



NOMBRE DE LA MATERIA
ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
CUADRO SINOPTICO UNIDAD IV

NOMBRE DEL ALUMNO
DARWIN DE JESUS MARTINEZ PEREZ

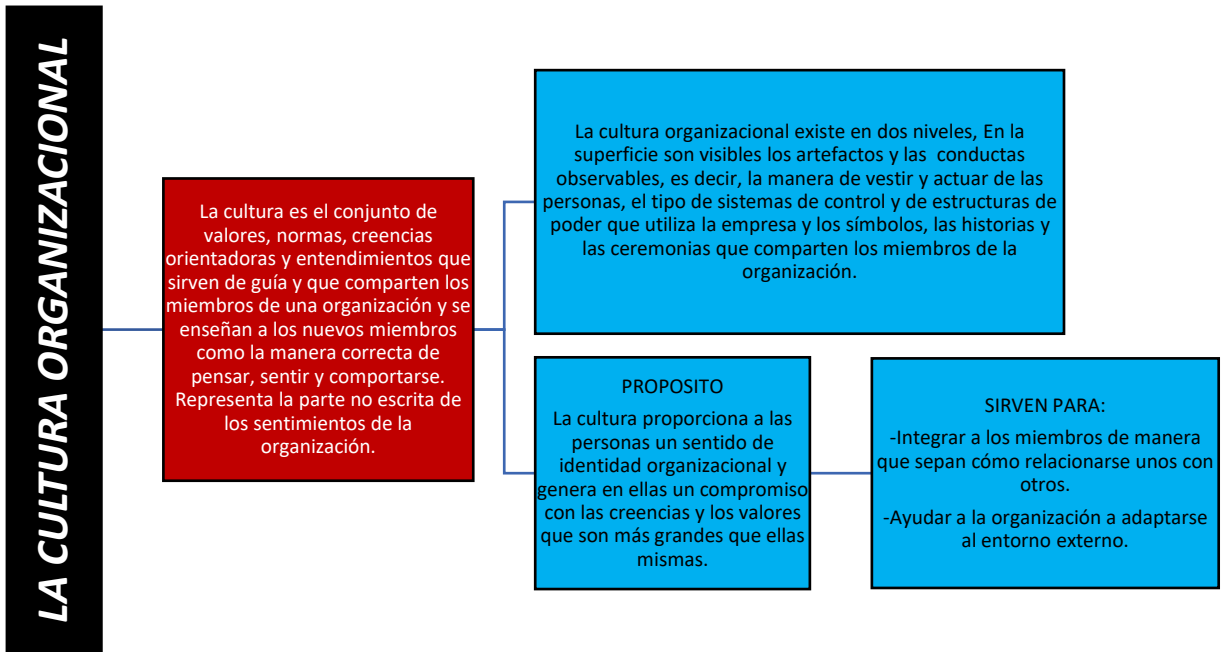
LICENCIATURA
CONTADURIA PÚBLICA Y FINANZAS

CUATRIMESTRE
3° RO

NOMBRE DEL DOCENTE
YANETH DEL ROCIO ESPINOSA ESPINOSA

FECHA
15-JUNIO-2024

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS



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 valores culturales se pueden identificar en los ritos y ceremonias, las actividades elaboradas y planeadas que constituyen un evento especial y que a menudo se llevan a cabo en beneficio de un auditorio.

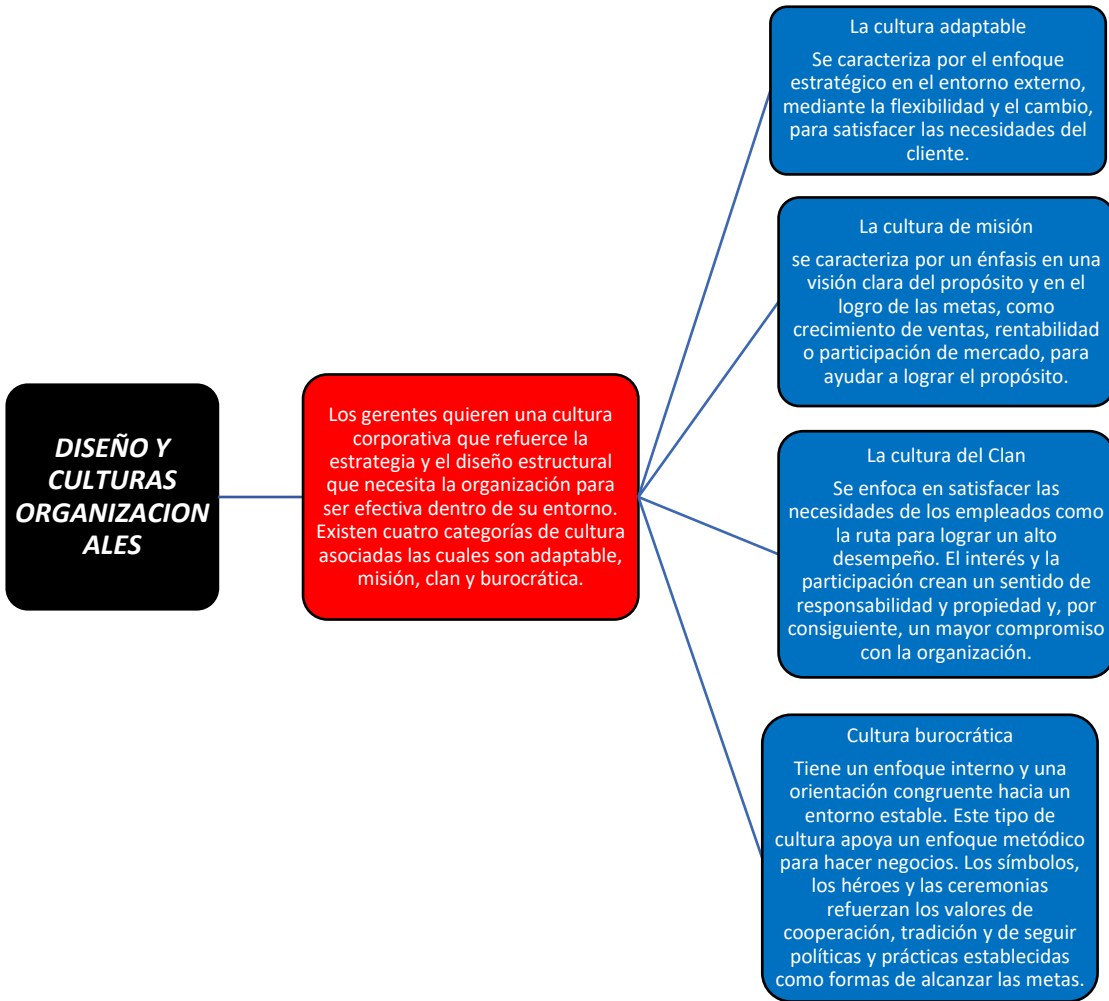
HISTORIAS Y MITOS. Las historias son narraciones basadas en acontecimientos reales que con frecuencia se comparten entre los empleados y se cuentan a los nuevos trabajadores para informarlos acerca de una organización.

