



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico

Nombre de la Alumna: Lisset Pérez Sánchez

Nombre del tema: Tamaño y ciclo de las organizaciones , cultura organización y valores éticos

Parcial: Tercero

Nombre de la Materia: Estructura organizacional

Nombre de la profesora: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: Tercero

Tamaño y ciclo de vida de la organización

Tamaño de la organización

- Micro
- Pequeñas y medianas
- Grandes

Son aquellas que tienen un máximo de 10 trabajadores, por lo general, pertenece a una sola persona y tiene un sistema de producción sencillo.

El número de empleados va desde los 11 a los 250 trabajadores, cuentan con una estructura separada en departamentos u organigramas que delimitan las diferentes tareas y funciones de los empleados.

Se considera una gran empresa aquella que tenga más de 250 trabajadores, Tienen a contar con instalaciones propias y grandes niveles de facturación.

Parámetros para medir el tamaño de organización

Indicadores de tamaño

- o La capacidad física incluye equipos e instalaciones y la cantidad de actividades vinculadas con los procesos productivos.
- o La complejidad de sus entradas y salidas, o los insumos o productos de la organización.
- o Los recursos disponibles, capacidad financiera y activos netos.
- o El número de trabajadores, es el más utilizado debido a su fácil acceso y cuantificación en cualquier tipo de organización, y es el adoptado en esta investigación.

Ciclo de vida de la organización

Es un periodo de tiempo durante el cual la estructura atraviesa todas las etapas de su desarrollo.

Etapas de desarrollo

- Emprendedora**
 - Organización pequeña
 - No burocrática
 - Unipersonal
- Colectividad**
 - Crecimiento rápido
 - Empleados comprometidos
- Formalización**
 - Crecimiento rápido
 - Empleados comprometidos
- Elaboración**
 - Organización grande
 - Burocrática
 - Con sistema de control y reglas.

Burocracia y el control de las organizaciones

La burocracia es una estructura caracterizada por procedimientos explícitos y regularizados, división de responsabilidades y especialización del trabajo, jerarquía y relaciones impersonales.

Estudio sistemático de la burocracia

- Max Weber (2002) ofrece un sistema organizado de mando y subordinación mutua de las autoridades mediante una inspección de inferiores por los superiores.
- Una organización moderna sustentada en expedientes conservados en borradores o minutas.

Estrategias de control individual

- Control burocrático
- Control del mercado
- Control del clan

Utiliza las características burocráticas de Weber, para estandarizar y controlar el comportamiento en los empleados.

Es cuando una competencia de precios se utiliza para evaluar los resultados y la productividad de una organización o de sus principales departamentos y divisiones.

Es el uso de las características sociales, como valores compartidos, compromiso, tradicionales, creencias para controlar el comportamiento.

Tipos de autoridades

- Racional-legal
- Tradicional
- Carismática

Cultura organizacional y valores éticos

Cultura organizacional

La cultura es el conjunto de los valores, normas, creencias orientadoras y entendimiento que sirve de guías.

Existen tres niveles en la superficie

- La manera de vestir y actuar de las personas.
- las historias y las ceremonias que comparten los miembros de la organización.
- el tipo de sistema de control y de estructura de poder que utiliza la empresa y los símbolos.

Surgimiento y propósito de la cultura

Se inicia con un fundador que articula e implementan ideas y valores particulares como una visión.

sirve en dos funciones

- Integrar a los miembros de manera a que sepan como relacionarse unos a otros.
- Ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo.

Rasgos de la cultura

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

Diseños y culturas organizacionales

se pueden evaluar en una amplia gama de dimensiones, como el grado de colaboración frente al aislamiento entre las personas y los departamentos.

Dimensiones específicas

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

categorías de cultura

- Adaptable
- Misión
- Clan
- Burocrática

Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño

Puede desempeñar un rol importante en la creación de un entorno organizacional que permite el aprendizaje y una respuesta innovadora a los retos.

Las culturas adaptables sólidas incluyen

- 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.

Valores éticos y responsabilidad social

De 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

La ética 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.

Innovación y cambio

El cambio al capitalismo en las regiones antes comunistas, han traído consigo una economía globalizada que afecta a todas las empresas, desde la más grande hasta la más pequeña, creando más amenazas y oportunidades.

Tipos de cambios estratégicos

- Los cambios en la tecnología.
- Los cambios en el producto y el servicio.
- Los cambios en la estrategia y la estructura.
- Los cambios en la cultura