



Mi Universidad

Cuadro sinóptico

NOMBRE DEL ALUMNO: MARÍA CRISELDA PÉREZ MÉNDEZ

NOMBRE DEL TEMA: UNIDAD 3 Y 4

PARCIAL: 2DA ACTIVIDAD

NOMBRE DE LA MATERIA : ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

NOMBRE DEL PROFESOR: BEATRIZ MENDEZ GONZALEZ

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

CUATRIMESTRE: 3^{ER} CUATRIMESTRE

PICHUCALCO, CHIAPAS A 04 DE AGOSTO DEL 2024

TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN	{ El tamaño o dimensión de la empresa quiere 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.		
ALCANCES DEL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN	{ Las organizaciones difieren en tamaño y alcance, y estas diferencias tienen un impacto en los sistemas de producción. Se examinarán tres aspectos de este impacto: el proceso físico, el proceso administrativo y las decisiones de administración de la producción.		
DIFERENCIAS ENTRE EMPRESAS PEQUEÑAS Y EMPRESAS GRANDES	{ GRANDE. Son necesarios considerables recursos y economías de escala para que muchas organizaciones puedan competir a nivel global. las grandes organizaciones cuentan con los recursos para ser una economía de apoyo y una fuerza social en tiempos difíciles. son estandarizadas, a menudo se administran mecánicamente y son complejas.	{ PEQUEÑA. Debido a que los requerimientos cruciales para el éxito en una economía global son la capacidad de respuesta y la flexibilidad en los mercados muy dinámicos. La pequeña escala puede proporcionar ventajas significativas en términos de una reacción rápida a las necesidades cambiantes del cliente y a las condiciones variables del entorno y del mercado.	
PARÁMETROS PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN	{ Un aspecto metodológico importante en las investigaciones vinculadas con la relación entre la estructura organizativa y el tamaño de la organización es elegir el criterio adecuado que debe utilizarse para definir esa variable.		
CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS DE ACUERDO AL TAMAÑO	{ <ul style="list-style-type: none"> • Microempresa - Empresa que ocupa hasta 15 personas y realiza ventas anuales hasta de 80 millones de pesos. • Pequeñas empresas - Empresa que ocupa de 16a 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. 	{ Clasificación de acuerdo al giro { <ul style="list-style-type: none"> • Industriales. • Comerciales. • Agrícolas. • Servicio. 	
RELACIÓN ENTRE EL DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL TAMAÑO Y GIRO DE LA EMPRESA	{ La influencia del tamaño organizativo en aspectos tan diferentes como la estructura de la organización, su desempeño o la innovación; es uno de los principales factores que afecta a la estructura y los procesos de una organización, atribuyéndosele tanto ventajas como desventajas.		
CICLO DE VIDA DE LA ORGANIZACIÓN	{ La estructura organizacional, el estilo de liderazgo y los sistemas administrativos siguen un patrón bastante predecible a todo lo largo de las etapas del ciclo de vida. Las etapas son secuenciales y siguen una progresión natural.	{ Etapas La investigación sobre el ciclo de vida organizacional sugiere que hay cuatro etapas principales que caracterizan al desarrollo de la organización.	{ <ol style="list-style-type: none"> 1) Etapa emprendedora. 2) Etapa de colectividad. 3) Etapa de formalización. 4) Etapa de elaboración.
CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DURANTE EL CICLO DE VIDA	{ Emprendedora Al inicio, la organización es pequeña, no es burocrática y es como un espectáculo de sólo una persona.	{ Colectividad. Es la etapa de la juventud de la organización. El crecimiento es rápido y los empleados se sienten emocionados y comprometidos con la misión de la organización.	{ Formalización. En este punto, la organización está entrando a la etapa de madurez. La organización añade grupos de personal de apoyo, formaliza los procedimientos y establece una jerarquía clara y una división del trabajo.
