

Mi Universidad

Cuadros sinópticos.

Nombre del Alumno: Vania Susana Sánchez López.

Nombre del tema: Unidad 3 tamaño y ciclo de las organizaciones, unidad 4 cultura organizacional y valores éticos.

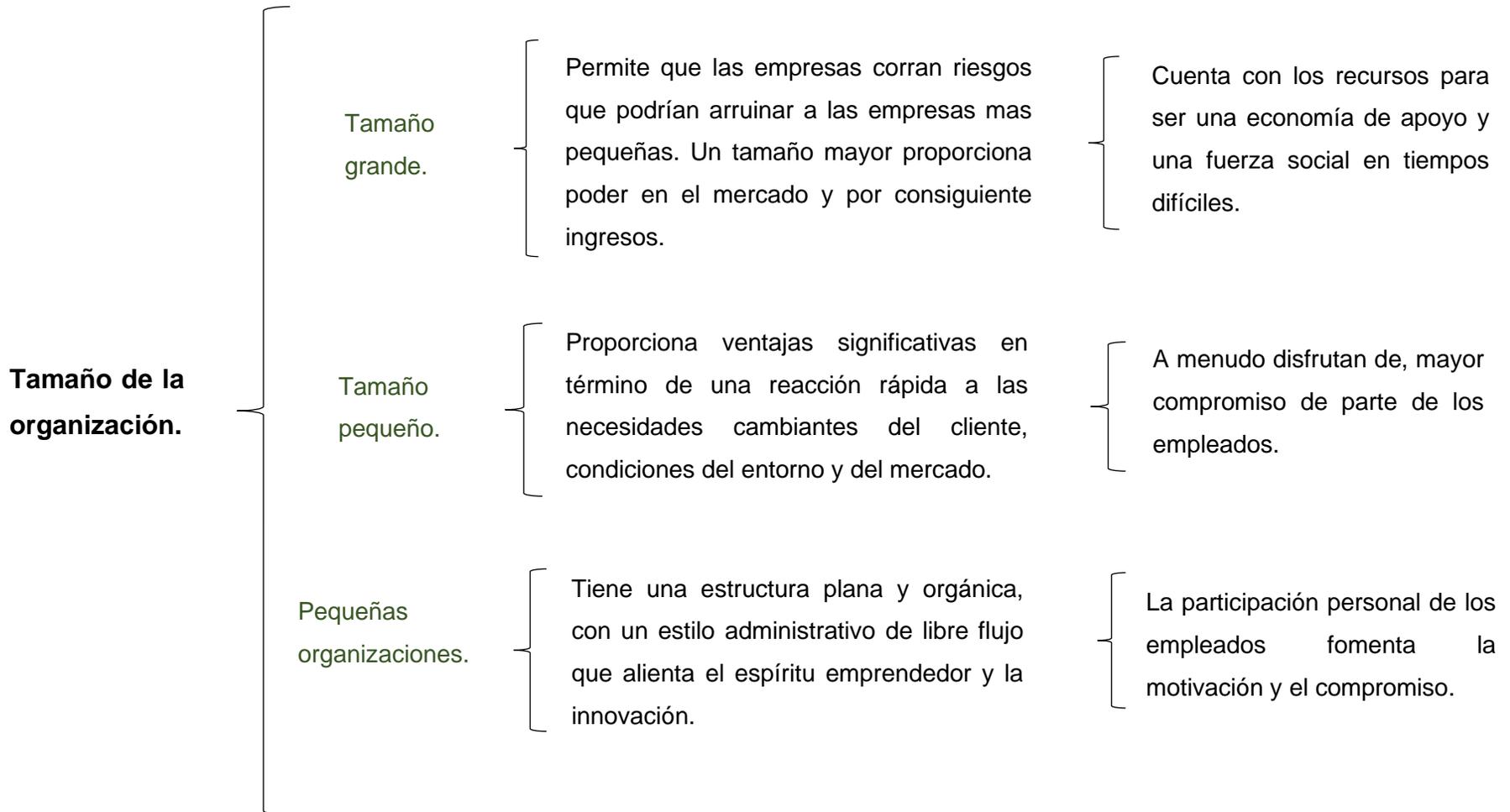
Parcial: I

Nombre de la Materia: Estructuras Organizacionales.

