



**Nombre del alumno: Roblero Vázquez Paulo Sergio**

**Nombre del profesor: myrelle rodriguez**

**Nombre del trabajo: ensayo**

**Materia: estructuras organizacionales**

**Grado: 3ro**

**Grupo: A-13 Administración Y Estrategias de negocios**

Comitán de Domínguez Chiapas a 24 de julio del 2020.

A continuación hablaremos de temas muy relacionados al cambio de una empresa y como funciona tanto exterior e interior mente , partes donde se especifica al grupo interno de una empresa , es de suma importancia saber e inmiscuirse dentro de la información que presento apoyado con la antología de esta institución ya que el manejar el entorno de una manera eficiente bajo el control de la misma es de una clase de organización bien estructurada.

Para identificar e interpretar la cultura se requiere que las personas hagan inferencias basadas en artefactos observables. Otro tipo que se utiliza con frecuencia es el rito de integración, que crea lazos comunes y buenos sentimientos entre los empleados, e incrementa el compromiso con la organización. 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. Otras historias son mitos, que son congruentes con los valores y las creencias de la organización, pero que no están respaldados por hechos. Las historias mantienen con vida los principales valores de la organización y proporcionan una comprensión compartida entre todos los empleados. Otra herramienta para interpretar la cultura es el símbolo, es decir, algo que representa otra cosa. Otro símbolo es un artefacto físico de la organización. Un poderoso reflejo de la cultura es la forma en que está diseñada la organización.

La forma en que las personas y los departamentos están colocados en un todo y el grado de flexibilidad y autonomía que tienen las personas, dice mucho acerca de cuáles son los valores culturales en los que hace hincapié la organización. El último elemento se relaciona con los sistemas de control, o el funcionamiento interno de la manera en que la organización controla a las personas y las operaciones .

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. Por ejemplo, si el entorno externo requiere flexibilidad y capacidad de respuesta, como en el caso del entorno para las empresas basadas en Internet como Twitter, Netflix, Facebook o Flickr, la cultura debe fomentar la adaptabilidad.

Cuatro categorías de cultura asociadas con estas diferencias, son adaptable, misión, clan y burocrática.

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 .

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. En algunos casos, la cultura de misión refleja un alto nivel de competitividad y una orientación a gana utilidades .

Esta cultura es similar a la forma de control de clan Más que cualquier otra, esta cultura se enfoca en satisfacer las necesidades de los empleados como la ruta para lograr un alto desempeño. En una cultura de clan, un valor importante es cuidar de los empleados y asegurarse de que tengan cualquier cosa que necesiten para ayudarlos a sentirse satisfechos y a la vez productivos. Este tipo de cultura apoya un enfoque metódico para hacer negocios. El nivel de participación personal es un poco más bajo en esta cultura, pero lo supera un alto nivel de congruencia, conformismo y colaboración entre los miembros. Esta clase de organización tiene éxito por ser altamente integrada y eficiente .

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. Una cultura sólida que fomenta la aceptación y el cambio mejora el desempeño organizacional, al dar energía a los empleados y motivarlos, unificando a las personas en torno a metas compartidas y de una misión más alta y modelando y guiando el comportamiento, de manera que las acciones de todos estén alineadas con las prioridades estratégicas. 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.

Varios estudios han encontrado una relación positiva entre la cultura y el desempeño. Por consiguiente, el impacto de una cultura poderosa no siempre es positivo. Todos los miembros consideran cómo sus acciones afectan a otras partes y a la organización total. Este énfasis en el todo reduce las fronteras, tanto dentro de la organización como con otras empresas.

Aun cuando es posible que se formen subculturas, las principales actitudes y conductas de todos reflejan la cultura dominante de la organización. La cultura crea un sentido de comunidad e interés de unos hacia otros. La organización es un lugar para crear una red de relaciones que permite que las personas asuman riesgos y se desarrollen a su máximo potencial. La cultura fomenta la asunción de riesgos, el cambio y el mejoramiento .

La cultura recompensa y elogia a los creadores de nuevas ideas, productos y procesos de trabajo. Para simbolizar la importancia de la asunción de riesgos, una cultura adaptable también puede recompensar a quienes fracasan, con el fin de aprender y crecer .

De 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 .

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. 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 .

Muchos de los recientes escándalos en las noticias están relacionados con personas y corporaciones que violaron la ley. Pero es importante recordar que las decisiones éticas van mucho más allá de las conductas reguladas por la ley. 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. Muchas personas creen que si usted no quebranta la ley, entonces se está comportando de forma ética, pero eso no siempre es cierto .

Muchas conductas no se han codificado y los gerentes deben ser sensibles a las normas y los valores que están surgiendo acerca de esos aspectos .

Como se muestra en la siguiente figura, varias fuerzas del entorno impulsan esta necesidad

de un importante cambio organizacional. Para reconocer y administrar las amenazas y aprovechar las oportunidades, las empresas actuales pasan por sorprendentes cambios en todas las áreas de sus operaciones. Además, las organizaciones actuales enfrentan la necesidad de un importante cambio estratégico y cultural y de innovaciones rápidas y continuas en la tecnología, los servicios, productos y procesos .

El liderazgo general y la visión organizacional, así como la cultura corporativa, son factores proporcionan un contexto general donde los cuatro tipos de cambio sirven como una cuña competitiva para lograr una ventaja en el entorno internacional. Cada empresa tiene una configuración única de productos y servicios, estrategia y estructura, cultura y tecnologías que se pueden enfocar para un máximo impacto en los mercados seleccionados de la empresa. Los cambios en la tecnología. Estos cambios están diseñados para hacer que la producción sea más eficiente o para producir un mayor volumen .

Los cambios en la tecnología incluyen las técnicas para fabricar productos o prestar servicios. 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. Esos cambios incluyen transformaciones en la estructura organizacional, la administración estratégica, las políticas, los sistemas de recompensa, las relaciones laborales, los dispositivos de coordinación, la información de la gerencia y los sistemas de control, contables y de elaboración de presupuestos. Los cambios en la cultura se refieren a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados. Un nuevo producto puede requerir transformaciones en la tecnología de producción, o un cambio en la estructura puede requerir nuevas habilidades de los empleados.

Concluyo con la retrospectiva del tema en general es muy completo ya que explica la cultura la interrelación que tiene la cultura con otras áreas y los fundamentos que se basa en el dominio administrativo e incluye las técnicas con el cual la empresa construye cambios de producción al enfocar de igual manera la tecnología en transformaciones , y en torno al área internacional los productos , la estrategia y la cultura se enfocan en un impacto y lo cual al final del día de hace expandir y logramos tener un impacto y como se habló anteriormente .espero y haya sido información de su agrado ,gracias

fuentes o referencias:

Antología UDS

Administrando intelectue 1988

El manual del emprendedor. La guía paso a paso para crear una gran empresa.

El liderazgo centrado en principios