



Cuadro sinóptico

Nombre del alumno (a): Jocsan Bautista Villatoro

Nombre del tema: unidad III Y IV

Parcial:2

Nombre de la Materia: Estructura Organizacional

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Lic. En psicología

Cuatrimestre:3

Tamaño y Ciclo de Vida de las Organizaciones



Tamaño de la organización

Se refiere a la magnitud de una organización, que puede incluir aspectos como número de empleados, ingresos y activos.

Alcances del tamaño de la organización

El tamaño de la organización puede influir en su estructura, procesos y estrategias adoptadas.

Diferencias entre empresas pequeñas y empresas grandes

Las empresas pequeñas suelen tener una estructura más flexible, mientras que las grandes tienden a ser más burocráticas.



Parámetros para medir el tamaño de la organización

Se pueden utilizar varios parámetros como número de empleados, volumen de ventas, y cantidad de activos.

Clasificación de las empresas de acuerdo al tamaño

Las empresas se clasifican generalmente en micro, pequeñas, medianas y grandes, según criterios específicos.

Relación entre el diseño organizacional y el tamaño y giro de la empresa

El diseño organizacional debe adaptarse al tamaño y sector de la empresa, afectando su efectividad.

Ciclo de vida de la organización

Las organizaciones pasan por diferentes etapas: inicio, crecimiento, madurez y declive.

Características organizacionales durante el ciclo de vida

Cada etapa del ciclo de vida presenta características particulares que influyen en la gestión y estructura de la organización.



Burocracia y control de las organizaciones

La burocracia puede aumentar con el tamaño de la organización, lo que afecta el control y la toma de decisiones.

Estrategias de control organizacional

Las organizaciones implementan diversas estrategias de control para asegurar el cumplimiento de objetivos y la eficiencia operativa.



Sistemas organizacionales de toma de decisiones

La toma de decisiones se basa en sistemas formales e informales, que pueden variar según el tamaño de la organización.

Planeación de los recursos empresariales

La planificación es crucial para la gestión eficiente de recursos, afectando el rendimiento organizacional.

Empresa integrada

Las empresas integradas operan de manera coordinada, optimizando recursos y estrategias para mejorar su competitividad.

Diseño organizacional de E-Business

El diseño organizacional en el contexto de E-Business debe ser ágil y centrado en el cliente para adaptarse a las dinámicas del mercado digital.



Impacto de la tecnología de la información en el diseño organizacional

La tecnología de la información transforma el diseño organizacional, facilitando la comunicación y la eficiencia operativa.

CULTURA ORGANIZACIONAL



La Cultura organizacional

se refiere al conjunto de valores, creencias, normas, rituales y símbolos compartidos por los miembros de una organización, que influyen en la forma en que interactúan entre sí y con el entorno.

Rasgos de la cultura organizacional

se refiere a las normas, valores, creencias y prácticas compartidas dentro de una empresa que influyen en el comportamiento de sus miembros, incluyen: la identidad de la empresa, las normas y valores, el clima laboral, el estilo de liderazgo, la comunicación y la forma en que se toman las decisiones.



Diseño y culturas organizacionales

El diseño organizacional se refiere a la estructura y los procesos que definen cómo funciona una organización, mientras que la cultura organizacional engloba los valores, creencias y comportamientos compartidos por sus miembros.

Un diseño organizacional efectivo puede fomentar una cultura positiva y productiva, mientras que una cultura organizacional sólida puede influir en la forma en que se diseña la estructura.

Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño

Una cultura organizacional positiva y un fuerte enfoque en el aprendizaje pueden llevar a un mejor desempeño individual y organizacional, mientras que una cultura deficiente puede obstaculizar el crecimiento y la innovación.



Valores éticos y responsabilidad social

La ética se refiere a las normas morales que rigen la conducta, mientras que la responsabilidad social implica asumir las consecuencias de las acciones propias en la sociedad. Ambos conceptos están intrínsecamente ligados, ya que una ética sólida es la base para una responsabilidad social efectiva.

Ética gerencial

se refiere al conjunto de normas y principios morales que guían la conducta de los gerentes en su toma de decisiones y en sus relaciones. Implica actuar de manera responsable, justa y transparente, considerando el impacto de las acciones en todos los involucrados.



Responsabilidad social corporativa

es el compromiso voluntario que tienen las empresas de actuar de forma ética y transparente, más allá de sus obligaciones legales. Esto implica integrar dimensiones sociales y medioambientales en sus estrategias y operaciones, buscando un impacto positivo en la sociedad y el entorno.



Innovación y cambio

La innovación implica la introducción de algo nuevo y mejorado que aporta valor, mientras que el cambio se refiere a la transformación en sí, independientemente de si es positivo o negativo.

Tipo de cambio estratégico

se refiere a modificaciones significativas en la dirección, objetivos, estructuras, procesos o cultura de una organización, generalmente para adaptarse mejor a nuevas circunstancias o mejorar su desempeño. Implica una transformación deliberada y planificada, no solo pequeños ajustes, buscando innovación y éxito.



Procesos de toma de decisiones

es un método sistemático para elegir la mejor opción entre varias alternativas, involucrando la identificación del problema, la recolección de información, la evaluación de opciones y la implementación de la decisión seleccionada.



Conflicto en las organizaciones

se define como una situación de desacuerdo o choque de intereses entre individuos, grupos o departamentos dentro de una organización. Estos desacuerdos pueden surgir por diversas razones, como diferencias en objetivos, recursos, valores o incluso problemas de comunicación. El conflicto, aunque a menudo visto como negativo, puede ser una oportunidad para el cambio y la innovación si se gestiona adecuadamente.

REFERENCIAS

- https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/05/4tsTJZu05ZQtB6KzqYsz-LC-LPS303-TEORIAS_DE_LA_PERSONALIDAD.pdf