



ESTRUCTURAS ORGANIZACIONES



ALUMNO:

Suemi Monserrat Gasca Ramírez

MATERIA:

Estructuras Organizacionales

Unidad I

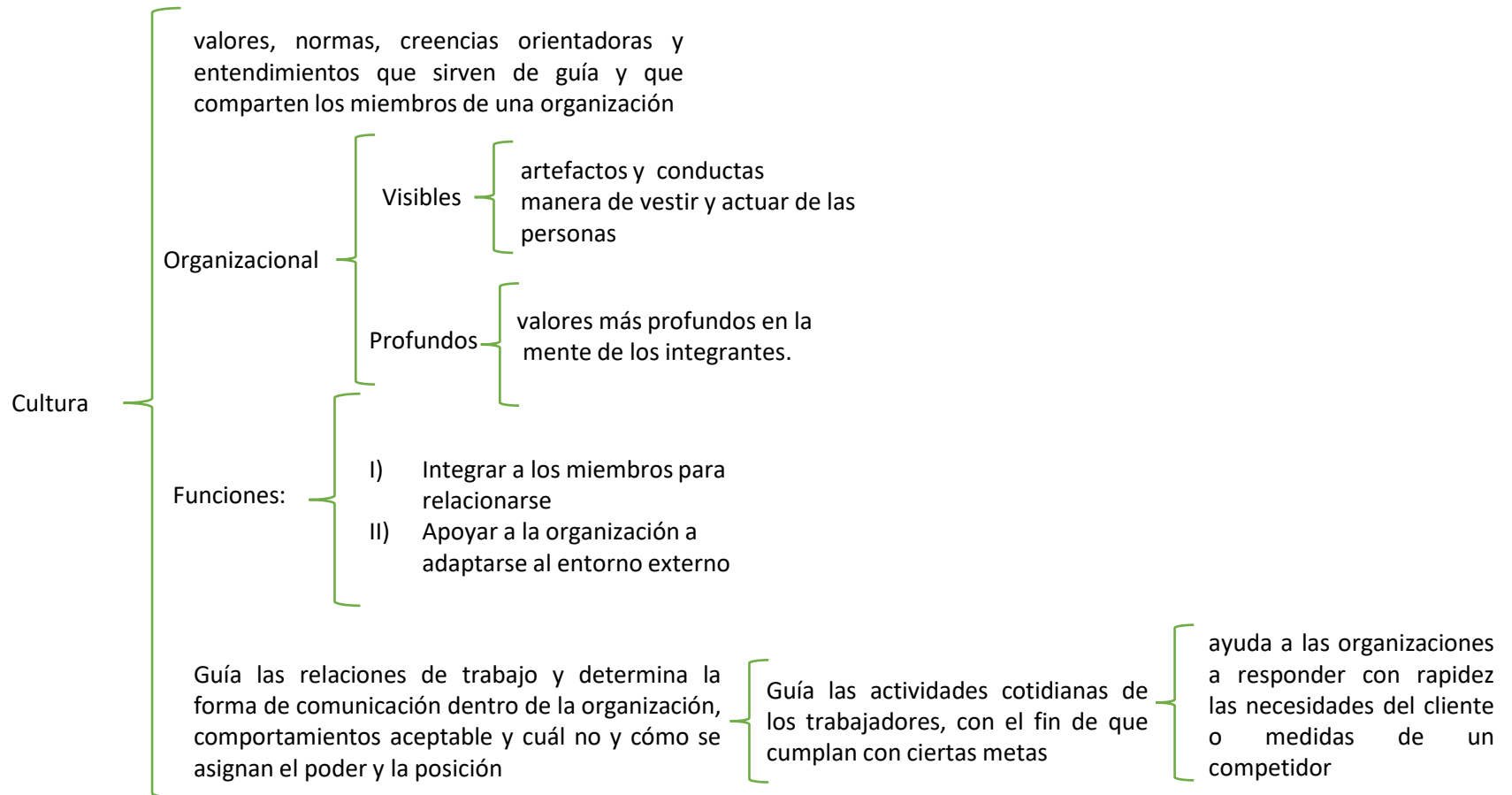
Lic. Administración y Estrategia de Empresas

3er Cuatrimestre

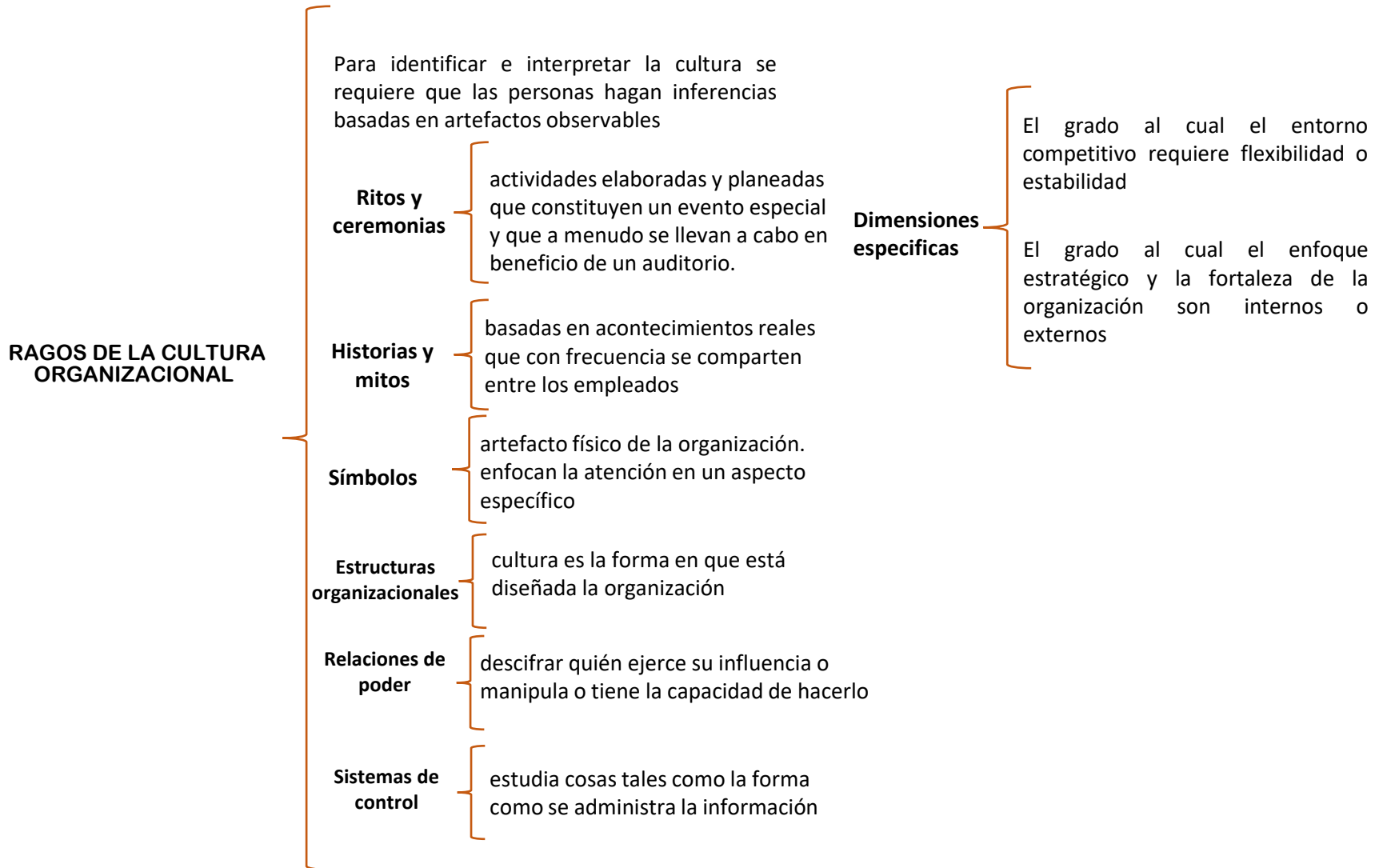
DOCENTE:

Yaneth Del Rocío Espinosa

4. 1 CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS



4. 2 RAGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL



4.3 DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES

DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES

Cultura adaptable

valores del espíritu emprendedor, normas y creencias de la organización.
Detectar, interpreta y traduce las señales del entorno en nuevas respuestas de comportamiento.

creatividad y la aceptación del riesgo se valoran y recompensan

Cultura de misión

énfasis en una visión clara del propósito y en el logro de las metas

crecimiento de ventas, rentabilidad o participación de mercado.

refleja un alto nivel de competitividad y una orientación a ganar utilidades

Cultura de clan

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

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

Cultura burócrata

apoya un enfoque metódico para hacer negocios

participación del personal es bajo en esta cultura, pero lo supera un alto nivel de congruencia, conformismo y colaboración entre los miembros

tiene éxito por ser altamente integrada y eficiente

4.4 CULTURA OORGANIZACIONAL, APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO

CULTURA
OORGANIZACIONAL
APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO

permite el aprendizaje y una respuesta innovadora a los retos, las amenazas competitivas o las nuevas oportunidades

fomenta la aceptación y el cambio mejora el desempeño organizacional

dar energía a los empleados y motivarlos

las acciones de todos estén alineadas con las prioridades estratégicas

Conforme cambia el entorno, esos valores pueden ir en detrimento del futuro desempeño

empresas se convierten en víctimas de su propio éxito, aferrándose a valores y conductas obsoletas, e incluso destructivas

culturas saludables proporcionan integración interna sin tropiezos, adaptación al entorno externo

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

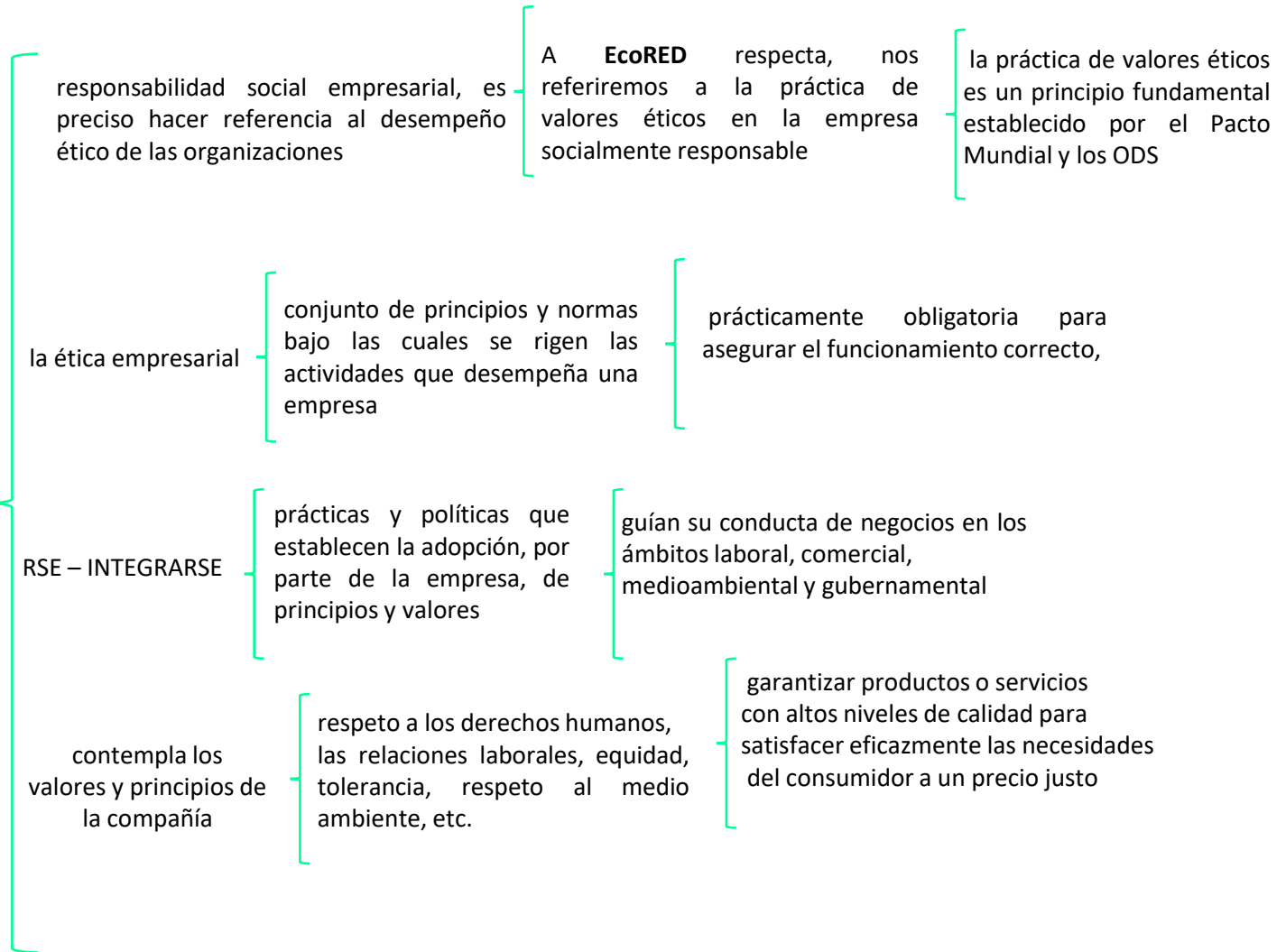
tratar a todos con interés y respeto crea un entorno de seguridad y confianza

