



CUADRO SINOPTICO

Nombre del Alumno: Dulce Del Carmen Reyes

Aguilar

Parcial 3ro

Nombre de la Materia: ESTRUCTURAS

ORGANIZACIONALES

Nombre del profesor: BEATRIZ ADRIANA MENDEZ

GONZALEZ

Nombre de la Licenciatura: psicología

Cuatrimestre

Tamaño y ciclo de vida de las

- **Organizaciones pequeñas.** Son aquellas que tienen entre 10 a 49 miembros.
- **Organizaciones mediana** Son aquellas que tienen entre 50 y 199 miembros.
- **Organizaciones grandes.** Son aquellas que tienen entre 200 y 1000 miembros.

El ciclo de vida de una estructura organizativa es un **período de tiempo durante el cual la estructura atraviesa todas las etapas de su desarrollo, incluyendo: creación, crecimiento, madurez, decadencia.** Estos cambios en el estado de la estructura se producen con una cierta periodicidad y secuencia.

El control, junto con la comunicación, sigue siendo informal. A medida que la organización crece, los procesos de separación y especialización más profunda del trabajo de gestión se fortalecen, lo que a su vez conduce a la formación de nuevas divisiones. La estructura organizativa se hace más compleja, el número de niveles jerárquicos crece, aparecen nuevas instrucciones, normas, disposiciones de métodos de gestión administrativa.

La burocracia es una organización que establece los cargos según el principio de jerarquía. C/ cargo inferior debe estar bajo el control y la supervisión de uno superior. Ningún cargo queda sin control o supervisión. La jerarquía es orden y subordinación; los niveles de autoridad corresponden a las diversas categorías. Todos los cargos están dispuestos en niveles jerárquicos que encierran privilegios y obligaciones, definidos mediante normas limitadas y específicas.

La estrategia organizacional es **la creación, el diseño, la implementación y la evaluación de las decisiones dentro de una organización, según la cual se alcanzarán los objetivos que la organización se pone a largo plazo**

CULTURA ORGANIZACIONAL Y

VALORES ETICOS

Entendemos como **cultura organizacional** aquellas normas y valores por los **que** se rige una empresa. Unos principios relacionados con la estructura de la compañía, con los métodos de desempeño del trabajo, y hasta el modo en **que** se relaciona la plantilla

- Refuerzo mediante recompensas
- Las personas: ...
- Resistencia al cambio: ...
- Implícita: ...
- Distinción: ...
- Existencia de subculturas

El **diseño organizacional** es un proceso mediante el **cual** se elige una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de la organización. Las conexiones establecidas entre varias divisiones o departamentos de una organización se pueden representar en un organigrama.

La ética organizacional, contempla los valores y principios de la compañía, como **responsabilidad, respeto a los derechos humanos, las relaciones laborales, equidad, tolerancia, respeto al medio ambiente, apoyo a la comunidad, la lucha contra la corrupción, etc**

La **ética organizacional** fundamenta sus objetivos desde la resolución de conflictos internos, el respeto por los derechos humanos y el enfoque a la correcta toma de decisiones

La **innovación** tiene que ver con el hallazgo y creación de nuevas ideas para la ejecución de actividades relacionadas con los procesos internos de las empresas; mientras que los **cambios** guardan relación con cualquier modificación que se realice.