



Cuadro sinóptico

Nombre del alumno (a): DANNA FERNANDA GARCIA HERNANDEZ

Nombre del tema: TAMAÑO Y SIGLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES

Parcial: 2DO

Nombre de la Materia: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Nombre del profesor: BEATRIZ ADRIANA MENDEZ GONZALEZ

Nombre de la Licenciatura: PSICOLOGIA

Cuatrimestre: 3ERO

Tamaño y Ciclo de Vida de las Organizaciones

Criterios de Medida

1. Volumen de magnitudes económicas (ventas, activos, etc.)
2. Número de empleados (criterio más común)
3. Complejidad de la estructura
4. Alcance del mercado

Tipos de Empresas:

1. Grandes Empresas:
 - a. Megas o Muy Grandes (globales, complejas)
 - b. Grandes
2. Pymes (Pequeñas y Medianas Empresas):
 - a. Medianas
 - b. Pequeñas
 - c. Microempresas (artesanales)

Influencia del Tamaño:

1. Costos: Economías de escala, alcance y experiencia.
2. Competitividad: Ventaja competitiva a través de la eficiencia.
3. Punto de Equilibrio: Volumen mínimo de producción para obtener beneficios.

Diferencias entre Empresas Pequeñas y Grandes:

1. **Grandes:** Recursos, economías de escala, estabilidad en el mercado, carreras profesionales. Mayor complejidad, burocracia.
2. **Pequeñas:** Flexibilidad, capacidad de respuesta, compromiso de empleados, mayor satisfacción laboral. Mayor riesgo.

Ciclo de Vida de la Organización

1. Emprendedora: Informal, enfoque en la supervivencia.
2. Colectividad: Desarrollo de metas, jerarquía inicial, liderazgo fuerte.
3. Formalización: Reglas, procedimientos, sistemas de control, departamentalización.
4. Elaboración: Colaboración, trabajo en equipo, simplificación de sistemas

Cultura Organizacional y Valores Éticos

Cultura Organizacional

- CONJUNTO DE VALORES, NORMAS, CREENCIAS Y ENTENDIMIENTOS COMPARTIDOS POR LOS MIEMBROS DE UNA ORGANIZACIÓN
- GUIA LA MANERA DE PENSAR Y SENTIR Y COMPORTARSE
- PARTE NO ESCRITA DE LOS SENTIMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN

Niveles de la Cultura:

- ARTEFACTOS Y CONDUCTAS OBSERVABLES
- SISTEMA DE CONTROL ESTRUCTURA DE PODER
- SIMBOLOS, HISTORIAS Y SEREMONIAS

Surgimiento y Propósito:

- SE INICIA CON UN FUNDADOR O LIDER QUE ARTICULA E IMPLEMENTA IDEAS.
- PROPORCIONA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO
- GUIA LA TOMA DE DECISIONES EN AUSENCIA DE REGLAS ESCRITAS

Diseño y Culturas Organizacionales

- TIENE UNA CULTURA QUE REFUERCE LA ESTRATEGIA Y EL DISEÑO ESTRUCTURAL
- LA RELACION CORRECTA MEJORA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL