

# 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 ESTRUCTURA Y LA ESTRATEGIA.

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.