



**Super nota**

**Nombre del Alumno :Luis Armando Alvarado Martínez**

**Parcial :3 cuatrimestre**

**Nombre de la Materia: estructura organizacionales**

**Nombre del profesor: beatriz Adriana Mendez**

**Nombre de la Licenciatura : psicología general**

**Cuatrimestre lugar :3**

Universidad del sureste	2

# ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL UNIDAD 3

## TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

El tamaño de una organización se refiere a su magnitud en cuanto a personal, recursos, producción, ingresos y alcance

## ALCANCES DEL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

El tamaño influye :  
\*capacidad de producción  
\*cobertura geográfica  
\*poder de negociación recurso para invocación

## DIFERENCIAS ENTRE EMPRESAS PEQUEÑAS Y EMPRESAS GRANDES

Aspecto	Empresas pequeñas	Empresas grandes
Estructura	Flexible y simple	Compleja y jerárquica
Comunicación	Directa e informal	Formal y estructurada
Adaptabilidad	Alta	Menor por burocracia
Recursos	Limitados	

## PARÁMETROS PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

- Numero de empleados
- Capital e inversión
- Ventas anuales
- Producción
- Activos totales

## CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS DE ACUERDO AL TAMAÑO

- Microempresa: < 10 empleados
- Pequeña empresa: 11 a 50 empleados
- Mediana empresa: 51 a 250 empleados
- Gran empresa: > 250 empleados

# ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

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

*Empresas pequeñas → Estructura simple, comunicación directa.*  
*Empresas grandes → Jerarquías y especialización de funciones.*

CICLO DE VIDA DE LA ORGANIZACIÓN

1. *Nacimiento → Innovación y riesgo.*  
2. *Crecimiento → Expansión de mercado y recursos.*  
3. *Madurez → Estructuras formales y estabilidad.*  
4. *Declive → Pérdida de competitividad.*  
5. *Renovación o cierre.*

CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DURANTE EL CICLO DE VIDA

*Nacimiento: Poca formalidad, liderazgo centralizado.*  
*Crecimiento: Mayor especialización, estructura definida.*  
*Madurez: Procesos estandarizados, control fuerte.*  
*Declive: Reducción de personal y recursos.*

BUROCRACIA Y CONTROL DE LAS ORGANIZACIONES

*Burocracia: Sistema formal con reglas, jerarquía y procedimientos.*  
*Control: Supervisión y regulación de actividades para cumplir objetivos*

ESTRATEGIAS DE CONTROL ORGANIZACIONAL

*Control preventivo: Antes de que ocurra el problema.*  
*Control concurrente: Durante la ejecución.*  
*Control correctivo: Después de identificar errores*

# CULTURAL ORGANIZACIONAL UNIDAD 4

## LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Es el conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos que comparten los miembros de una organización y que influyen en la forma en que trabajan y se relacionan.

## RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

*Identidad: Sentido de pertenencia de los empleados.*  
*Énfasis en el grupo: Valoración del trabajo en equipo.*  
*Enfoque en las personas: Consideración por el bienestar de los empleados.*  
*Orientación a resultados: Logro de metas y objetivos.*  
*Estabilidad: Grado de permanencia de las prácticas.*

## DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES

*El diseño organizacional debe alinearse con la cultura para:*  
*Facilitar la comunicación.*  
*Favorecer la colaboración.*  
*Reforzar valores y conductas deseadas.*

## CULTURA ORGANIZACIONAL, APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO

Una cultura sólida promueve el aprendizaje continuo.  
El aprendizaje organizacional impulsa la innovación.  
Mejora el rendimiento y la capacidad de adaptación.

## VALORES ÉTICOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

*Los valores éticos guían la conducta y decisiones.*  
*La responsabilidad social busca impactar positivamente en la comunidad y el medio ambiente.*

# CULTURAL ORGANIZACIONAL UNIDAD 4

## ÉTICA GERENCIAL

Principios que guían la conducta de los líderes:  
Honestidad  
transparencia  
justicia  
respeto por los colaboradores

## RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

*Identidad: Sentido de pertenencia de los empleados.*  
*Énfasis en el grupo: Valoración del trabajo en equipo.*  
*Enfoque en las personas: Consideración por el bienestar de los empleados.*  
*Orientación a resultados: Logro de metas y objetivos.*  
*Estabilidad: Grado de permanencia de las prácticas.*

## RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.  
Programas que benefician a la sociedad y protegen el medio ambiente.  
Generar valor económico, social y ambiental.

## INNOVACIÓN Y CAMBIO

La cultura debe fomentar la creatividad.  
Adaptarse a cambios tecnológicos y del mercado.  
Establecer mecanismos para implementar nuevas ideas

## TIPO DE CAMBIO ESTRATÉGICO

*Revolucionario: Transformación rápida y profunda.*  
*Evolutivo: Cambio gradual y continuo.*  
*Adaptativo: Ajustes en respuesta a factores externos.*

# CULTURAL ORGANIZACIONAL UNIDAD 4

## LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Es el conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos que comparten los miembros de una organización y que influyen en la forma en que trabajan y se relacionan.

## RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

*Identidad: Sentido de pertenencia de los empleados.*  
*Énfasis en el grupo: Valoración del trabajo en equipo.*  
*Enfoque en las personas: Consideración por el bienestar de los empleados.*  
*Orientación a resultados: Logro de metas y objetivos.*  
*Estabilidad: Grado de permanencia de las prácticas.*

## DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES

*El diseño organizacional debe alinearse con la cultura para:*  
*Facilitar la comunicación.*  
*Favorecer la colaboración.*  
*Reforzar valores y conductas deseadas.*

## CULTURA ORGANIZACIONAL, APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO

Una cultura sólida promueve el aprendizaje continuo.  
El aprendizaje organizacional impulsa la innovación.  
Mejora el rendimiento y la capacidad de adaptación.

## VALORES ÉTICOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

*Los valores éticos guían la conducta y decisiones.*  
*La responsabilidad social busca impactar positivamente en la comunidad y el medio ambiente.*

### Bibliografía básica y complementaria:

- 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. E cambio en la estructura organizacional. Trillas