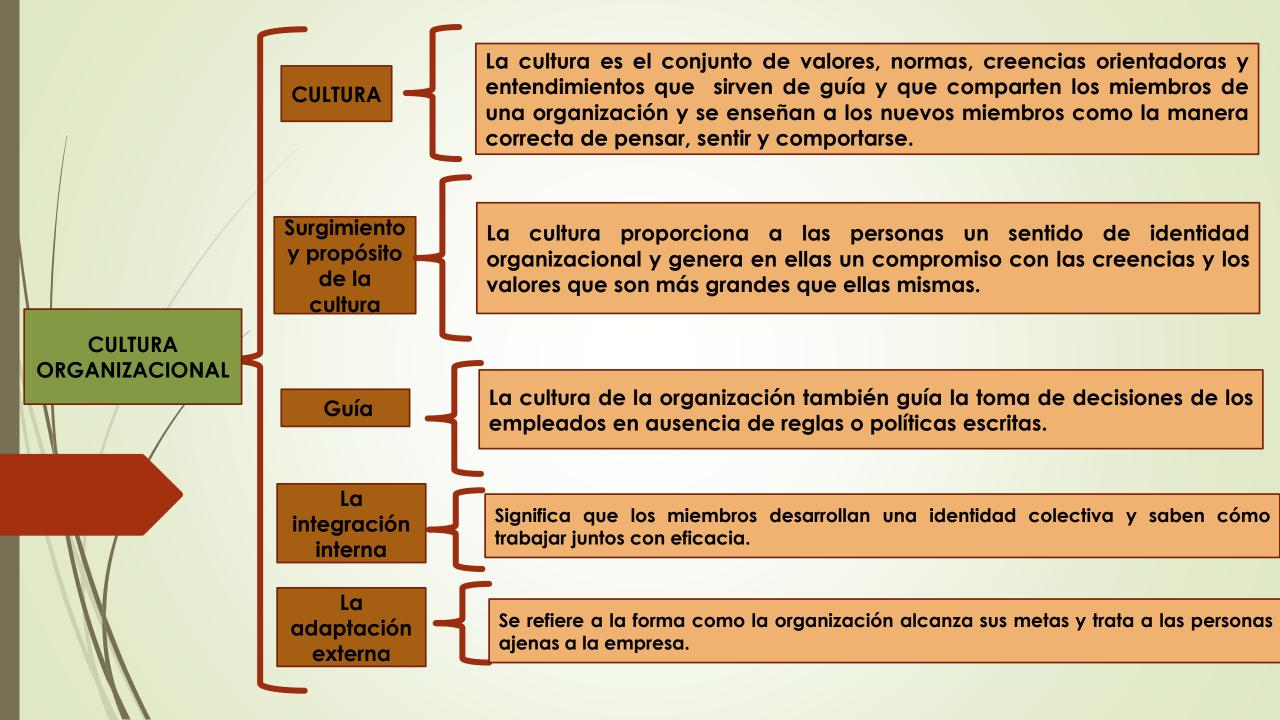
#### Al inicio, la organización es pequeña, no es burocrática y es como un espectáculo de sólo una persona. La alta gerencia proporciona la estructura y el sistema de control. La energía organizacional está Etapa dedicada a la supervivencia y a la producción de un solo producto o **Emprendedora** servicio. Es la etapa de la juventud de la organización. El crecimiento es rápido y los empleados se sienten emocionados y comprometidos con la misión de la organización. La estructura es todavía informal en su Etapa de mayor parte, aun cuando empiezan a surgir algunos procedimientos. colectividad Ciclo De Vida De La En este punto, la organización está entrando a la etapa de madurez. Surgen las características burocráticas. La organización añade grupos Organización de personal de apoyo, formaliza los procedimientos y establece una Etapa de jerarquía clara y una división del trabajo. En la etapa de formalización, organizaciones también pueden desarrollar productos colectividad complementarios para ofrecer una línea de productos completa. La organización madura es grande y burocrática, con extensos sistemas de control, reglas y procedimientos. Los gerentes de la Etapa de organización tratan de desarrollar una orientación al equipo dentro de la burocracia, con el fin de impedir una burocratización adicional. Los elaboración gerentes en el nivel superior se interesan en el establecimiento de una organización completa. La estatura y la reputación organizacionales son importantes.