Nombre del profesor: LAEA Beatriz Adriana Méndez González.

Nombre de la Licenciatura: Lic. En Trabajo Social y Gestión Comunitaria.

Cuatrimestre: 4to



Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones.

Parámetros para medir el tamaño de la organización.

- Capacidad física: equipos e instalaciones.
- La complejidad: entradas y salidas (dinero.)

- Los recursos disponibles: capacidades financieras.
- Número de trabajadores.

Ciclo de vida.

- Etapa emprendedora: la organización nace, en énfasis en la creación de un producto o servicio y sobrevivir en el mercado.

- Etapa de colectividad: se obtiene un poderosos liderazgo y se crean metas y direcciones claras.

Ciclo de vida.

- Etapa de formalización: implica el establecimiento y la utilización de reglas, procedimientos y sistema de control.

- Etapa de elaboración: la solución a la crisis de los trámites burocráticos.

Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones.

Características.

- Emprendedora: es pequeña y no es burocrática.
- Colectividad: el crecimiento es rápido.

- Formalización: surge la burocracia.
- Elaboración: es grande y burocrática.

Burocracia y control de las organizaciones.

Adoptan características burocráticas a medidas que son más grandes y complejas. La burocracia fue iniciada por el sociólogo Max Weber.

Quería comprender la forma en que se podrían diseñar las organizaciones para dar un papel positivo en la sociedad.

¿Qué es burocracia?

Weber, reconocía que es el sistema de organización más eficiente posible. Tenía la capacidad de asegurar un funcionamiento más eficiente de las organizaciones.

Las reglas y procedimientos estándar permitían que las actividades se desempeñaran de forma predecible y rutinaria.

Estrategias de control organizacional.

Control burocrático:

Propuestas por William Ouchi. Es el uso de reglas, políticas, jerarquías de autoridad, documentación escrita, etc.

Para estandarizar el comportamiento y evaluar el desempeño de los empleados.

Control de mercado.

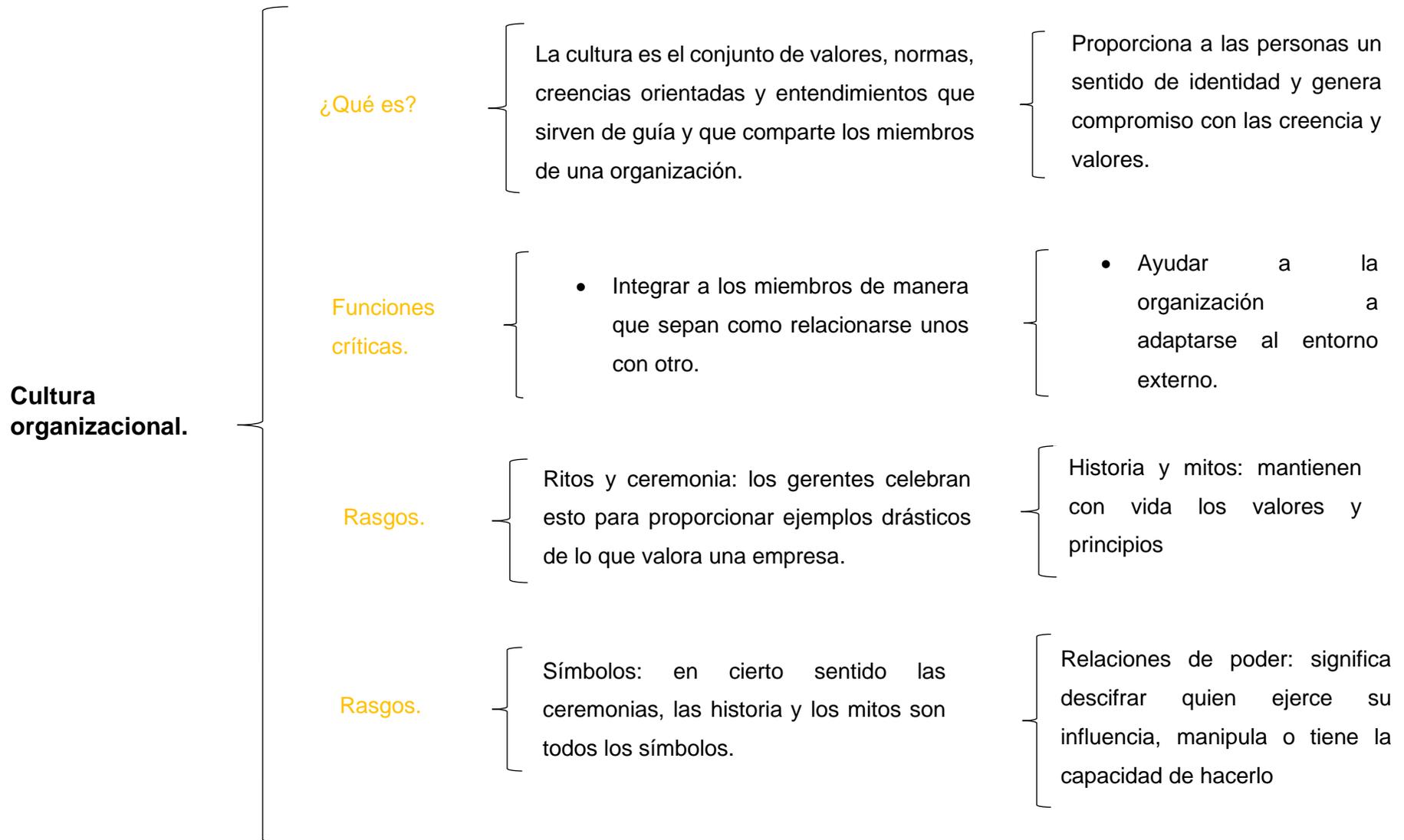
Ocurre cuando la competencia de precio se utiliza para evaluar los resultados y la productividad de una organización

