



## **Cuadro Sinóptico**

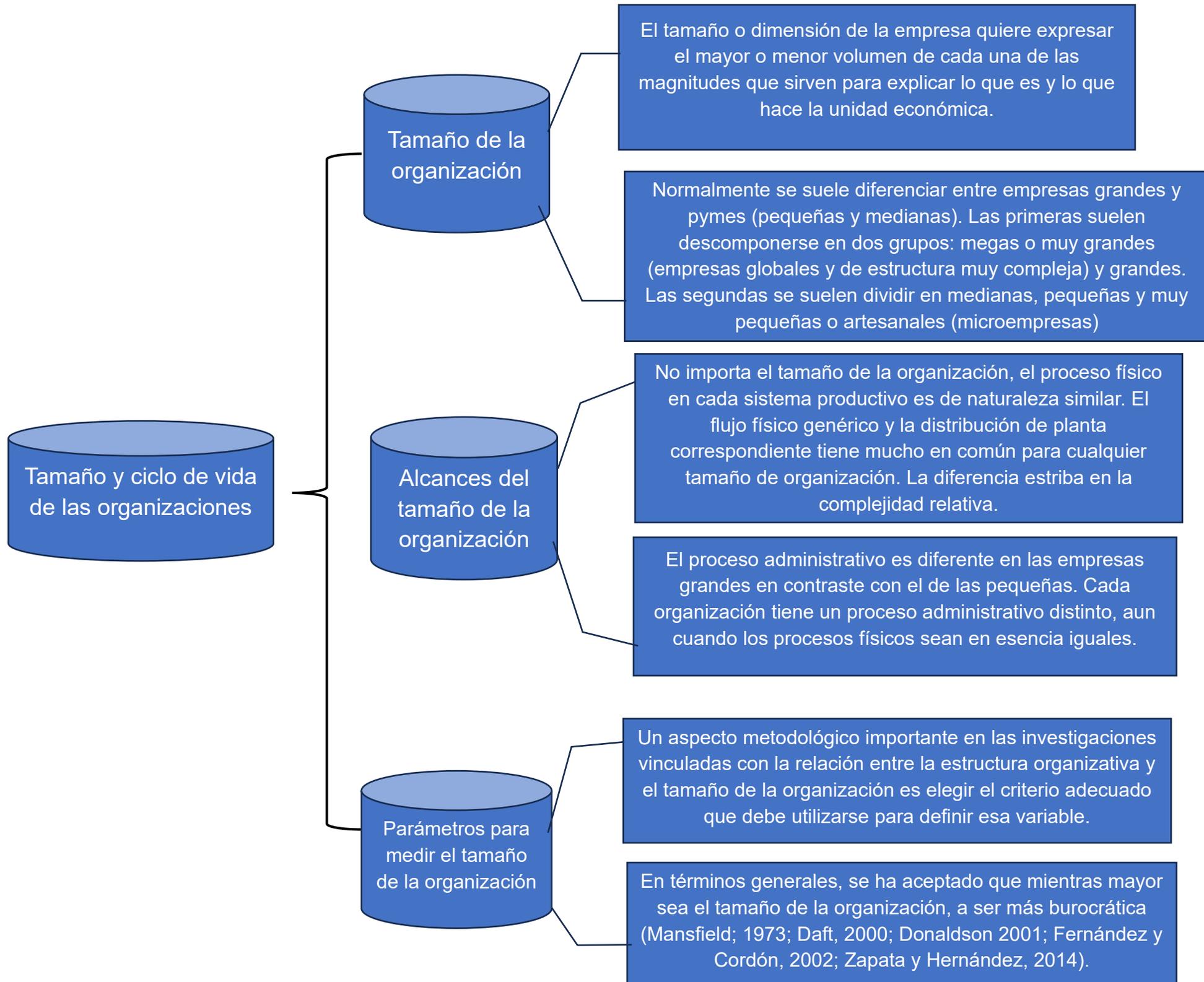
**Maestría: Psicología General**

**Materia: Estructuras Organizacionales**

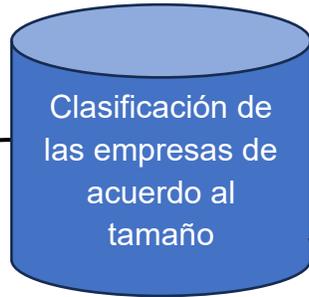
**Alumno (@): Hector Alejandro Lopez Lopez**

**Profesor (@): Luisa Bethel Lopez Sánchez**

**Fecha: 05/08/2025**



b



**Microempresa.** Empresa que ocupa hasta 15 personas y realiza ventas anuales hasta de 80 millones de pesos.  
**Pequeñas empresas.** Empresa que ocupa de 16 a 100 personas y realiza hasta de mil millones de pesos al año.