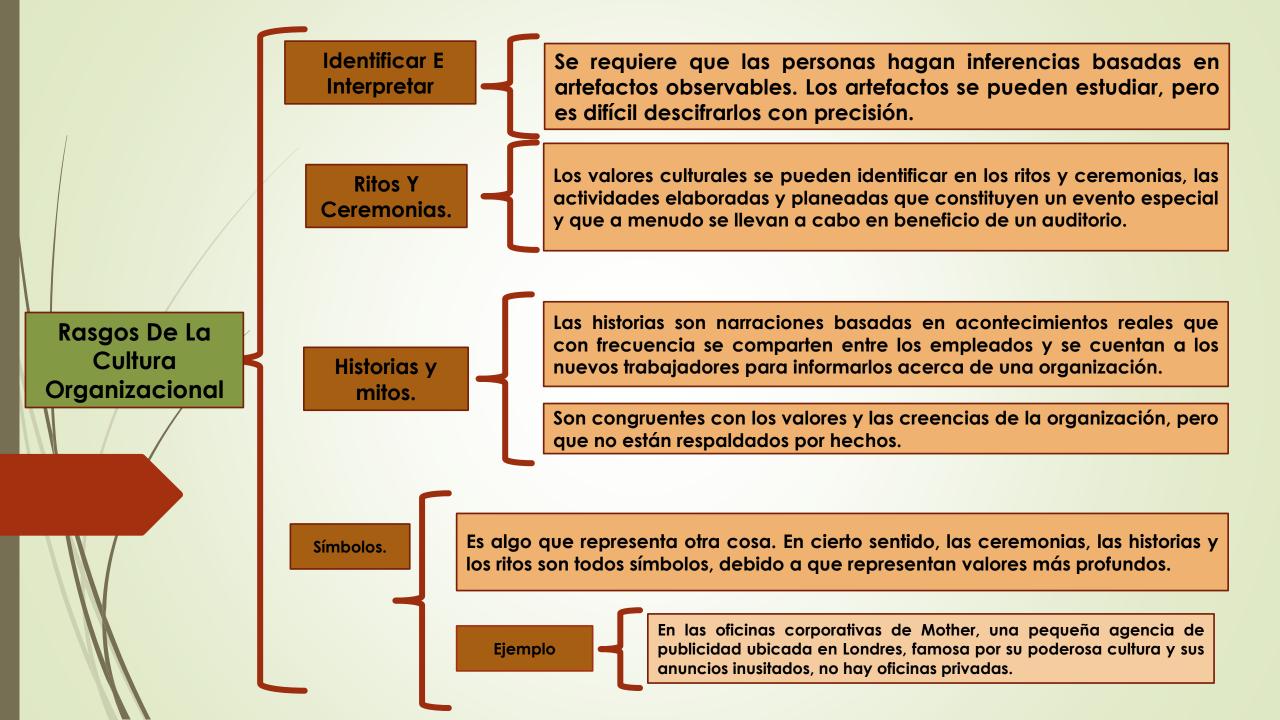


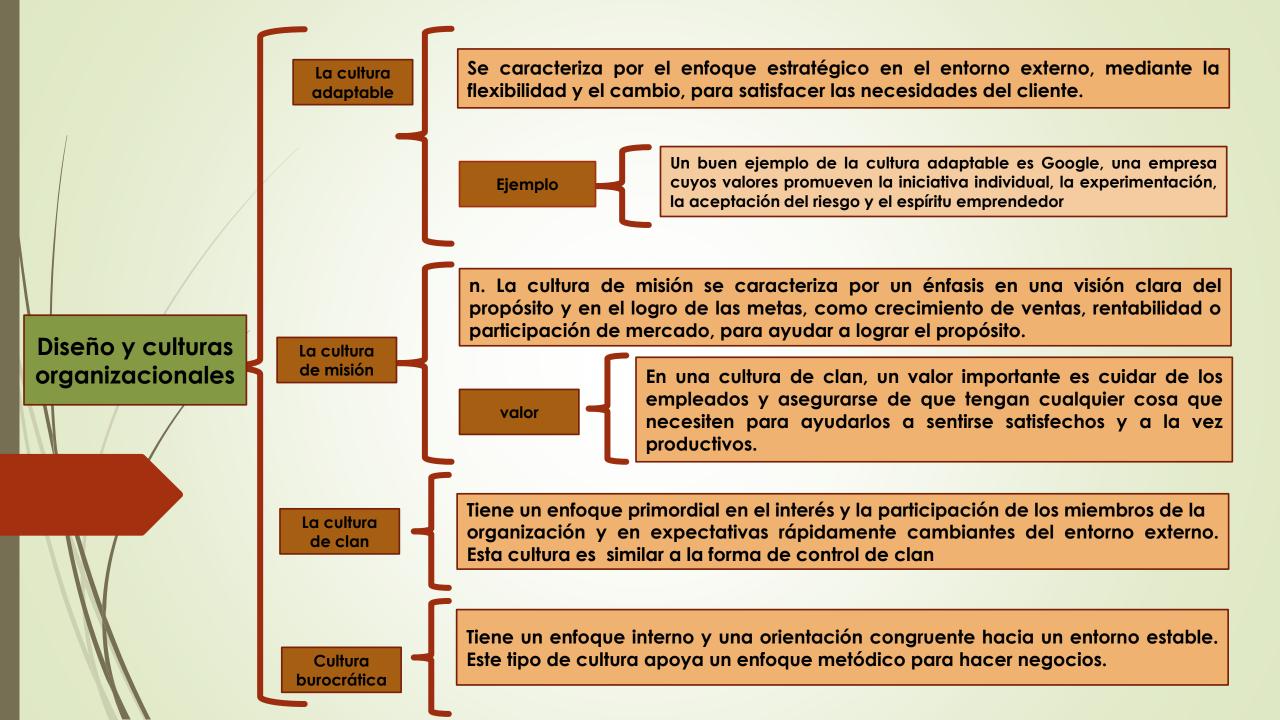


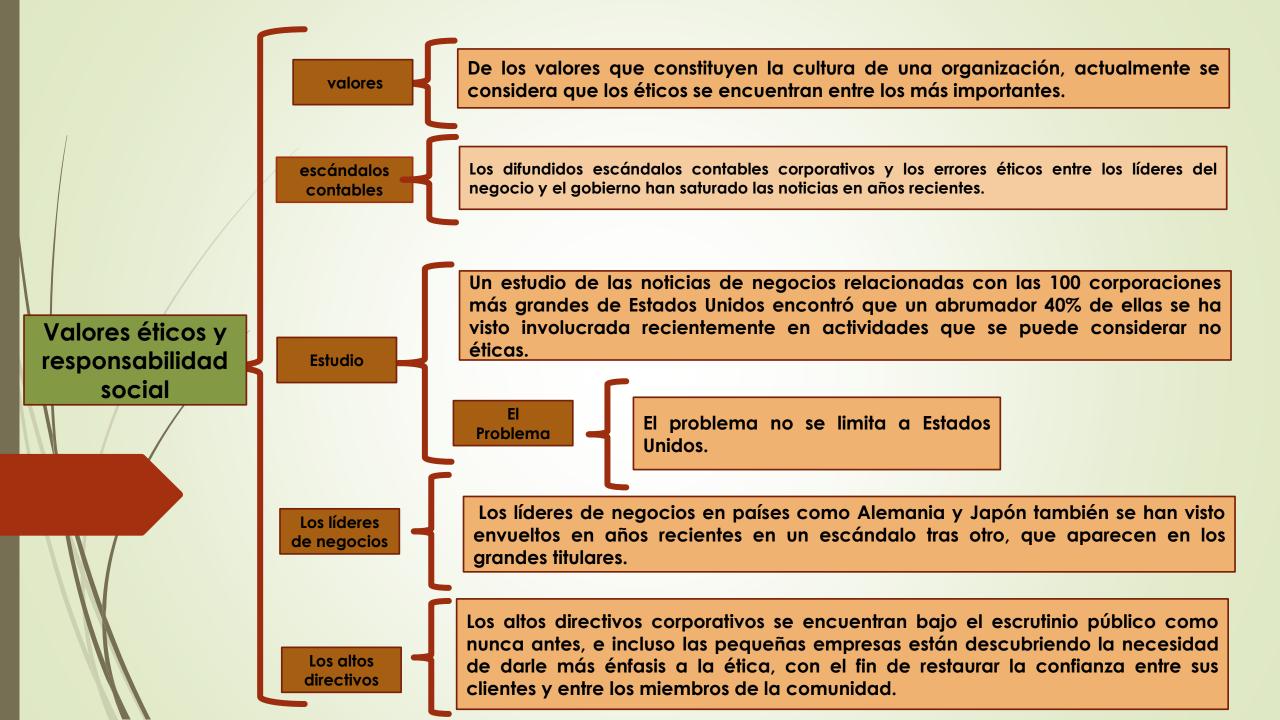
## UNIDADIV

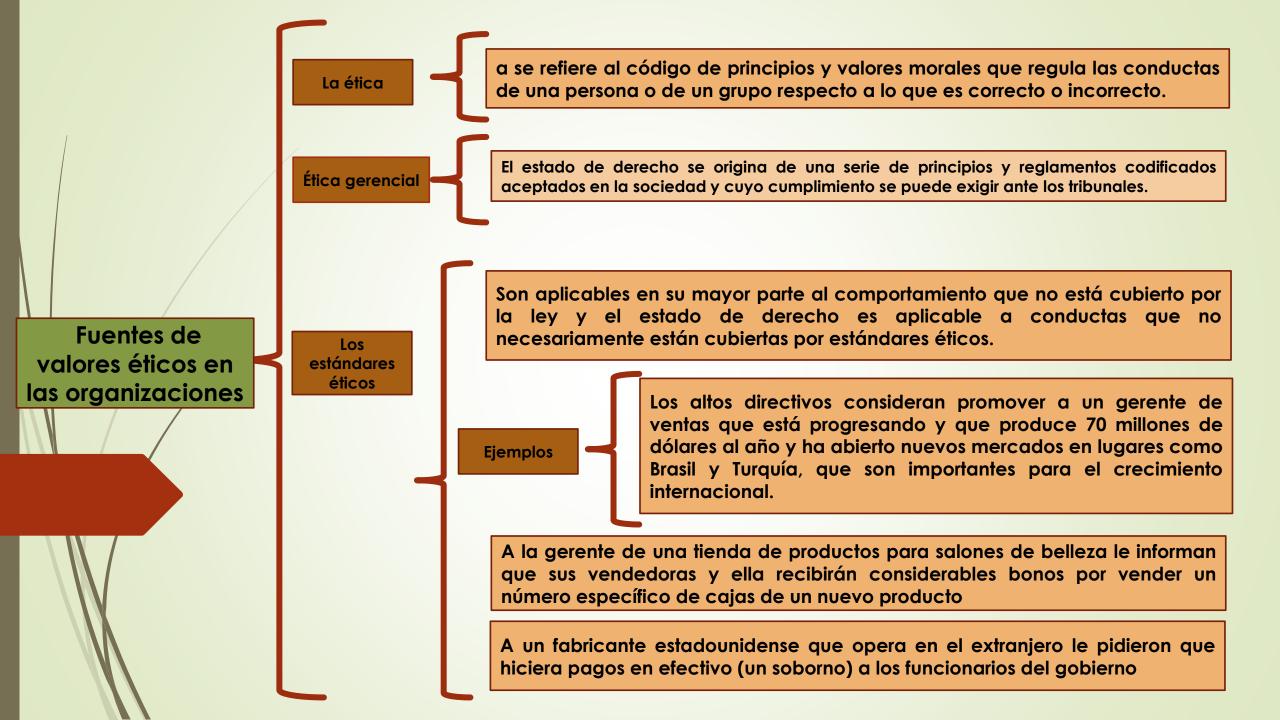
Cultura
Organizacional Y
Valores Éticos

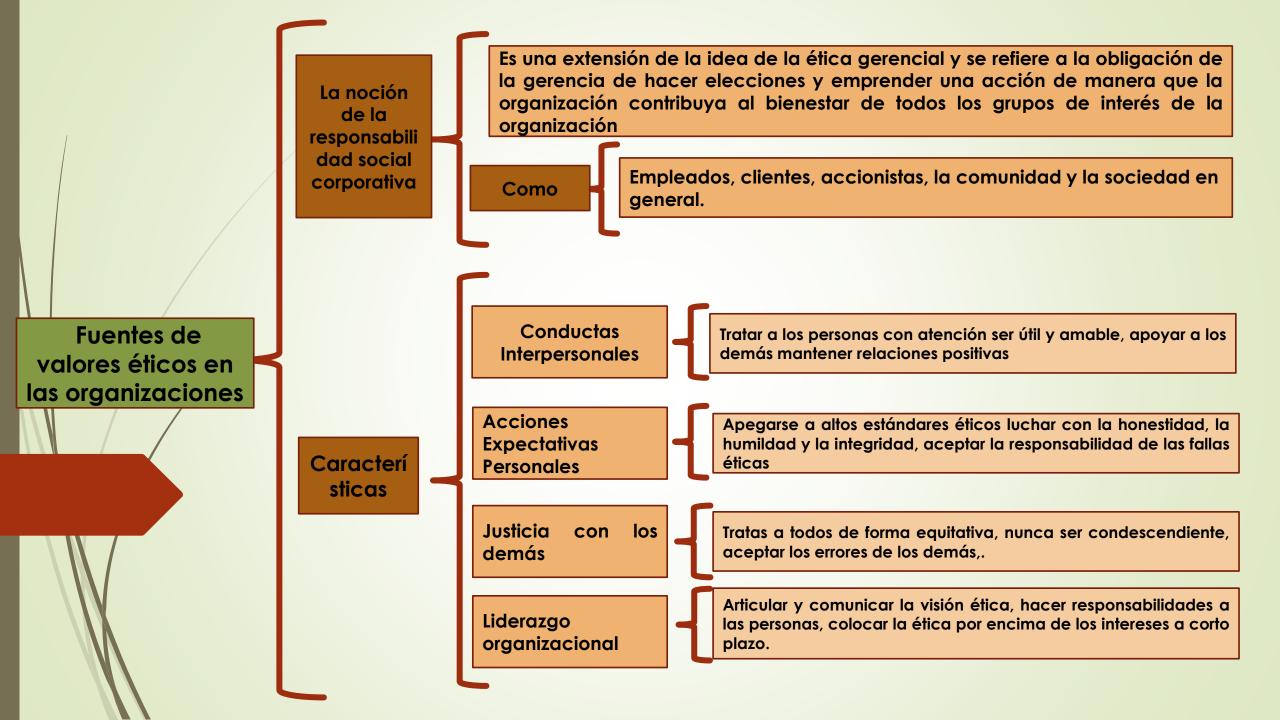












Son modificaciones en el proceso de producción de una empresa, como su base de conocimientos y habilidades, que Los cambios en la permiten una competencia distintiva. Estos cambios están tecnología. diseñados para hacer que la producción sea más eficiente o para producir un mayor volumen. Corresponden a la fabricación de productos o servicios de una Los cambios en el organización. Los nuevos productos incluyen pequeñas adaptaciones de los ya existentes, o líneas de productos producto y el totalmente nuevas. servicio. Tipo de Innovación y cambio cambio Corresponden al dominio administrativo en una organización. El estratégico dominio administrativo implica la supervisión y la administración de la empresa. Esos cambios incluyen transformaciones en la Los cambios en la estructura organizacional, la administración estratégica, las estrategia y la políticas, los sistemas de recompensa, las relaciones laborales, estructura. los dispositivos de coordinación, la información de la gerencia y los sistemas de control, contables y de elaboración de presupuestos. Se refieren a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los Los cambios en la empleados. Los cambios en la cultura corresponden a los cambios en la manera de pensar de los empleados; son cultura modificaciones en la actitud mental, más que en la tecnología, la estructura o los productos.