La cultura fomenta la asunción de riesgos, el cambio y el mejoramiento

El cuestionamiento de los supuestos le abre las puertas a la creatividad y al mejoramiento

4.5 VALORES ETICOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

VALORES ETICOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL



RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y ETICA

promueve el desarrollo de prácticas transparentes en el foro interno y en el externo de la empresa las ideas y propuestas deben pasar siempre el test de aplicabilidad, la prueba de su posible realización práctica

las ideas y propuestas deben pasar siempre el test de aplicabilidad, la prueba de su posible realización práctica

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

obligación de la gerencia de hacer elecciones y emprender una acción de manera que la organización contribuya al bienestar de todos los grupos

Cuando todos en la empresa poseen el mismo sistema moral, confían más en su líder

equipo está dispuesto a seguir sus indicaciones y se mantiene abierto a escuchar sugerencias

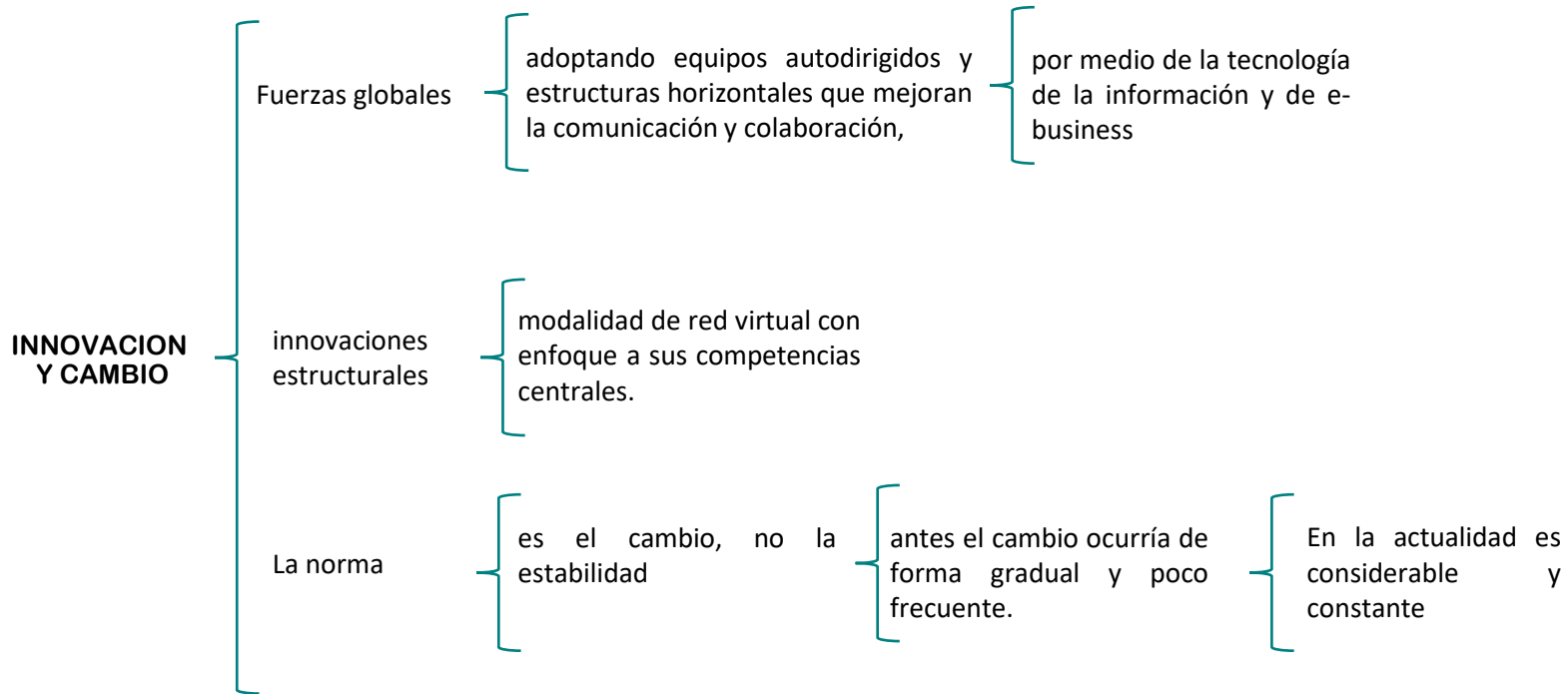
el liderazgo basado en valores se afirma que

mueve a las personas a actuar de manera y tomar decisiones

los valores del líder puedan alinearse con los de su equipo.

se logra que todos actúen siguiendo los mismos principios

4.8 INNOVACION Y CAMBIO



4.9 TIPO DE CAMBIO ESTRATEGICO

TIPO DE CAMBIO ESTRATEGICO



4.10 PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES



4.11 PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES

TOMA DE DECISIONES INDIVIDUAL

Se describe en dos formas

enfoque racional

método ideal para la forma en que los gerentes deben tratar de tomar las decisiones

perspectiva de la racionalidad limitada

describe la toma realmente de decisiones con severas restricciones de tiempo y de recursos

