



CUADRO SINOPTICO

Nombre del Alumno: **EMA RUBI LOPEZ GOMEZ**

Nombre del tema: **UNIDAD III Y IV**

Parcial: **1**

Nombre de la Materia: **ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES**

Nombre del profesor: **BEATRIZ ADRIANA MENDEZ GONZALEZ**

Nombre de la Licenciatura: **PSICOLOGIA**

Cuatrimestre: **3**

Colonia el triunfo Ira. Sección Juárez, Chiapas martes 13 de junio de 2023

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

3.1 TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

- Micro** [Como máximo 10 trabajadores, pertenece a una sola persona]
- Pequeñas y medianas** [Va de 11 a 250 empleados, estructura separada en departamentos]
- Grandes** [Son más de 250 empleados, cuenta con sindicatos y un sistema de administración avanzado]

3.2 PARAMETROS PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

- Indicadores de tamaño**
 - 1-capacidad física
 - 2-complejidad de sus entradas y salidas
 - 3-recursos disponibles
 - 4-número de trabajadores
- [A través del aumento de empleados, habrá aumento de complejidad]

3.3 CICLO DE VIDA DE LA ORGANIZACIÓN

- Emprendedora** [Organización pequeña, no burocrática y unipersonal]
 - Colectividad** [Burocráticas y grupos de apoyo]
 - Formalización** [Crecimiento rápido y empleados comprometidos]
 - Elaboración** [Organización grande, burocrática y con sistema de control y reglas]
- [Tiempo donde la estructura atraviesa las etapas de su desarrollo]

3.4 CARACTERÍSTICAS

- No burocrática** [Organización pequeña]
- Pre burocrático** [Etapa de la juventud de la organización]
- Burocrática** [Entra a la madurez]
- Muy burocrática** [Organización grande, con sistemas extensos de reglas, control y procedimientos]

3.5 BUROCRACIA Y CONTROL

- ¿Qué es la burocracia?** [Sistema de organización caracterizada por procedimientos explícitos y regularizados.]
 - Estudio sistemático** [-Max weber ofrece un sistema organizado de mando y subordinación mediante una inspección.]
 - [-organización moderna sustentadas en expedientes.]
- [Bureau= oficina o escritorio (francés)
Cracia= dominio (griego)
Bureaucratie]

3.6 ESTRATEGIAS DE CONTROL INDIVIDUAL

Burocrático

- regional-legal: creencia del empleado en la legalidad de las reglas.
- tradicional: basándose en tradiciones monárquicas, iglesias y organizaciones del golfo pérsico.
- carismática: se refleja la personalidad y valores del líder

De mercado

Cuando la competencia de precios evalúa resultados y productividad de una organización.

De clan

Uso de las características sociales, como valores compartidos, compromiso, tradiciones, creencias, para controlar el comportamientos.

4.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

- símbolos, ceremonias, historias, lemas, conducta, manera de vestir, escenario físico observable.
- valores subyacentes supuestos, creencias, actitudes y sentimientos implícitos.

4.2 RASGOS DE LA CULTURA

Ritos y ceremonias

Vínculo para compartir valores culturales.

Historias y mitos

Mantienen los valores de la organización y proporcionan una comprensión compartida entre los empleados.

Símbolos

Herramienta para interpretar la cultura.

Estructura organizacional

Forma de la organización.

Rito de poder

Descifrar quien ejerce su influencia o tiene la capacidad de hacerlo.

Sistemas de control

Manera en que la organización controla a las personas y las operaciones.

4.3 DISEÑO Y CULTURAS

Adaptable

Enfoque estratégico en el entorno externo.

De misión

Énfasis en una misión clara del propósito y en el logro de metas.

De clan

Satisface necesidades de los empleados como la ruta para lograr un desempeño.

Burocrática

Enfoque metódico para hacer negocios.

Conjunto de comportamientos que comparten los miembros de una organización.

4.4 VALORES ETICOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Los altos directivos corporativos se encuentran bajo el escrutinio público, e incluso las pequeñas empresas están descubriendo la necesidad de darle más énfasis a la ética, con el fin de restaurar la confianza entre sus clientes y entre los miembros de la comunidad

4.5 FUENTE DE VALORES ETICOS

Ética gerencial

Los principios que guían las decisiones y el comportamiento de los gerentes.

Responsabilidad social corporativa

Obligación de la gerencia de hacer elecciones y emprender una acción de manera que se contribuya al bienestar de todos.

Liderazgo basado en los valores

1-Conductas interpersonales 2- acción y expectativas personales
3- justicia con los demás 4- liderazgo organizacional

4.6 INNOVACION Y CAMBIO

Tipo de cambio estratégico

- la tecnología
- productos y servicios
- estrategia y estructura
- cultura

1-lograr una ventaja estratégica
2-impacto en los mercados

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA:

- Universidad del sureste (UDS), 2023, antología “estructuras organizacionales” pag.63-106, Pichucalco Chiapas.