



**Nombre de alumnos:** Fernanda  
Patricia Hernández Díaz

**Nombre del profesor:** Julio César  
Medina

**Nombre del trabajo:** Mapa  
conceptual

**Materia:** Estructura organizacional

**Grado:** 3er Cuatrimestre

**Grupo:** LPS19SSCO9-A

## INNOVACIÓN Y CAMBIO

Para empezar las poderosas fuerzas asociadas con la avanzada tecnología, la integración **económica nacional**, la madurez de los **mercados domésticos** y el cambio al capitalismo en las regiones antes comunistas, han traído consigo una economía globalizada que afecta a todas las empresas, desde la más grande hasta la más pequeña, creando más amenazas y oportunidades.

También cabe recalcar que 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.

Las empresas automotrices estadounidenses se encuentran en terribles aprietos en gran parte debido a que han **actuado con lentitud** en lo concerniente al cambio.

## Tipo de cambio estratégico

Estos cuatro tipos de cambio son:

- tecnología
- productos
- servicios
- estrategia
- estructura
- cultura.

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.

Para concluir **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.

Los cuatro tipos de cambio que se presentan **son interdependientes**, un **cambio en uno a menudo** significa un **cambio en otro**.

# Diseño y culturas organizacionales

se refiere

Los gerentes quieren una cultura corporativa

• refuerce la estrategia y el diseño estructural que necesita la organización para ser efectiva dentro de su entorno.

• La relación correcta entre los valores culturales, la estrategia y las estructuras organizacionales y el entorno puede mejorar el desempeño organizacional.

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.

Aquí nos enfocaremos en dos dimensiones específicas:

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

categorías

son

• adaptable  
• misión  
• clan  
• burocrática.

relación

• culturales  
• estrategia  
• estructura  
• entorno.

Cada una puede tener éxito, dependiendo de las necesidades del entorno externo y del enfoque estratégico de la organización.

La cultura adaptable

características

por el enfoque estratégico en el entorno externo, mediante la flexibilidad y el cambio, para satisfacer las necesidades del cliente

fomenta

• los valores del espíritu emprendedor  
• las normas  
• creencias que apoyan la capacidad de la organización

para

• detectar  
• interpretar  
• traducir las señales del entorno en nuevas respuestas de comportamiento

# Culturas Organizacionales

## 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.

es

caracteriza

- por un énfasis en una visión clara del propósito
- 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

- un enfoque primordial en el interés
- la participación de los miembros de la organización
- en expectativas rápidamente cambiantes del entorno externo

tiene

es

- es cuidar de los empleados y asegurarse de que tengan cualquier cosa que necesiten para ayudarlos a sentirse satisfechos y a la vez productivos.

El interés y la participación crean un sentido de responsabilidad y propiedad y, por consiguiente, un mayor compromiso con la organización.

# culturas organizacionales

## Cultura burocrática

- un enfoque interno
- una orientación congruente hacia un entorno estable

Esta clase de organización tiene éxito por ser altamente integrada y eficiente.

tiene

apoya

- un enfoque metódico para hacer negocios.

## Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño

- La cultura puede desempeñar un rol importante en la creación de un entorno organizacional que permite el aprendizaje

fomenta la aceptación y el cambio mejor

- 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
- modelando
- guiando el comportamiento, de manera que las acciones de todos estén alineadas con las prioridades estratégicas.

- una respuesta innovadora a los retos, las amenazas competitivas o las nuevas oportunidades.

## La cultura adaptable

Las culturas adaptables sólidas a menudo incluyen los siguientes valores:

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.

son

Las culturas corporativas adaptables tienen valores y patrones de comportamiento diferentes de los de las culturas que no son adaptables.

## Unidad 4

### Valores éticos y responsabilidad social

- De los valores que constituyen la cultura de una organización, actualmente se considera que los éticos se encuentran entre los más importantes.

### Fuentes de valores éticos en las organizaciones

se refiere

establecen

son

- 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.

- estándares de lo que es bueno o malo en el comportamiento y en la toma de decisiones.

- 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.

- con el fin de restaurar la confianza entre sus clientes y entre los miembros de la comunidad.

- Los altos directivos corporativos se encuentran bajo el escrutinio público como nunca antes.

- Los difundidos escándalos contables corporativos
- los errores éticos entre los líderes del negocio y el gobierno han saturado las noticias en años recientes.



# Mapa conceptual

Fernanda Patricia Hernández Díaz | June 13, 2021

**Unidad 4**

**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.

dilema

• ético 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.

**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