BUROCRACIA Y CONTROL DE LAS ORGANIZACIONES	{ Son las reglas y los procedimientos estándar permitan que las actividades organizacionales se desempeñaran de forma predecible y rutinaria. Las obligaciones especializadas significaban que cada empleado tenía una tarea clara a desempeñar. Y la jerarquía de autoridad proporcionaba un mecanismo sensible para la supervisión y el control.		
ESTRATEGIAS DE CONTROL ORGANIZACIONAL	{ Los gerentes en los niveles superiores y medio de una organización pueden elegir entre esas estrategias de control generales.		{ <ul style="list-style-type: none"> • Control burocrático - Es el uso de reglas, políticas, jerarquías de autoridad, documentación escrita, estandarización y otros mecanismos burocráticos para estandarizar el comportamiento y evaluar el desempeño. • La autoridad racional-legal - se basa en la creencia de los empleados en la legalidad de las reglas y su derecho para acceder a posiciones de autoridad para dar órdenes. • Control de mercado - El control de mercado ocurre cuando la competencia de precios se utiliza para evaluar los resultados y la productividad de una organización o de sus principales departamentos y divisiones. • Control de clan - El control de clan es el uso de características sociales, como valores compartidos, compromiso, tradiciones y creencias, para controlar el comportamiento.
SISTEMAS ORGANIZACIONALES DE TOMA DE DECISIONES	{ Un sistema de información gerencial, es un sistema basado en la computadora que proporciona información y apoyo para la toma de decisiones gerenciales. El MIS está respaldado por los sistemas de procesamiento de transacciones de la organización y por las bases de datos organizacionales y externas.		{ MODELO DE CONTROL DE RETROALIMENTACIÓN Los sistemas de control eficaces implican el uso de la retroalimentación a fin de determinar si el desempeño organizacional cumple con los estándares establecidos que ayuden a la organización a alcanzar sus metas.
PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS EMPRESARIALES	{ Los sistemas de planeación de los recursos empresariales (ERP) recaban, procesan y proporcionan información acerca de todas las iniciativas de una empresa, como procesamiento de pedidos, diseño de productos, compras, inventario, manufactura, distribución, recursos humanos, recibo de pagos y pronóstico de la futura demanda.		{ SISTEMAS DE CONTROL ADMINISTRATIVO Se definen ampliamente como las rutinas formales, los reportes y los procedimientos que utilizan la información para mantener o alterar los patrones en las actividades organizacionales.
EMPRESA INTEGRADA	{ Es una organización que utiliza tecnología de la información avanzada para permitir una estrecha coordinación dentro de la empresa, así como con proveedores, clientes y socios.		{ RELACIONES HORIZONTALES El propósito de integrar la cadena de suministro es que todos trabajen en estrecha colaboración, avanzando en filas cerradas para satisfacer las demandas del cliente en lo concerniente al producto y el tiempo.
DISEÑO ORGANIZACIONAL DE E-BUSINESS	{ E-business se puede definir como cualquier negocio que tiene lugar mediante procesos electrónicos a través de una red de computadora, en vez de que ocurra en un espacio físico.		{ RELACIONES CON EL CLIENTE. Un enfoque es utilizar los sistemas de administración de las relaciones con el cliente.
IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN EN EL DISEÑO ORGANIZACIONAL	{ Algunas implicaciones específicas de estos avances para el diseño organizacional son organizaciones más pequeñas, estructuras descentralizadas, coordinación interna y externa mejorada y nuevas estructuras de red de la organización.		{ <ul style="list-style-type: none"> 1) Organizaciones más pequeñas. 2) Estructuras descentralizadas de la organización. 3) Coordinación horizontal mejorada. 4) Relaciones interorganizacionales mejoradas. 5) Estructuras mejoradas de red.

