



Nombre de alumno: Aridai Morales Rodríguez

Nombre del profesor: Jezabel Ivonne Silvestre Montejo

Nombre del trabajo: Súper nota

Materia: estructuras organizacionales

Grado: Tercer cuatrimestre

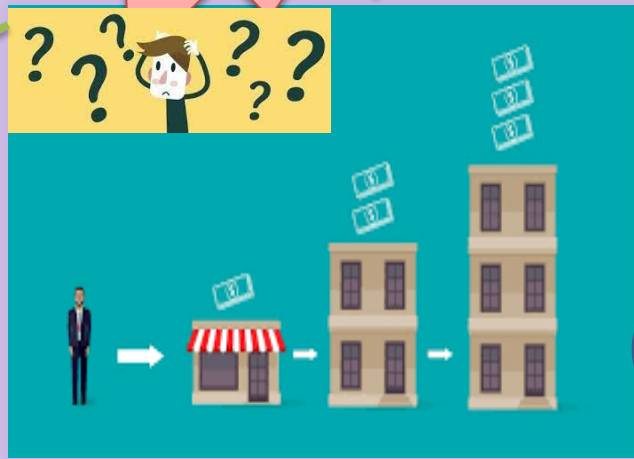
Grupo: A

Tamaño de la organización:
pequeño se inicia con la noción del crecimiento y las razones por las que tantas organizaciones experimentan la necesidad de ser más grandes.

Muchas personas sueñan con eso y los inicios empresariales son el elemento vital de la economía



¿Cuál es el tamaño de la organización mejor equilibrado para competir en un entorno global rápidamente cambiante?

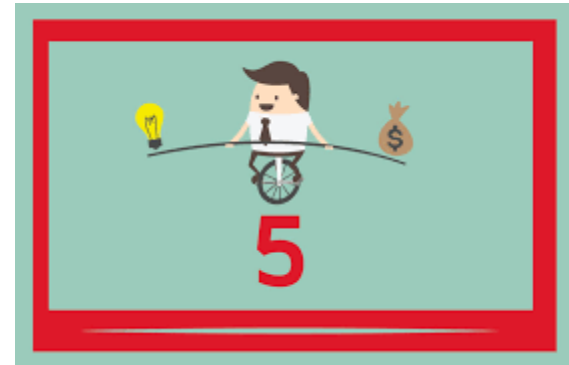


Pequeña. El argumento contrario dice que pequeño es bello, debido a que los requerimientos cruciales para el éxito en una economía global son la capacidad de respuesta y la flexibilidad en los mercados muy dinámicos.

Grande. Son necesarios considerables recursos y economías de escala para que muchas organizaciones puedan competir a nivel global.



Medir tamaño de organización
-La capacidad física
-entradas y salidas
-los recursos disponibles
-el número de trabajadores.



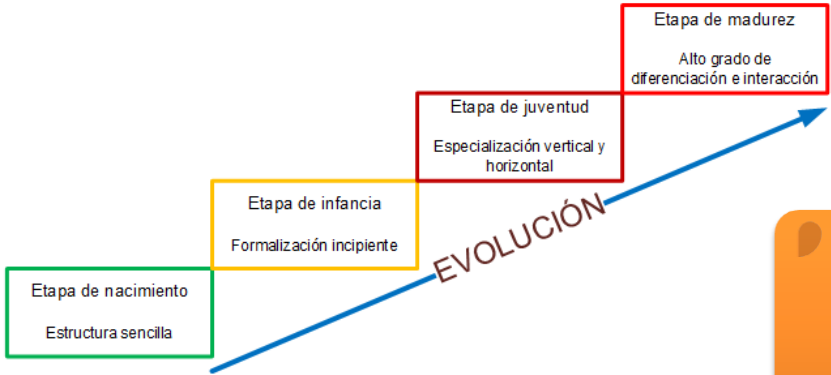
2. Colectividad

1. Emprendedora



3. Formalización

4. Elaboración



Híbrido: combina los recursos y el alcance de una corporación grande con la simplicidad y flexibilidad de una pequeña empresa

Burocracia un sistema de organización que tiene como función administrar y gestionar ciertos asuntos que exigen determinado orden.



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.

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.

El control de clan es el uso de características sociales, como valores compartidos, compromiso, tradiciones y creencias, para controlar el comportamiento

ESTRATEGIAS DE CONTROL



Las normas de nuestra empresa



Cultura organizacional

La integración interna la cultura es la que guía las relaciones de trabajo cotidianas y determina la forma en que las personas se comunican

La adaptación externa La cultura ayuda a guiar las actividades cotidianas de los trabajadores, con el fin de que cumplan con ciertas metas

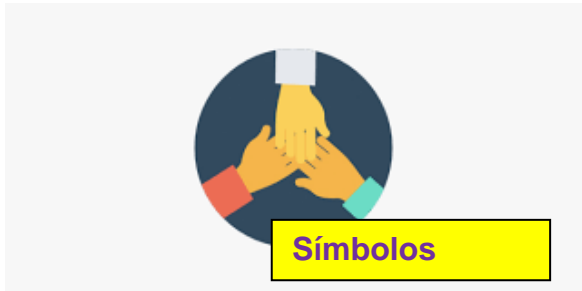


**Ritos y
ceremonia**

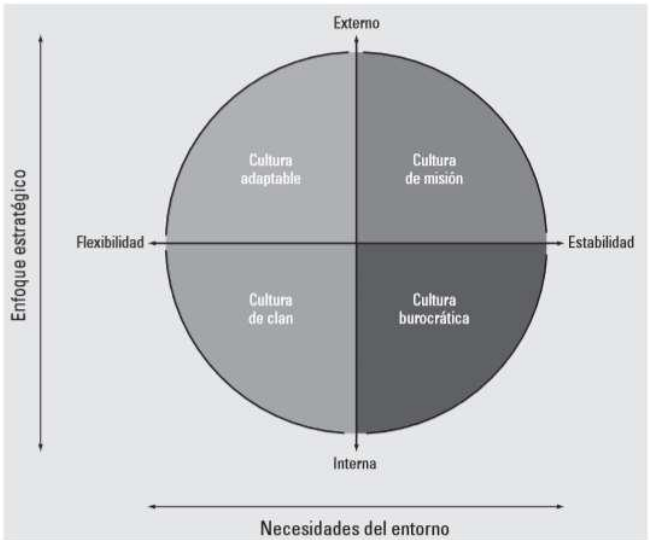
**Rasgos de la
cultura
organizacional**



**Historias y
mitos**



Símbolos



La cultura adaptable fomenta los valores del espíritu emprendedor, las normas y creencias que apoyan la capacidad de la organización

La cultura de misión se caracteriza por un énfasis en una visión clara del propósito y en el logro de las metas

La cultura de clan se enfoca en satisfacer las necesidades de los empleados como la ruta para lograr un alto desempeño

Cultura burocrática Los símbolos, los héroes y las ceremonias refuerzan los valores de cooperación, tradición y de seguir políticas y prácticas

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.





La innovación es considerada como algo nuevo que lleva al cambio

El deseo de mejorar de manera continua el desempeño y ganar de esta manera la delantera a los competidores



Bibliografía

- Daft Richard. (2014). Teoría y diseño organizacional. Cengage Learning
- 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