



**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

- 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.
- Los recursos disponibles, capacidad financiera y activos netos.
- 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