Esto se originó en la economía. Un precio en dólares es una forma eficiente de control.

Control de clan.

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

Es importante cuando hay un alto nivel de ambigüedad e incertidumbre.



Diseños y cultura organizacionales.

Cultura adaptable.

Enfoque estratégico en el entorno externo, mediante la flexibilidad y el cambio para satisfacer las necesidades del cliente.

Cultura de misión: tiene énfasis en una visión clara del propósito en el logro de metas.

Cultura de Clan.

Tiene un enfoque primordial en el interés y participación de los miembros, para satisfacer sus necesidades y lograr un alto desempeño.

Cultura burocrática: tiene un enfoque interno y orientación congruente hacia un entorno estable.

Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño.

Permite el aprendizaje y una respuesta innovadora a los retos, amenazas competitivas o nuevas oportunidades.

Fomenta la aceptación y el cambio mejora el desempeño organizacional, al dar energía y motivar a los empleados.

Fuentes de valores éticos en las organizaciones.

Ética.

Se refiere al código de principios y valores morales que regulan las conductas de una persona o de un grupo respecto a lo que es correcto o incorrecto.

Los valores éticos son personales y únicos de cada individuo. Cada persona es una creación de su época

Ética general.

Consiste en los principios que guían las decisiones y el comportamiento de los gerentes en lo concerniente así están en lo cierto o estas equivocado.

Los gerentes hacen elecciones todos los días acerca de si deben ser honestos o deshonestos con los clientes y proveedores.

Responsabilidad social corporativa.

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

De todos los grupos de interés, como empleados, clientes, la comunidad y la sociedad en general.

Innovación y cambio.

Tipos de cambios estratégicos.

Tecnológicos, de productos, servicios y estratégica estructura, y cultura.

El liderazgo general y la visión organizacional son factores muy importantes.

Cambios en el producto y el servicio.

Los nuevos productos incluyen pequeñas adaptaciones de las ya existente, líneas de productos nuevos.

Se diseñan para incrementar la participación en el mercado o desarrollar nuevos productos.

Cambios de estrategia y estructura.

Corresponde al dominio administrativo en una organización, implica la supervisión y la administración de la empresa.

Estos cambios incluyen transformaciones en la estructura organizacional, la administración estratégica, la política, etc.