



## Cuadro sinóptico

*Nombre del Alumno: María Regina Gomez Mazariego*

*Nombre del tema: Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones. Cultura organizacional.*

*Parcial: Segundo.*

*Nombre de la Materia: Estructuras organizacionales.*

*Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez Gonzales.*

*Nombre de la Licenciatura: Psicología.*

*Cuatrimestre: Tercero.*

# TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

## Tamaño de la organización

Alcances del tamaño de la organización

Indicadores del tamaño de la organización

Parámetros para medir el tamaño de la organización

Clasificación de acuerdo al tamaño

Clasificación de acuerdo al giro

*Proceso físico*: no importa el tamaño de la organización, cada sistema productivo es de naturaleza similar.

*Proceso administrativo*: varía en las empresas grandes y pequeñas.

*Decisiones de administración de la producción*: se usa el mismo tipo de herramientas para administrar la producción.

Capacidad física (equipos e instalaciones).

Complejidad de sus entradas y salidas (insumos o productos).

Recursos disponibles (capacidad financiera) y activos netos.

Número de trabajadores.

Microempresa: Ocupa hasta 15 personas y realiza ventas anuales hasta de 80 millones de pesos; organización es de tipo familiar.

Pequeñas: De 16 a 100 personas, hasta de mil millones de pesos al año.

Mediana: De 101 a 250 personas, ventas hasta de 2 mil millones de pesos anuales. El capital es proporcionado por una o dos personas.

Grandes: Más de 250 trabajadores; ventas superiores a los 2 mil millones de pesos anuales. El capital es aportado por varios socios.

❖ Industriales. ❖ Agrícolas.

❖ Comerciales. ❖ Servicio.

## Ciclo de vida de la organización

Etapas

Burocracia

Estrategias de control organizacional

Sistemas organizacionales de toma de decisiones

Planeación de los recursos empresariales (ERP)

Empresa

Impacto de la tecnología de la información en el diseño organizacional

*Emprendedora*: la organización nace, crecimiento a partir de un nuevo producto o servicio.

*De colectividad*: se establecen departamentos una jerarquía de autoridad, se asignan puestos.

*De formalización*: establecimiento y utilización de reglas, procedimientos y sistemas de control.

*De elaboración*: los gerentes desarrollan capacidades para enfrentarse a los problemas y trabajar juntos. La burocracia tal vez ha llegado a su límite.

Su estudio fue iniciado por Max Weber. La percibía como una amenaza para las libertades personales básicas, también reconocía que es el sistema de organización más eficiente.

❖ Control burocrático. ❖ Control de mercado.

❖ Autoridad racional-legal. ❖ Control de clan.

Sistema de información gerencial (MIS) Basado en la computadora que proporciona información y apoyo para la toma de decisiones gerenciales.

Sistema de información ejecutiva (EIS) Se basan en un software que puede convertir grandes cantidades de datos complejos en la información pertinente.

Sistema de apoyo a las decisiones (DSS) y de bases de datos integradas. Basados en la computadora dependen de modelos de decisión.

Modelo de control de retroalimentación Ayuda a los gerentes a hacer ajustes en las actividades de trabajo, estándares del desempeño o metas.

Sistemas de control administrativo Los objetivos se establecen con anticipación, los resultados se comparan con los objetivos y las variaciones se reportan a los gerentes para que emprendan una acción correctiva.

Recaban, procesan y proporcionan información acerca de todas las iniciativas de una empresa, como procesamiento de pedidos, compras, etc.

Organización que utiliza tecnología de la información avanzada para permitir una estrecha coordinación dentro de la empresa, así como con proveedores, clientes y socios.

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

## Cultura organizacional

- Niveles de la cultura corporativa
  - Artefactos y conductas { Manera de vestir y actuar, tipo de sistemas de control y de estructuras de poder que utiliza la empresa, etc.
  - Atributos de la cultura { Valores, supuestos, creencias, etc.
- Rasgos de la cultura organizacional
  - ❖ Estructuras organizacionales.
  - ❖ Relaciones de poder.
  - ❖ Sistemas de control.
  - ❖ Ritos y ceremonias.
  - ❖ Historias y mitos.
  - ❖ Símbolos.
- Diseño y culturas organizacionales
  - Adaptable { Enfoque estratégico en el entorno externo, mediante la flexibilidad.
  - De misión { Énfasis en una visión clara del propósito y en el logro de las metas.
  - Cultura de clan { Enfoque en el interés y participación de los miembros de la organización y expectativas rápidamente cambiantes del entorno.
  - Burocrática { Enfoque interno y orientación congruente hacia un entorno estable.
- Culturas adaptables
  - { El todo es más importante que las partes y las fronteras entre las partes se minimizan.
  - { La igualdad y la confianza son los principales valores.
- Culturas sólidas
  - { La cultura fomenta la asunción de riesgos, el cambio y el mejoramiento.

## Valores éticos y responsabilidad social

- Responsabilidad social corporativa { Integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones.
- 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 establecen estándares de lo que es bueno o malo en el comportamiento y en la toma de decisiones. La ética gerencial consiste en los principios que guían las decisiones y el comportamiento de los gerentes en lo concerniente a si están en lo cierto o no.
- Responsabilidad social corporativa { Se refiere a la 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 de la organización, como empleados, clientes, accionistas, la comunidad y la sociedad en general.
- Tipo de cambio estratégico
  - En la tecnología { En la tecnología { Modificaciones en el proceso de producción de una empresa, como su base de conocimientos y habilidades, que permiten una competencia distintiva.
  - En el producto y servicio { Corresponden a la fabricación de productos o servicios de una organización. Los nuevos productos incluyen pequeñas adaptaciones de los ya existentes, o líneas de productos totalmente nuevas.
  - En la estrategia y estructura { Corresponden al dominio administrativo en una organización. Este implica la supervisión y la administración de la empresa.
  - Cambios en la cultura { Se refiere a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados.
- Procesos de toma de decisiones
  - Etapas { Identificación del problema { La información de las condiciones organizacionales y del entorno se monitorea para diagnosticar la causa de las desventajas.
  - { Solución del problema { Se consideran los cursos de acción alternos; se selecciona y se implementa una alternativa.
  - Toma de decisiones individual
    - Enfoque racional { Necesidad de análisis sistemático del problema, seguido de la elección e implementación en una secuencia lógica paso a paso.
    - Racionalidad limitada { Forma en que se deben tomar realmente las decisiones con severas restricciones de tiempo y de recursos.
- Fuentes de conflicto en las organizaciones
  - ❖ Incompatibilidad de metas.
  - ❖ Diferenciación.
  - ❖ Interdependencia de las tareas.
  - ❖ Recursos limitados.

## BIBLIOGRAFÍA

Universidad Del Sureste [UDS] (2025) Antología Estructuras organizacionales.