



*Nombre del Alumno: Anel Cristóbal Salome*

*Nombre del tema: estructuras organizacionales*

*Parcial :I*

*Nombre de la Materia : unidad 3 y 4*

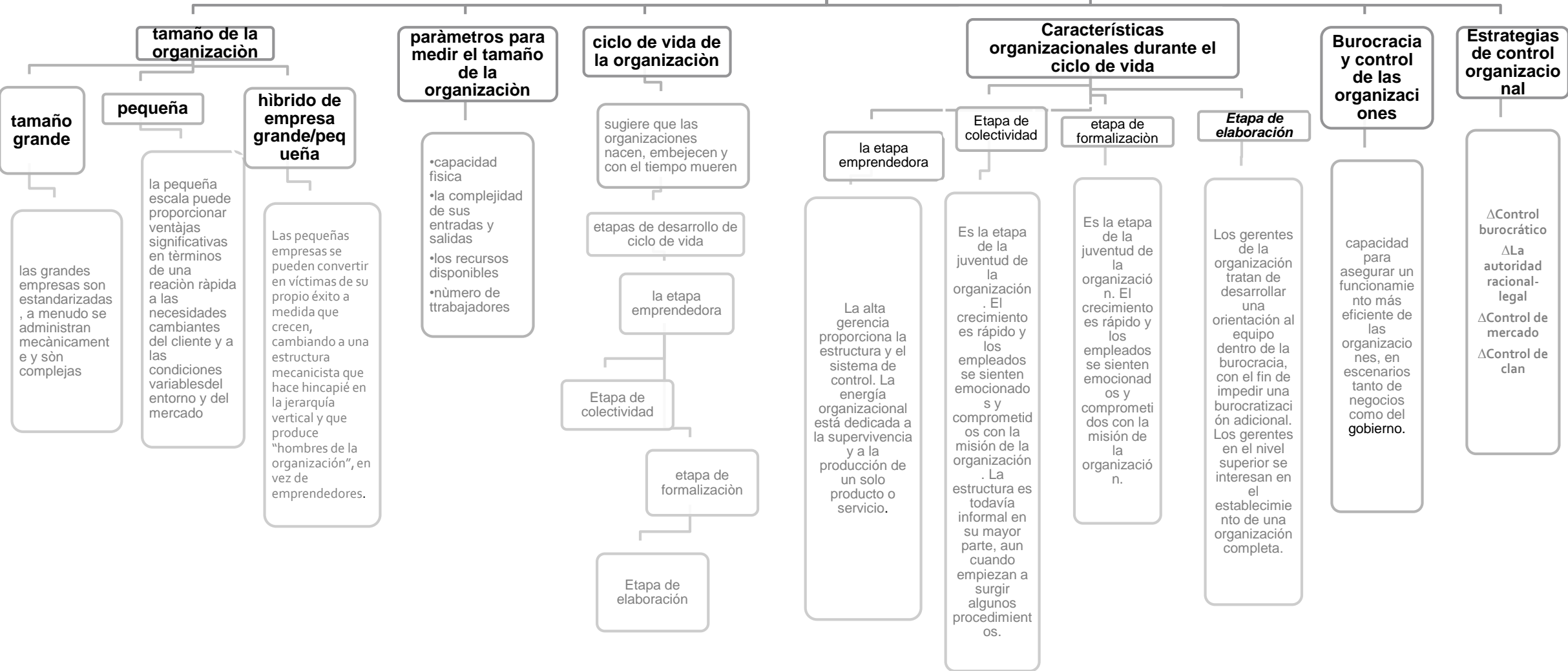
*Nombre del profesor: Lucero del Carmen García*

*Nombre de la Licenciatura: contaduría pública y finanzas*

*Cuatrimestre: 3°*

**mapa conceptual**

# tamaño y cuerpo de las organizaciones



## tamaño de la organización

**tamaño grande**

las grandes empresas son estandarizadas, a menudo se administran mecánicamente y son complejas

**pequeña**

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

**híbrido de empresa grande/pequeña**

Las pequeñas empresas se pueden convertir en víctimas de su propio éxito a medida que crecen, cambiando a una estructura mecanicista que hace hincapié en la jerarquía vertical y que produce "hombres de la organización", en vez de emprendedores.

