



**Mi Universidad**

## **Cuadro sinóptico**

*Nombre del Alumno: Juan pablo Gómez Velazco*

*Nombre del tema: Tamaño y ciclo de las organizaciones, Cultura organizacional y valores éticos*

*Parcial: 2°*

*Nombre de la Materia: Estructuras organizacionales*

*Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González*

*Nombre de la Licenciatura: Psicología*

*Cuatrimestre: 3°*

# Estructuras organizacionales

## Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones

Se inicia con la noción del crecimiento y las razones por las que tantas organizaciones experimentan la necesidad de ser más grandes.

### -Grande

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

### -Pequeño

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.

- 1) La capacidad física.
- 2) la complejidad de sus entradas y salidas.
- 3) los recursos disponibles.
- 4) el número de trabajadores.

- 1. Etapa emprendedora.
- 2. Etapa de colectividad.
- 3. Etapa de formalización.
- 4. Etapa de elaboración.

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

- Control burocrático.
- Autoridad racional-legal.
- Control de mercado.
- Control de clan.

## Cultura organizacional y valores éticos.

Conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización

- Integración interna.
- Adaptación externa.

Para comprender qué sucede en realidad en una organización, se requiere un trabajo de detective y quizá cierta experiencia como interno.

- Ritos y ceremonias.
- Historias y mitos.
- Símbolos.
- Estructuras organizacionales.
- Relaciones de poder.
- Sistemas de control.

Las culturas se pueden evaluar en una amplia gama de dimensiones.

- 1) El grado al cual el entorno competitivo requiere flexibilidad o estabilidad.
- 2) El grado al cual el enfoque estratégico y la fortaleza de la organización son internos o externos.

- Cultura misión.
- Cultura de clan.
- Cultura burocrática.
- Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño.

-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.

- Cambios estratégicos:
- Tecnologías.
- Producto y servicio.
- Estrategia y estructura.
- Cultura.

## Referencias bibliográficas:

- Universidad de sureste. UDS. (s.f.). Estructuras organizacionales. Recuperado de: <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/d4b5a66629bcf589ebaa842875389d3d>.