LA CULTURA ORGANIZACIONAL	<p>La cultura organizacional existe en dos niveles, En la superficie son visibles los artefactos y las conductas observables, y los elementos visibles de la cultura reflejan los valores más profundos en la mente de los integrantes de la empresa.</p>	Surgimiento y propósito de la cultura	<p>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.</p>	
RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ritos y ceremonias. • Historias y mitos. • Símbolos. • Estructuras organizacionales. • Relaciones de poder. • Sistemas de control. 		
DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La cultura adaptable - Se caracteriza por el enfoque estratégico en el entorno externo, mediante la flexibilidad y el cambio, para satisfacer las necesidades del cliente. • La cultura de misión - Una organización interesada en servir a clientes específicos en el entorno externo, pero sin necesidad de un cambio rápido, es adecuada para una cultura de misión. • La cultura de clan - Tiene un enfoque primordial en el interés y la participación de los miembros de la organización y en expectativas rápidamente cambiantes del entorno externo. • Cultura burocrática - Tiene un enfoque interno y una orientación congruente hacia un entorno estable. 		
CULTURA ORGANIZACIONAL, APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	<p>La cultura puede desempeñar un rol importante en la creación de un entorno organizacional que permite el aprendizaje y una respuesta innovadora a los retos, las amenazas competitivas o las nuevas oportunidades. Por consiguiente, la creación de una cultura de adaptación y su influencia es uno de los trabajos más importantes de un gerente. La cultura correcta puede conducir a un alto desempeño.</p>	<p>Las culturas adaptables sólidas a menudo incluyen los siguientes valores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) El todo es más importante que las partes y las fronteras entre las partes se minimizan. 2) La igualdad y la confianza son los principales valores. 3) La cultura fomenta la asunción de riesgos, el cambio y el mejoramiento. 		
VALORES ÉTICOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	<p>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.</p>			
ÉTICA GERENCIAL	<p>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.</p>	Un dilema ético	<p>Surge en una situación concerniente a lo correcto o incorrecto, en la que hay algunos valores en conflicto. En esas situaciones no se puede identificar claramente qué es lo correcto o lo incorrecto.</p>	
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	<p>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, la comunidad y la sociedad en general.</p>			
INNOVACIÓN Y CAMBIO	<p>El entorno impulsa esta necesidad de un importante cambio organizacional. Las empresas actuales pasan por sorprendentes cambios en todas las áreas de sus operaciones, adoptando equipos autodirigidos y estructuras horizontales que mejoran la comunicación y la colaboración, modernizando los canales de suministro y distribución y superando las barreras del tiempo y del espacio por medio de la tecnología de la información y de e-business. En la actualidad, la norma es el cambio, no la estabilidad. Mientras que antes el cambio ocurría de forma gradual y poco frecuente, en la actualidad es considerable y constante.</p>			
TIPO DE CAMBIO ESTRATÉGICO	<p>Los gerentes se pueden enfocar en cuatro tipos de cambio dentro de las organizaciones para lograr una ventaja estratégica. Estos cuatro tipos de cambio son: tecnología, productos y servicios, estrategia y estructura y cultura.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los cambios en la tecnología. Son modificaciones en el proceso de producción de una empresa, como su base de conocimientos y habilidades, que permiten una competencia distintiva. • Los cambios en el producto y el servicio. Corresponden a la fabricación de productos o servicios de una organización. • Los cambios en la estrategia y la estructura. Corresponden al dominio administrativo en una organización. • Los cambios en la cultura se refieren a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados. 		
PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES	<p>La toma de decisiones organizacional se define formalmente como el proceso de identificar y resolver los problemas. El proceso tiene dos etapas principales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La etapa de la identificación del problema, la información acerca de las condiciones organizacionales y del entorno se monitorea para determinar si el desempeño es satisfactorio y para diagnosticar la causa de las desventajas. • La etapa de la solución del problema es cuando se consideran los cursos de acción alternos; se selecciona y se implementa una alternativa, seguido de la elección y la implementación en una secuencia lógica paso a paso. 	<p>Toma de decisiones individual - La toma de decisiones individuales de los gerentes se puede describir en dos formas. En primer lugar está el enfoque racional, que sugiere un método ideal para la forma en que los gerentes deben tratar de tomar las decisiones.</p> <p>Enfoque racional - El enfoque racional de la toma de decisiones individual hace hincapié en la necesidad de un análisis sistemático de un problema, seguido de la elección y la implementación en una secuencia lógica paso a paso.</p>		
CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES	<p>El conflicto intergrupar requiere tres ingredientes: identificación del grupo, diferencias observables y frustración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En primer lugar, los empleados se deben percibir como parte de un grupo o departamento identificable. • En segundo, debe haber una diferencia en el grupo, observable de alguna forma. • El tercer ingrediente es la frustración, que significa que si un grupo alcanza su meta, el otro no lo hará; se quedará bloqueado. 	<p>Fuentes de conflicto Algunas características organizacionales específicas pueden generar un conflicto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incompatibilidad de metas. • Diferenciación • Interdependencia de las tareas • Recursos limitados.

Bibliografía

☐ Munch galindo, Lourdes (2012). Organización y diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento.

Trillas ☐ Rodríguez Valencia Joaquín (2011). Reorganización de la empresa. El cambio en la estructura organizacional.. Trillas.

- Universidad Del Sureste[UDS],2024Antología,*estructuras organizacionales*.