Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Karla Jazmín Gómez Gómez

Nombre del tema: Unidad 3. Tamaño y ciclo de las organizaciones y Unidad 4. Cultura organizacional y valores éticos

Parcial único

Nombre de la Materia: Estructuras Organizacionales

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Psicología general

3er Cuatrimestre

- Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones
  - -Tamaño de la organización
    - Expresar el mayor o menor volumen de cada una de las magnitudes que sirven para explicar lo que es y lo que hace la unidad económica.
      - -Microempresa: no supera los 10 empleados.
      - -Pequeña empresa: De 11 a un máximo de 49 trabajadores.
      - -Mediana empresa: va de los 50 a los 250 trabajadores.
      - -Gran empresa: supera los 251 empleados.
  - -Características organizacionales
    - -Emprendedora: Al inicio de la organización es pequeña, no es burocrática y es un espectáculo de una sola persona
    - -Colectividad: el crecimiento es rápido y los empleados se sienten emocionados y comprometidos con la misión de la organización
    - -Formalización: la organización añade grupos de personal de apoyo, formaliza los procedimientos y establece una jerarquía clara y una división del trabajo
    - -Elaboración: los gerentes de la organización tratan de desarrollar una orientación al equipo dentro de la burocracia, con el fin de impedir una burocratización adicional.
  - -Burocracia y control de las organizaciones
    - -Las reglas y los procedimientos estándar permitían que las actividades organizacionales se desempeñaran de forma predecible y rutinaria.
    - -Las obligaciones especializadas significaban que cada empleado tenía una tarea clara a desempeñar.
    - -La jerarquía de autoridad proporcionaba un mecanismo sensible para la supervisión y el control.
    - -La burocracia proporcionó muchas ventajas sobre las formas de organización basadas en el favoritismo, la posición social, las relaciones familiares o los sobornos.
  - -Estrategias de control organizacional
    - sirve de guía para que una empresa pueda alcanzar sus objetivos y desarrollar planes estratégicos
      - -Competitiva
        - van de la mano con las corporativas, y suelen aplicarse a medio plazo. Marketing y producto son los dos aspectos claves a tratar
      - -Funcional
        - está relacionada con la gestión de recursos y habilidades de cada sección de la empresa, con el fin de optimizar sus aplicaciones
      - -corporativa
        - -marca cuál será la imagen que la empresa quiere proyectar sobre la sociedad.

Cultura organizacional y valores éticos

- Cultura organizacional
  - Suma de valores y normas compartido por personas y grupos de una organización
    - Las culturas sirven a dos funciones, integrar a los miembros de manera que sepan cómo relacionarse y ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo
      - La integración interna significa que los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo trabajar juntos con eficacia.
      - La adaptación externa se refiere a la forma como la organización alcanza sus metas y trata a las personas ajenas a la empresa.

-Diseño y culturas organizacionales
  - La relación correcta entre los valores culturales, la estrategia y las estructuras organizacionales y el entorno puede mejorar el desempeño organizacional.
    - Existen cuatro características que se relacionan para tener cabida entre valores culturales, estrategia, estructura y entorno
      - La cultura adaptable
      - La cultura de misión
      - La cultura de clan
      - Cultura burocrática

-Fuentes de valores éticos
  - la postura ética de un individuo se puede ver afectada por los compañeros, los subordinados y los supervisores, así como por la cultura organizacional

-Innovación y cambio
  - La cultura organizacional no es un factor determinante para innovar, sino que constituye un elemento de soporte al proceso
    - 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.