



Nombre de alumno: Gilary Garduño Alvarez

Nombre del profesor: Myreille Eréndira Rodríguez

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Estructuras organizacionales

Grado: 3er cuatrimestre

Grupo: A

En este ensayo hablare acerca de la unidad IV de la antología la cual consta de diferentes temas como Cultura organizacional, Rasgos de la cultura organizacional, Diseño y culturas organizacionales, Valores éticos y responsabilidad social, Fuentes de valores éticos en las organizaciones, Innovación y cambio.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Para empezar con el primer tema podríamos empezar con la definición de “Cultura organizacional” y esta es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseñan a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse. Representa la parte no escrita de los sentimientos de la organización. Todos participan en la cultura, pero ésta por lo general pasa inadvertida, los gerentes se enfrentan cara a cara al poder de la cultura sólo cuando tratan de implementar nuevas estrategias o programas que van contra las normas y los valores culturales básicos.

Se menciona que en la cultura organizacional existe en dos niveles, En la superficie son visibles los artefactos y las conductas observables, es decir, la manera de vestir y actuar de las personas, el tipo de sistemas de control y de estructuras de poder que utiliza la empresa y los símbolos, las historias y las ceremonias que comparten los miembros de la organización. Sin embargo, los elementos visibles de la cultura reflejan los valores más profundos en la mente de los integrantes de la empresa, esos valores, supuestos, creencias y procesos de pensamiento implícitos operan inconscientemente para definir la verdadera cultura.

RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Y bueno en este tema se dice que para identificar e interpretar la cultura se requiere que las personas hagan inferencias basadas en artefactos observables, los artefactos se pueden estudiar, una ceremonia de entrega de premios en una empresa puede tener un significado diferente del que tiene en otra, para comprender qué sucede en realidad en una organización, se requiere un trabajo de detective y quizá cierta experiencia como interno.

Ritos y ceremonias estos nos dicen que los valores culturales se pueden identificar en los ritos y ceremonias, las actividades elaboradas y planeadas que constituyen un evento especial y que a menudo se llevan a cabo en beneficio de un auditorio, los gerentes celebran ritos y ceremonias para proporcionar ejemplos drásticos de lo que valora una empresa.

Historias y mitos aquí las historias son narraciones basadas en acontecimientos reales que con frecuencia se comparten entre los empleados y se cuentan a los nuevos trabajadores para informarlos acerca de una organización.

Símbolos esta es una herramienta para interpretar la cultura es el símbolo, es decir, algo que representa otra cosa.

DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES

Y bueno aquí se dice que 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, las culturas se pueden evaluar en una amplia gama de dimensiones, como el grado de colaboración frente al aislamiento entre las personas y los departamentos, la importancia del control y dónde está concentrado, o si la orientación en el tiempo de la organización es a corto o a largo plazo.

Y nos menciona dos dimensiones específicas:

- 1) El grado al cual el entorno competitivo requiere flexibilidad o estabilidad;
- 2) El grado al cual el enfoque estratégico y la fortaleza de la organización son internos o externos

Y nos menciona cuatro categorías de cultura asociadas con estas diferencias, son adaptable, misión, clan y burocrática, y se dice que estas cuatro características se relacionan para tener cabida entre valores 86 culturales, estrategia, estructura y entorno, cada una puede tener éxito, dependiendo de las necesidades del entorno externo y del enfoque estratégico de la organización

Podemos definir cada una de las culturas:

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 fomenta los valores del espíritu emprendedor, las normas y creencias que apoyan la capacidad de la organización para detectar, interpretar y traducir las señales del entorno en nuevas respuestas de comportamiento.

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 misión se caracteriza por un énfasis en una visión clara del propósito y en el logro

de las metas, como crecimiento de ventas, rentabilidad o participación de mercado, para ayudar a lograr el propósito.

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. Este tipo de cultura apoya un enfoque metódico para hacer negocios. Los símbolos, los héroes y las ceremonias refuerzan los valores de cooperación, tradición y de seguir políticas y prácticas establecidas como formas de alcanzar las metas.

VALORES ÉTICOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Y bueno aquí los valores que constituyen la cultura de una organización, actualmente se considera que los éticos se encuentran entre los más importantes, los difundidos escándalos contables corporativos y los errores éticos entre los líderes del negocio y el gobierno han saturado las noticias en años recientes. Y nos habla de un estudio de las noticias de negocios relacionadas con las 100 corporaciones más grandes de Estados Unidos encontró que un abrumador 40% de ellas se ha visto involucrada recientemente en actividades que se puede considerar no éticas. Y el problema no se limita a Estados Unidos. Los líderes de negocios en países como Alemania y Japón también se han visto envueltos en años recientes en un escándalo tras otro, que aparecen en los grandes titulares.

FUENTES DE VALORES ÉTICOS EN LAS ORGANIZACIONES

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 valores éticos son personales y únicos de cada individuo, aun cuando en cualquier grupo, organización o sociedad determinados hay muchas áreas de consenso acerca de lo que constituye un comportamiento ético. Y nos habla de que cada persona es una creación de su época y su lugar en la historia. La cultura nacional, la herencia religiosa, los antecedentes históricos, etcétera, conducen al desarrollo de la moralidad de la sociedad o el punto de vista de la sociedad de lo que es correcto e incorrecto y que la moralidad de la sociedad a menudo se refleja en normas de comportamiento y valores acerca de lo que tiene sentido para una sociedad donde hay orden.

De ahí nos habla de la ética gerencial ya que muchos de los recientes escándalos en las noticias están relacionados con personas y corporaciones que violaron la ley, y esta es importante recordar que las decisiones éticas van mucho más allá de las conductas reguladas por la ley, el estado de derecho se origina de una serie de principios y reglamentos codificados aceptados en la sociedad y cuyo cumplimiento se puede exigir ante los tribunales.

La ética gerencial consiste en los principios que guían las decisiones y el comportamiento de los gerentes en lo concerniente a si están en lo cierto o están equivocados.

INNOVACIÓN Y CAMBIO

Y bueno este último tema nos habla de 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, Numerosas organizaciones responden a las fuerzas globales adoptando equipos auto dirigidos 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, algunas adoptan innovaciones estructurales como la modalidad de red virtual para enfocarse en sus competencias centrales, mientras que los especialistas externos manejan otras actividades.