



Carrera:

Lic. En Contaduría Pública.

Materia:

Estructuras Organizacionales

Trabajo:

Mapa Conceptual

Catedrático:

LAE. Yesenia Ballinas Toledo

Alumna:

María del Carmen Flores Bermúdez

Grado: 3°

Grupo: A

Fecha De Entrega:

31 de julio de 2021.

<p style="text-align: center;">UNIDAD 4 CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS</p>	<p style="text-align: center;">CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<p>La cultura de una organización se inicia con un fundador o un primer líder que articulan e implementan ideas y valores particulares como una visión, una filosofía o una estrategia de negocios.</p>	<p>Las culturas sirven a dos funciones críticas en las organizaciones: 1) integrar a los miembros de manera que sepan cómo relacionarse unos con otros y 2) ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo.</p>	<p>LA INTEGRACIÓN INTERNA</p>	<p>Significa que los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo trabajar juntos con eficacia.</p>	<p>La cultura de la organización también guía la toma de decisiones de los empleados en ausencia de reglas o políticas escritas. Por consiguiente, ambas funciones de la cultura están relacionadas con la creación del capital social de la organización, al forjar relaciones ya sean positivas o negativas tanto dentro de la organización como con los externos.</p>
				<p>LA ADAPTACIÓN EXTERNA</p>	<p>Se refiere a la forma como la organización alcanza sus metas y trata a las personas ajenas a la empresa.</p>	
	<p style="text-align: center;">Rasgos de la cultura organizacional</p>	<p>Para identificar e interpretar la cultura se requiere que las personas hagan inferencias basadas en</p>	<p>se requiere un trabajo de detective y quizá cierta experiencia como interno.</p>	<p>RITOS Y CEREMONIAS</p>	<p>Los gerentes celebran ritos y ceremonias para proporcionar ejemplos drásticos de lo</p>	<p>Por ejemplo, un tipo de rito que aparece en las organizaciones es un rito de transición, que</p>

		artefactos observables.			que valora una empresa.	facilita la adaptación de los empleados a nuevos roles sociales.
				HISTORIAS Y MITOS.	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	Las historias mantienen con vida los principales valores de la organización y proporcionan una comprensión compartida entre todos los empleados.
				SIMBOLOS	Otra herramienta para interpretar la cultura es el símbolo, es decir, algo que representa otra cosa. En cierto sentido, las ceremonias, las historias y los ritos son todos símbolos, debido a que representan valores más	

					profundos.		
				Estructuras organizacionales	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.		
				Relaciones de poder	<table border="1"> <tr> <td>Analizar las relaciones de poder significa descifrar quién ejerce su influencia o manipula o tiene la capacidad de hacerlo</td> <td>En algunas empresas, el personal de finanzas tiene bastante poder, mientras que en otras son los ingenieros y los diseñadores.</td> </tr> </table>	Analizar las relaciones de poder significa descifrar quién ejerce su influencia o manipula o tiene la capacidad de hacerlo	En algunas empresas, el personal de finanzas tiene bastante poder, mientras que en otras son los ingenieros y los diseñadores.
Analizar las relaciones de poder significa descifrar quién ejerce su influencia o manipula o tiene la capacidad de hacerlo	En algunas empresas, el personal de finanzas tiene bastante poder, mientras que en otras son los ingenieros y los diseñadores.						
				Sistemas de control	estudiar cosas tales como la forma como se administra la información, si los gerentes aplican un control del comportamiento o de los resultados relacionados con las actividades de los		

				empleados, los sistemas de control de calidad, los métodos de control financiero, los sistemas de recompensas y cómo se toman las decisiones.	
Diseño y culturas organizacionales	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.	Cuatro categorías de cultura asociadas con estas diferencias, son adaptable, misión, clan y burocrática. Estas cuatro características se relacionan para tener cabida entre valores culturales, estrategia, estructura y entorno	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 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.

