



Mi Universidad

CUADRO SINÓPTICO

Nombre del Alumno: Ximena Jesús Hernández

*Nombre del Tema: Tamaño Y Ciclo De Vida De Las
Organizaciones Y Cultura Organizacional*

Parcial: Primer Parcial

Nombre de la Materia: Estructura Organizacionales

Nombre del profesor: Beatríz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: Tercer Cuatrimestre

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONALES

TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

Quiere expresar el mayor o menor volumen de cada una de las magnitudes que sirven para explicar lo que es y lo que hace la unidad económica

Servir de factor de identificación empresarial o forma de establecer una tipología de acuerdo a sus distintos volúmenes

ALCANCES DEL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

El tamaño y alcances tienen un impacto en los sistemas de producción

Se examinan tres aspectos de este impacto: el proceso físico, el proceso administrativo y las decisiones de administración de la producción

DIFERENCIAS ENTRE EMPRESAS PEQUEÑAS Y GRANDES

Grande: Son necesarios considerables recursos y economías de escala para que muchas organizaciones puedan competir a nivel global
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

PARÁMETROS PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

Un aspecto metodológico importante en la estructura organizativa es elegir el criterio adecuado que debe utilizarse para definir esa variable

- La capacidad física y la cantidad de actividades vinculadas con los procesos productivos
- La complejidad de sus entradas y salidas
- El número de trabajadores
- Los recursos disponibles y activos netos

CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS DE ACUERDO AL TAMAÑO

- Microempresa. Empresa que ocupa hasta 15 personas
- Pequeñas empresas. Empresa que ocupa de 16 a 100 personas
- Mediana empresa. Empresa que ocupa de 101 a 250 personas
- Gran empresa. Empresa que ocupa más de 250 trabajadores

Clasificación:

- Industriales
- Comerciales
- Agrícolas
- Servicio

RELACIÓN ENTRE EL DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL TAMAÑO Y GIRO DE LA EMPRESA

El tamaño es uno de los principales factores que afecta a la estructura y los procesos de una organización atribuyéndosele tanto ventajas como desventajas

El tamaño de una organización tiene un efecto significativo en su estructura

CICLO DE VIDA DE LA ORGANIZACIÓN

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

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

CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DURANTE EL CICLO DE VIDA

Emprendedora. Al inicio, la organización es pequeña, no es burocrática
Colectividad. Es la etapa de la juventud de la organización
Formalización. La organización está entrando a la etapa de madurez

Elaboración. La organización madura es grande y burocrática

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONALES

BUROCRACIA Y CONTROL DE LAS ORGANIZACIONES

Adoptan características burocráticas a medida que son más grandes y complejas. El estudio sistemático de la burocracia fue iniciado por Max Weber

La burocracia se percibe como una amenaza para las libertades personales básicas, también reconocía que es el sistema de organización más eficiente posible

ESTRATEGIAS DE CONTROL ORGANIZACIONAL

Todas las corporaciones necesitan sistemas para guiarlas y controlarlas

Los gerentes en los niveles superiores y medio de una organización pueden elegir entre esas estrategias de control generales. existen tres estrategias de control: burocrática, de mercado y de clan

SISTEMAS ORGANIZACIONALES DE TOMA DE DECISIONES

Un sistema de información gerencial (MIS) es un sistema basado en la computadora que proporciona información y apoyo para la toma de decisiones gerenciales

El sistema de reporte de la información, la forma más común del MIS, proporciona a los gerentes de nivel medio reportes que resumen los datos y apoyan la toma de decisiones cotidiana

PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS EMPRESARIALES

Varios tipos de información para ver la forma en que las decisiones y acciones en una parte de la organización afectan a otras partes de la empresa

Sistemas de planeación de los recursos empresariales (ERP) recaban, procesan y proporcionan información acerca de todas las iniciativas de una empresa

EMPRESA INTEGRADA

Es una organización que utiliza tecnología de la nformación avanzada para permitir una estrecha coordinación dentro de la empresa, así como con proveedores, clientes y socios

- Relaciones horizontales
- Relaciones con el cliente

DISEÑO ORGANIZACIONAL DE E-BUSINESS

E-business se puede definir como cualquier negocio que tiene lugar mediante procesos electrónicos a través de una red de computadora, en vez de que ocurra en un espacio físico