enfoque racional

hace hincapié en la necesidad de un análisis sistemático de un problema, seguido de la elección y la implementación en una secuencia lógica paso a paso

ayuda a los gerentes a pensar en las decisiones de forma más clara y racional

puede ayudar a tomar mejores decisiones, aun cuando no exista información clara

Identificación del grupo

empleados se deben percibir como parte de un grupo o departamento identificable

Diferencias observables

diferencia observable de alguna forma.

capacidad para identificarse uno mismo como parte de un grupo y de observar las diferencias en comparación con otros grupos es necesaria para el conflicto

Frustración

empleados se deben percibir como parte de un grupo o departamento identificable

cuando los participantes se identifican con un grupo y perciben que los otros grupos pueden bloquear el logro de las metas o las expectativas del suyo

conflicto es similar a la competencia, pero es más severo

4.11 CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES

FUENTES DE CONFLICTO

fuentes del conflicto intergrupales son incompatibilidad de las metas, diferenciación, interdependencia de las tareas y recursos limitados

determinadas por los factores contextuales del entorno, el tamaño, la tecnología, las estrategias y las metas, y la estructura organizacional

Incompatibilidad

logro de las metas de un departamento a menudo interfiere con las metas de otro, lo que lleva a un conflicto

Diferenciación

especialización funcional requiere personas con formación, habilidades, actitudes y horizontes de tiempo específicos

Interdependencia de las tareas

dependencia a otra en lo que concierne a materiales, recursos o información

Recursos limitados

La capacidad de obtener recursos incrementa el prestigio
alcanzar las metas, los grupos quieren incrementar sus recursos