



## **CUADRO SINÓPTICO**

**Nombre del alumno: Katia Julissa Martínez Hernández**  
**Nombre del tema: Unidad 3 y 4**  
**Nombre de materia: Estructuras Organizacionales**  
**Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González**  
**Nombre de la Licenciatura: Psicología general**  
**Cuatrimestre: 3ro**

# Unidad 3: Tamaño y ciclo de las organizaciones

## TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

El tamaño influye en el diseño organizacional, afectando estructura, procesos y resultados. Las organizaciones grandes tienden a tener estructuras más formales, jerárquicas y con división del trabajo, las más pequeñas son más flexibles, con poca burocracia y comunicación más directa.

## PARÁMETROS PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

Factores cuantitativos utilizados para clasificar empresas:

1. Número de empleados: muy común para diferenciar empresas
2. Volumen de ventas o ingresos: clave para conocer capacidad comercial
3. Activos totales: especialmente útil en industrias financieras

A nivel mundial, se pueden combinar dos o más parámetros para obtener una clasificación más realista.

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

Diseño organizacional: determina cómo se agrupan las actividades, se toman decisiones y se coordinan los esfuerzos.

### FACTORES QUE LO CONDICIONAN:

- Tamaño: a mayor tamaño, se requiere mayor formalización y especialización.
  - Giro: las empresas manufactureras tienden a estructuras funcionales; las de servicio prefieren estructuras más horizontales.
- Ejemplo: una empresa tecnológica grande requerirá tanto flexibilidad como especialización en sus equipos.

## BUROCRACIA Y CONTROL DE ORGANIZACIONES

La burocracia, según Weber, establece reglas claras, jerarquía y procedimiento.

- Ventajas: eficiencia, orden y previsibilidad.
- Desventaja: rigidez, lentitud e ineficiencia en tornos cambiantes.

### ESTRATEGIAS DE CONTROL

- Control de resultados; basado en metas alcanzadas.
  - Control de procesos: seguimiento de procedimientos internos.
  - Control de cultura: mediante valores, normas y comportamientos esperados.
- La elección depende del tamaño, entorno y cultura organizacional.

## SISTEMAS ORGANIZACIONALES DE TOMA DE DECISIONES

### CENTRALIZADOS

Decisiones en la alta dirección

### DESCENTRALIZADOS

Decisiones delegadas a niveles bajos o intermedios.

## ALCANCES DEL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

Determina la capacidad para competir, crecer y operar en distintos mercados. A mayor tamaño más complejidad estructural, pero también más recursos y posibilidades.

## CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS DE AFUERA TAMAÑO

### MICROEMPRESAS

- Hasta 10 empleados.
- Bajo niveles de ingresos y operaciones locales.

### PEQUEÑA

- De 11 a 50 empleados.
- Puede tener cierta organización interna formal

### MEDIANA

- De 51 a 250 empleados.
- Estructura definida, procesos estandarizados, en algunos países llega hasta 500 empleados (EE.UU).

### GRANDE

- Más de 250 empleados (o 500 según algunos criterios).
- Alta complejidad, división de trabajo y alcance global.

## CICLO DE VIDA DE LA ORGANIZACIÓN

### CARACTERÍSTICAS

Las organizaciones, como los organismos vivos, atraviesan distintas etapas:

Las organizaciones adaptan su estructura, liderazgo y cultura según la etapa del ciclo.

### NACIMIENTO

1. Inicio de operaciones.
2. Informalidad en roles y estructuras.
3. Alta motivación, innovación y riesgo.

### CRECIMIENTO

1. Se incrementa el volumen de operaciones.
2. Se requieren reglas, procesos y delegación de funciones.
3. Se comienza a institucionalizar la estructura.

### MADUREZ

1. Estabilidad estructural y operativa.
2. Eficiencia y control como prioridades.
3. Reducción de innovación, riesgo de burocratización.

### DECLIVE

1. Baja competitividad, estancamiento o pérdida de mercado.
2. Falta de adaptación al entorno.
3. Necesidad urgente de cambio organizacional o reestructuración.

## DISEÑO ORGANIZACIONAL DE E-BUSINESS

Requiere estructura flexible, horizontal y adaptativa, se basa en el uso intensivo de TICs y plataformas digitales. Busca responder rápidamente a cambios del entorno y necesidades del cliente.

## DIFERENCIAS ENTRE EMPRESAS PEQUEÑAS Y GRANDES

### EMPRESAS PEQUEÑAS

- Poca especialización del trabajo
- Procesos informales de planeación y control
- Comunicación indirecta y sin canales estructurados, menos recursos tecnológicos y humanos, menos división de funciones.

### EMPRESAS GRANDES

- Alta especialización y complejidad estructurales
- Procesos formales y procedimientos estandarizados
- Comunicación jerárquica, amplio acceso a recursos y tecnologías y mayor poder de negociación con el entorno.

# UNIDAD 4: CULTURA ORGANIZACIONAL

## LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Conjunto de valores, creencias, normas y formas de comportamiento compartidas por los miembros de una organización. Define la identidad de la organización y moldea su estilo de trabajo. Influye en la motivación, el compromiso, la comunicación y la toma de decisiones.

## RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

- Identidad organizacional** } Sentido de pertenencia
- Valores compartidos** } Guían la conducta de los empleados
- Ritos y rituales** } Refuerzan los valores culturales
- Historia y mitos** } Construyen el legado de la organización
- Lenguaje propio** } Refuerza la identidad

## DISEÑO Y CULTURAS

El diseño organizacional debe ser coherente con la cultura existente.

- **Culturas fuertes requieren menos controles formales.**
- **Diseños flexibles permiten adaptarse a culturas innovadoras.**

## APRENDIZAJE Y DISEÑO

Una cultura que fomenta el aprendizaje mejora el desempeño organizacional. Las organizaciones aprenden de la experiencia y de sus miembros.

**Estimula la innovación, la toma de riesgos y la mejora continua.**

## VALORES ÉTICOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Las organizaciones socialmente responsables generan confianza y reputación positiva.

- **Los valores éticos orientan el comportamiento correcto dentro de la organización.**
- **La responsabilidad social implica actuar de forma ética con empleados, comunidad y medio ambiente.**

## ÉTICA GERENCIAL

Capacidad del gerente para tomar decisiones que consideren el impacto ético. **Incluye transparencia, justicia y cumplimiento de normas. Promueve una cultura organizacional basada en la integridad.**

## RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Compromiso voluntario de la empresa con el desarrollo social y ambiental. Se vincula con sostenibilidad y un buen gobierno corporativo.

**Ejemplos:** programas de reciclaje, apoyo comunitario, condiciones laborales justas.

## INNOVACIÓN Y CAMBIÓ

La innovación esta introducción de ideas o procesos nuevos. El cambió organizacional puede ser estructural, cultural o tecnológico, requiere una cultura abierta que acepte la experimentación y el error.

## TOMA DE DECISIONES

Cambios planificados para ajustar la organización el entorno. Puede implicar nuevos mercados, tecnologías, procesos o rediseño estructura. Requiere liderazgo visionario y comunicación eficaz.

## TOMA DE DECISIONES

Proceso mediante el cual se elige una opción entre varias posibles. Puede ser racional, intuitivo o participativo.

**Incluye:** identificación del problema, análisis, evaluación de alternativas y selección.

## CONFLICTOS EN LAS ORGANIZACIONES

El conflicto puede surgir por diferencias de intereses, valores o percepciones. No siempre es negativo: bien manejado, mejora el cambio y la creatividad. **Estrategias para gestionarlo: negociación, mediación, colaboración y comunicación efectiva.**