

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

WDS
Mi Universidad

*LUIS GERARDO BALLINAS
GORDILLO
3° CUATRIMESTRE*

**LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y
ESTRATEGIA DE NEGOCIOS
INTERNACIONALES.**

YANETH DEL ROCIO ESPINOSA.

15 de junio de 2024

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS.

LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

Conjunto de valores, normas, creencias orientadas y entendimientos que sirven de guía y se enseñan a los nuevos miembros como la manera de comportarse.

SURGIMIENTO Y PROPÓSITO DE LA CULTURA.

La cultura proporciona a las personas un sentido de identidad organizacional y genera en ellas un compromiso con las creencias y los valores que son más grandes que ellas mismas.

RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

Para identificar e interpretar la cultura se requiere que las personas hagan inferencias basadas en artefactos observables.

RITOS Y CEREMONIAS.

Los gerentes celebran ritos y ceremonias para proporcionar ejemplos drásticos de lo que valora la empresa.

HISTORIAS Y MITOS.

Historias de Héroes de la empresa que sirven como modelos o ideales para cumplir con las normas y los valores de la firma.

SÍMBOLOS.

Las ceremonias, las historias y los ritos son todos símbolos, debido a que se representan valores más profundos.

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES.

Forma en que las personas y los departamentos están colocados en un todo y el grado de flexibilidad y autonomía que tiene las personas.

RELACIONES DE PODER.

Analizar las relaciones de poder significa describir quien ejerce su influencia o manipula o tiene la capacidad de hacerlo.

SISTEMAS DE CONTROL.

Funcionamiento interno de la manera en que la organización controla a las personas y las operaciones.

DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES.

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 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.

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.

LA CULTURA DE CLAN.

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

CULTURA BUROCRÁTICA.

Este tipo de cultura apoya un enfoque metódico para hacer negocios.

CULTURA ORGANIZACIONAL, APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO.

Un entorno organizacional 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.

Dar energía a los empleados y motivarlos, unificando a las personas en torno a metas compartidas y de una misión más alta.

VALORES ÉTICOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Cuando hablamos de responsabilidad social empresarial, es preciso hacer referencia al desempeño ético de las organizaciones, nos referimos en esta entrada a la práctica de valores éticos en la empresa.

CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

Se ha convertido en algo más que cumplir o escalar las exigencias legales que se estipulan en este campo, es ir más allá integrando la RS en los valores.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y ÉTICA.

Los códigos éticos corporativos y de conducta en el nivel interno derivan en un beneficio porque establecen la búsqueda de los máximos estándares de calidad en los productos y servicios.

ÉTICA GENERAL.

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.

UN DILEMA ÉTICO.

Surge en una situación concerniente a lo correcto o incorrecto, en lo que hay algunos valores en conflicto.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

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.

LIDERAZGO BASADO EN VALORES.

El liderazgo basado en valores busca que los colaboradores compartan los principios que rigen a la organización.

INNOVACIÓN Y CAMBIO.

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.

TIPO DE CAMBIO ESTRATÉGICO.

Los gerentes se pueden enfocar en cuatro tipos de cambio dentro de las organizaciones para lograr una ventaja estratégica. Estos son:

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 nuevos conocimientos productos incluyen pequeñas adaptaciones de los ya existentes.

LOS CAMBIOS EN LA ESTRATEGIA Y LA ESTRUCTURA.

Implica la supervisión y la administración de la empresa. Esos cambios incluyen transformaciones en la estructura organizacional.

LOS CAMBIOS EN LA CULTURA.

Se refiere a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados.

PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES.

Se define formalmente como el proceso de identificar y resolver los problemas. El proceso tiene dos etapas principales. La etapa de la identificación del problema y la etapa de la solución del problema.

TOMA DE DECISIONES INDIVIDUAL.

En primer lugar está el enfoque racional, que sugiere un método ideal para la forma en que los gerentes deben tratar de tomar las decisiones.

ENFOQUE RACIONAL.

Desarrollo para guiar la toma de decisiones individual, debido a que se observó que muchos que muchos gerentes no eran sistemáticos y eran arbitrarios en su enfoque de las decisiones organizacionales.

CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES.

El conflicto Inter grupal requiere tres ingredientes: identificación del grupo, diferencias observables y frustración.

FUENTES DE CONFLICTO.

Estás fuentes del conflicto Inter grupal son incompatibilidad de las metas, diferenciación, interdependencia de las tareas y recursos limitados.

INCOMPATIBILIDAD DE METAS.

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

DIFERENCIACIÓN.

Las diferencias en las orientaciones cognoscitiva y emocional entre los gerentes en diferentes departamentos funcionales

INTERDEPENDENCIA DE LAS TAREAS.

Se refiere a la dependencia de una unidad respecto a otra en lo que concierne a materiales, recursos o información.

RECURSOS LIMITADOS.

recursos de personal y humanos limitados para compartirlo entre los departamentos. En su deseo de alcanzar las metas, los grupos quieren incrementar sus recursos. Esto lo coloca en conflicto.