



Mi Universidad

Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Citlali Guadalupe Cruz López

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

Parcial: Único

Nombre de la Materia: Estructuras organizacionales

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 3°

Lugar y fecha: Pichucalco Chiapas, a 13 de junio del 2023

Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones

Tamaño de la organización

Las empresas en todas las industrias, desde la minorista hasta la aeroespacial y de medios, se esfuerzan por crecer con el fin de adquirir el tamaño y los recursos necesarios para competir a escala global,

Grandes

Son estandarizadas se administran mecánicamente y son complejas

Pequeña

Las pequeñas organizaciones tienen una estructura plana y orgánica.

Híbrido de empresa grande/empresa pequeña.

El tamaño no necesariamente está relacionado con la rapidez y la flexibilidad, pero los gerentes deben encontrar formas de impulsar la innovación y de adaptarse con rapidez.

Parámetros para medir el tamaño de la organización

Es elegir el criterio adecuado que debe utilizarse para definir esa variable.

clásico de Kimberly señala cuatro indicadores del tamaño de la organización

- La capacidad física
- la complejidad de sus entradas y salidas
- los recursos disponibles capacidad financiera y activos netos
- el número de trabajadores.

Ciclo de vida de la organización

Sugiere que las organizaciones nacen, envejecen y, con el tiempo, mueren.

Etapas de desarrollo del ciclo de vida

- Etapa emprendedora.
- Etapa de colectividad.
- Etapa de formalización.
- Etapa de elaboración.

Estrategias de control organizacional

Estas estrategias provienen de un marco de referencia para el control organizacional propuesto por William Ouchi, de la Universidad de California en Los Ángeles

Ouchi sugirió tres estrategias de control

- Control burocrático
- Control de mercado
- Control de clan

Cultura organizacional

La cultura es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización

Surgimiento y propósito de la cultura

Se inicia con un fundador o un primer líder que articulan e implementan ideas y valores particulares como una visión, una filosofía o una estrategia de negocios.

Rasgos de la cultura organizacional

Para identificar e interpretar la cultura se requiere que las personas hagan inferencias basadas en artefactos observables.

Para comprender qué sucede en realidad en una organización.

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

Diseño y culturas organizacionales

La estrategia y el diseño estructural que necesita la organización para ser efectiva dentro de su entorno.

Cuatro categorías de cultura asociadas con estas diferencias

- La cultura adaptable
- La cultura de misión
- La cultura de clan
- Cultura burocrática
- Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño

Fuentes de valores éticos en las organizaciones

Ética gerencial y Responsabilidad social corporativa son muy importantes ya que los valores éticos son personales y únicos de cada individuo, aun cuando en cualquier grupo, organización o sociedad determinados hay muchas áreas de consenso acerca de lo que constituye un comportamiento ético.

Innovación y cambio

Puede referirse a estos siguientes puntos
 Tipo de cambio estratégico
 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

Referencias

Universidad del Sureste (UDS), 2023, Antología

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LPS/7205b40c8200c9f37c3aede5bfb2e666-LC-LPS304.pdf>

Daft Richard. (2014). Teoría y diseño organizacional. Cengage Learning

Munch Galindo, Lourdes (2012). Organización y diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. Trillas

Rodríguez Valencia Joaquín (2011). Reorganización de la empresa. El cambio en la estructura organizacional. Trilla