Muchas organizaciones tradicionales han establecido operaciones en Internet para reforzar y mejorar esas relaciones externas, pero los gerentes deben tomar una decisión acerca de la forma de integrar mejor bricks y clics

IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN EN EL DISEÑO ORGANIZACIONAL

Los gerentes y los teóricos de la organización han estudiado la relación entre la tecnología y el diseño y el funcionamiento de la organización

Algunas implicaciones específicas de estos avances para el diseño organizacional son organizaciones más pequeñas, estructuras descentralizadas, coordinación interna y externa mejorada y nuevas estructuras de red de la organización

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS

LA 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

En la superficie son visibles los artefactos y las conductas observables, los elementos visibles de la cultura reflejan los valores más profundos en la mente de los integrantes de la empresa

RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Ritos y ceremonias. Las actividades elaboradas y planeadas que constituyen un evento especial
 Historias y mitos. Las historias son narraciones basadas en acontecimientos reales en los departamentos
 Símbolos. Otra herramienta para interpretar la cultura es el símbolo
 Estructuras organizacionales. Es la forma en que está diseñada la organización
 Relaciones de poder. Analizar las relaciones de poder significa descifrar quién ejerce su influencia
 Sistemas de control. Se relaciona con los sistemas de control, o el funcionamiento interno

DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES

Los gerentes quieren una cultura corporativa que refuerce la estrategia y el diseño estructural que necesita la organización para ser efectiva dentro de su entorno

- Cultura burocrática
- La cultura de clan
- La cultura de misión
- La cultura adaptable

CULTURA ORGANIZACIONAL APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO

La cultura es importante en la creación de un entorno organizacional que permite el aprendizaje y una respuesta innovadora a los retos, las amenazas competitivas o las nuevas oportunidades

Una cultura sólida que fomenta la aceptación y el cambio mejora el desempeño organizacional

VALORES ÉTICOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

La ética empresarial se refiere al conjunto de principios y normas bajo las cuales se rigen las actividades que desempeña una empresa

Las organizaciones se comprometen a cumplir con códigos de ética que establecen marcos de desempeño y que se someten al escrutinio permanente por parte de la sociedad civil

ÉTICA GERENCIAL

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

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

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Es una extensión de la idea de la ética gerencial y se refiere a la obligación de la gerencia de hacer elecciones y emprender una acción de manera que la organización contribuya al bienestar

Las acciones y decisiones de cualquier persona generalmente se rigen por su sistema de creencias

INNOVACIÓN Y CAMBIO

Las poderosas fuerzas asociadas con la avanzada tecnología, la integración económica nacional, entre otras han traído consigo una economía globalizada

Algunas adoptan innovaciones estructurales como la modalidad de red virtual para enfocarse en sus competencias centrales, mientras que los especialistas externos manejan otras actividades

TIPO DE CAMBIO ESTRATÉGICO

Cada empresa tiene una configuración única de productos y servicios, estrategia y estructura, cultura y tecnologías que se pueden enfocar para un máximo impacto en los mercados

Los cambios en la tecnología. Son modificaciones en el proceso de producción de una empresa
 Los cambios en el producto y el servicio. Corresponden a la fabricación de productos o servicios de una organización
 Los cambios en la estrategia y la estructura. Corresponden al dominio administrativo en una organización
 Los cambios en la cultura se refieren a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados

PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES

La toma de decisiones organizacional se define formalmente como el proceso de identificar y resolver los problemas

En la etapa de la identificación del problema, la información acerca de las condiciones organizacionales y del entorno se monitorea para determinar si el desempeño es satisfactorio y la etapa de la solución del problema es cuando se consideran los cursos de acción alternos; se selecciona y se implementa una alternativa

CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES

El conflicto significa que los grupos chocan directamente, que se encuentran en una posición de oposición fundamental

El conflicto intergrupual requiere tres ingredientes: identificación del grupo, diferencias observables y frustración

Bibliografías:

Universidad Del Sureste [UDS]

2024., Antología Estructuras organizacionales

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LPS/ad4fd9f0a5bc6d4c493328680b237fa4-LC-%20LPS304%20ESTRUCTURAS%20ORGANIZACIONALES%20.pdf>