					<p>La cultura de clan</p> <p>Tiene un enfoque primordial en el interés y la participación de los miembros de la organización y en expectativas rápidamente cambiantes del entorno externo.</p>
					<p>Cultura burocrática</p> <p>Tiene un enfoque interno y una orientación congruente hacia un entorno estable. Este tipo de cultura apoya un enfoque metódico para hacer negocios.</p>
	<p>Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño</p>	<p>La cultura puede desempeñar un rol importante en la creación de un entorno organizacional que permite el</p>	<p>fomenta la aceptación y el cambio mejora el desempeño organizacional, al dar energía a los empleados y</p>	<p>Sin embargo, las culturas poderosas que no fomentan la adaptación pueden perjudicar a la</p>	<p>Las culturas que no se adaptan fomentan la rigidez y la inmovilidad.</p> <p>Las culturas adaptables sólidas a menudo incluyen los siguientes valores:</p>

	aprendizaje y una respuesta innovadora a los retos, las amenazas competitivas o las nuevas oportunidades.	motivarlos, unificando a las personas en torno a metas compartidas	Uno de los peligros para numerosas corporaciones exitosas es que la cultura se vuelva fija y la empresa no se adapte a medida que cambia el entorno.	<ul style="list-style-type: none"> • El todo es más importante que las partes y las fronteras entre las partes se minimizan. • La igualdad y la confianza son los principales valores • La cultura fomenta la asunción de riesgos
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	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 altos directivos corporativos se encuentran bajo el escrutinio público como nunca antes, e incluso las pequeñas empresas están descubriendo la necesidad de darle más énfasis a la ética, con el fin de restaurar la confianza entre sus clientes y entre los miembros de la comunidad.	
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	Los valores éticos establecen estándares de lo que es bueno o malo en el comportamiento y en la toma de decisiones.	Algunos principios se codifican en leyes y regulaciones, como las leyes que prohíben conducir en estado de ebriedad, el robo o el asesinato, Esas leyes, así como las normas y los valores no escritos de la	La cultura organizacional a menudo tiene una profunda influencia sobre las elecciones individuales y puede apoyar y alentar las acciones éticas, o promover un comportamiento no ético y socialmente irresponsable.

	respeto a lo que es correcto o incorrecto.		sociedad, modelan el entorno local donde actúa cada individuo, como la comunidad, la familia y el lugar de trabajo de una persona.	
Ética gerencial	La ética gerencial consiste en los principios que guían las decisiones y el comportamiento de los gerentes en lo que concierne a si están en lo correcto o están equivocados.	Algunos aspectos son extremadamente difíciles de resolver y a menudo representan dilemas.	Un 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.	
Innovación y cambio	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	Numerosas organizaciones responden a las fuerzas globales adoptando equipos autodirigidos y estructuras horizontales que mejoran la comunicación y la colaboración, modernizando los canales de suministro y	En la actualidad, 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.	

	<p>comunistas, han traído consigo una economía globalizada que afecta a todas. En la actualidad, la norma es el cambio, no la estabilidad.</p> <p>Mientras que antes el cambio ocurría de forma gradual y poco frecuente, en la actualidad es considerable y constante. las empresas, desde la más grande hasta la más pequeña, creando más amenazas y oportunidades.</p>	<p>distribución y superando las barreras del tiempo y del espacio por medio de la tecnología de la información y de e-business.</p>		
<p>Tipo de cambio estratégico</p>	<p>Los gerentes se pueden enfocar en cuatro tipos de cambio dentro de las organizaciones para lograr una</p>	<p>Los cambios en la tecnología. Son modificaciones en el proceso de producción de una empresa,</p>	<p>Los cambios en el producto y el servicio.</p>	<p>Corresponden a la fabricación de productos o servicios de una organización. Los nuevos productos incluyen pequeñas adaptaciones de los ya existentes, o líneas de productos totalmente nuevas.</p>

		<p>ventaja estratégica.</p> <p>Estos cuatro tipos de cambio son: tecnología, productos y servicios, estrategia y estructura y cultura.</p>	<p>como su base de conocimientos y habilidades, que permiten una competencia distintiva. Estos cambios están diseñados para hacer que la producción sea más eficiente o para producir un mayor volumen.</p>	<p>Los cambios en la estrategia y la estructura.</p>	<p>Corresponden al dominio administrativo en una organización. El dominio administrativo implica la supervisión y la administración de la empresa.</p>
				<p>Los cambios en la cultura</p>	<p>se refieren a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados. Los cambios en la cultura corresponden a los cambios en la manera de pensar de los empleados; son modificaciones en la actitud mental, más que en la tecnología, la estructura o los productos.</p>

Los cuatro tipos de cambio que se presentan son interdependientes, un cambio en uno a menudo significa un cambio en otro. Un nuevo producto puede requerir transformaciones en la tecnología de producción, o un cambio en la estructura puede requerir nuevas habilidades de los empleados, Las organizaciones son sistemas interdependientes y el cambio en una parte a menudo tiene implicaciones para otros elementos de la organización.