## parámetros para medir el tamaño de la organización

- capacidad física
- la complejidad de sus entradas y salidas
- los recursos disponibles
- número de trabajadores

## ciclo de vida de la organización

sugiere que las organizaciones nacen, embejecen y con el tiempo mueren

etapas de desarrollo de ciclo de vida

la etapa emprendedora

Etapa de colectividad

etapa de formalización

Etapa de elaboración

## Características organizacionales durante el ciclo de vida

la etapa emprendedora

La alta gerencia proporciona la estructura y el sistema de control. La energía organizacional está dedicada a la supervivencia y a la producción de un solo producto o servicio.

Etapa de colectividad

Es la etapa de la juventud de la organización. El crecimiento es rápido y los empleados se sienten emocionados y comprometidos con la misión de la organización. La estructura es todavía informal en su mayor parte, aun cuando empiezan a surgir algunos procedimientos.

etapa de formalización

Es la etapa de la juventud de la organización. El crecimiento es rápido y los empleados se sienten emocionados y comprometidos con la misión de la organización.

Etapa de elaboración

Los gerentes de la organización tratan de desarrollar una orientación al equipo dentro de la burocracia, con el fin de impedir una burocratización adicional. Los gerentes en el nivel superior se interesan en el establecimiento de una organización completa.

## Burocracia y control de las organizaciones

capacidad para asegurar un funcionamiento más eficiente de las organizaciones, en escenarios tanto de negocios como del gobierno.

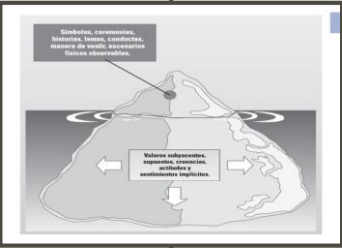
## Estrategias de control organizacional

- ΔControl burocrático
- ΔLa autoridad racional-legal
- ΔControl de mercado
- ΔControl de clan

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS**

**Cultura organizacional**

Representa la parte no escrita de los sentimientos de la organización.



**Surgimiento y propósito de la cultura**

Las culturas sirven a dos funciones críticas en las organizaciones: 1) integrar a los miembros de manera que sepan cómo relacionarse unos con otros y 2) ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo

**Rasgos de la cultura organizacional**

**Ritos y ceremonias:** Los gerentes celebran ritos y ceremonias para proporcionar ejemplos drásticos de lo que valora una empresa

**Historias y mitos:** son narraciones basadas en acontecimientos reales que con frecuencia se comparten entre los empleados y se cuentan a los nuevos trabajadores para informarlos acerca de una organización.

**Símbolos:** algo que representa otra cosa.

**Estructuras organizacionales:** La forma en que las personas y los departamentos están colocados en un todo y el grado de flexibilidad y autonomía que tienen las personas

**Relaciones de poder:** significa descifrar quién ejerce su influencia o manipula o tiene la capacidad de hacerlo.

**Sistemas de control:** relaciona con los sistemas de control, o el funcionamiento interno de la manera en que la organización controla a las personas y las operaciones

**Diseño y culturas organizacionales**

Las culturas se pueden evaluar en una amplia gama de dimensiones, como el grado de colaboración frente al aislamiento entre las personas y los departamentos, la importancia del control y dónde está concentrado

Cuatro categorías de cultura asociadas con estas diferencias, son adaptable, misión, clan y burocrática.

**La cultura adaptable:** Se caracteriza por el enfoque estratégico en el entorno externo, mediante la flexibilidad y el cambio, para satisfacer las necesidades del cliente

**La cultura de misión:** se caracteriza por un énfasis en una visión clara del propósito y en el logro de las metas, como crecimiento de ventas, rentabilidad o participación de mercado, para ayudar a lograr el propósito

**La cultura de clan:** Esta cultura es similar a la forma de control de clan. Más que cualquier otra, esta cultura se enfoca en satisfacer las necesidades de los empleados como la ruta para lograr un alto desempeño

**Cultura burocrática:** Este tipo de cultura apoya un enfoque metódico para hacer negocios. Los símbolos, los héroes y las ceremonias refuerzan los valores de cooperación, tradición y de seguir políticas y prácticas establecidas como formas de alcanzar las metas

**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. Los altos directivos corporativos se encuentran bajo el escrutinio público como nunca antes, 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.

**Fuentes de valores éticos en las organizaciones**

Los valores éticos establecen estándares de lo que es bueno o malo en el comportamiento y en la toma de decisiones. 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**

Las poderosas fuerzas asociadas con la avanzada tecnología, la integración económica nacional, la madurez de los mercados domésticos y 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.