**Mediana empresa.** Empresa que ocupa de 101 a 250 personas con ventas hasta de 2mil millones de pesos anuales.  
**Gran empresa.** Empresa que ocupa más de 250 trabajadores y tiene ventas superiores a los 2mil millones de pesos anuales. El capital es aportado por varios socios que se organizan en sociedad de diversos tipos.



Una forma útil de pensar en el crecimiento y el cambio organizacionales es el concepto de ciclo de vida de la organización, que sugiere que las organizaciones nacen, envejecen y, con el tiempo, mueren.

Etapas La investigación sobre el ciclo de vida organizacional sugiere que hay cuatro etapas principales que caracterizan al desarrollo de la organización. Etapa emprendedora, Etapa de colectividad, Etapa de formalización, entre otras.



El estudio sistemático de la burocracia fue iniciado por Max Weber, un sociólogo que estudió las organizaciones. En tanto que las organizaciones progresan a lo largo del ciclo de vida, por lo general adoptan características burocráticas a medida que son más grandes y complejas.

¿Qué es la burocracia? Aun cuando Weber percibía a la burocracia como una amenaza para las libertades personales básicas, también reconocía que es el sistema de organización más eficiente posible. Predijo el triunfo de la burocracia, debido a su capacidad para asegurar un funcionamiento más eficiente de las organizaciones,



De los valores que constituyen la cultura de una organización, actualmente se considera que los éticos se encuentran entre los más importantes. Cuando hablamos de responsabilidad social empresarial, es preciso hacer referencia al desempeño ético de las organizaciones.

Según explica la revista Forbes, la ética empresarial se refiere al “conjunto de principios y normas bajo las cuales se rigen las actividades que desempeña una empresa.” En otras palabras, una empresa responsable, necesariamente debe asumir un modelo de actuación basado en principios éticos y debe reflejarse en todas las acciones de la empresa.



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

Los estándares éticos son aplicables en su mayor parte al comportamiento que no está cubierto por la ley y el estado de derecho es aplicable a conductas que no necesariamente están cubiertas por estándares éticos



La noción de la 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 de todos los grupos de interés de la organización, como empleados, clientes, accionistas, y la sociedad en general.

En el liderazgo basado en valores se afirma que lo que mueve a las personas a actuar de cierta manera o tomar decisiones es el conjunto de sus valores y sistema de creencias. El líder dirige a su equipo utilizando una combinación de sus propios valores y los de la empresaS

# 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 y se enseñan a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse. Representa la parte no escrita de los sentimientos de la organización.

**Surgimiento y propósito de la cultura** La cultura proporciona a las personas un sentido de identidad organizacional y genera en ellas un compromiso con las creencias y los valores que son más grandes que ellas mismas.

## Rasgos de la cultura organizacional

Para identificar e interpretar la cultura se requiere que las personas hagan inferencias basadas en artefactos observables. Los artefactos se pueden estudiar, pero es difícil descifrarlos con precisión. Ritos y ceremonias. Los valores culturales se pueden identificar en los ritos y ceremonias, las actividades elaboradas y planeadas que constituyen un evento especial

Símbolos. Otra herramienta para interpretar la cultura es el símbolo, es decir, algo que representa otra cosa. Estructuras organizacionales. Un poderoso reflejo de la cultura es la forma en que está diseñada la organización. Relaciones de poder. Analizar las relaciones de poder significa descifrar quién ejerce su influencia

## 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. La relación correcta entre los valores culturales, la estrategia y las estructuras organizacionales y el entorno puede mejorar el desempeño organizacional.

Por consiguiente, las culturas sólidas y saludables ayudan a las organizaciones a adaptarse al entorno externo, mientras que las culturas sólidas y no saludables pueden alentar a las organizaciones a seguir resueltamente la dirección errónea.