SÍMBOLOS. Otra herramienta para interpretar la cultura es el símbolo, es decir, algo que representa otra cosa.

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES. 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. Analizar las relaciones de poder significa descifrar quién ejerce su influencia o manipula o tiene la capacidad de hacerlo.

SISTEMAS DE CONTROL. El último elemento se relaciona con los sistemas de control, o el funcionamiento interno de la manera en que la organización controla a las personas y las operaciones.



CULTURA ORGANIZACIONAL, APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO

La cultura puede desempeñar un rol importante en la creación de un entorno organizacional que permite el aprendizaje y una respuesta innovadora a los retos, las amenazas competitivas o las nuevas oportunidades.

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. Las personas están conscientes del sistema como un todo, de la forma en que todo se ajusta y de las relaciones entre varias partes organizacionales.

2. La igualdad y la confianza son los principales valores. La cultura crea un sentido de comunidad e interés de unos hacia otros. La organización es un lugar para crear una red de relaciones que permite que las personas asuman riesgos y se desarrollen a su máximo potencial.

3. La cultura fomenta la asunción de riesgos, el cambio y el mejoramiento. Un valor básico es cuestionar el status quo. El constante cuestionamiento de los supuestos le abre las puertas a la creatividad y al mejoramiento. La cultura recompensa y elogia a los creadores de nuevas ideas, productos y procesos de trabajo.

VALORES ÉTICOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Una empresa responsable, necesariamente debe asumir un modelo de actuación basado en principios éticos y debe reflejarse en todas las acciones de la empresa, en su operación diaria, al igual que en todas las personas que la conforman. La ética empresarial, es prácticamente obligatoria para asegurar el funcionamiento correcto, pero, sobre todo, confiable, de cualquier negocio.

Responsabilidad social corporativa

La responsabilidad corporativa es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores, (Libro verde, 2001). Se concibe como una contribución empresarial al desarrollo sostenible.

Responsabilidad social corporativa y ética

Una empresa es socialmente responsable cuando su modelo de actuación (su buen gobierno) promueve el desarrollo de prácticas transparentes en el foro interno y en el externo de la empresa. Este marco de actuación no se limita solo al área de confort de la organización o a los resquicios que no se recogen en las leyes, sino a un saber hacer ético.

ÉTICA GERENCIAL

La ética 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. Los valores éticos establecen estándares de lo que es bueno o malo en el comportamiento y en la toma de decisiones.

La 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. Por ejemplo: A un fabricante estadounidense que opera en el extranjero le pidieron que hiciera pagos en efectivo (un soborno) a los funcionarios del gobierno y le indicaron que eso era congruente con las costumbres locales, a pesar de que es ilegal en Estados Unidos.

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. Por ejemplo, para una vendedora en una tienda de productos para salones de belleza, el valor en conflicto está entre ser honesta con los clientes y apegarse a las expectativas de su jefe.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

La noción de la 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.

Se ha adentrado firmemente en la corriente principal de pensamiento y el comportamiento organizacionales. Ernst & Young contribuye a que sus empleados proporcionen servicios contables gratuitos a organizaciones sin fines de lucro o a pequeñas empresas en todo el mundo que están luchando por salir adelante, pagando además sus sueldos y gastos de viaje.

Liderazgo basado en valores
Las acciones y decisiones de cualquier persona generalmente se rigen por su sistema de creencias.

Cuando todos en la empresa poseen el mismo sistema moral, confían más en su líder, sabiendo que sus acciones y decisiones serán en favor del equipo y sin traicionar sus principios. El equipo está mejor dispuesto a seguir sus indicaciones y se mantiene más abierto a escuchar sus sugerencias.

INNOVACIÓN Y CAMBIO

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 distribución y superando las barreras del tiempo y del espacio por medio de la tecnología de la información y de e business.

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. Un elemento clave del éxito de empresas como FedEx, Southwest Airlines, Apple y Toyota ha sido su pasión por crear el cambio. Por otra parte, las empresas automotrices estadounidenses se encuentran en terribles aprietos en gran parte debido a que han actuado con lentitud en lo concerniente al cambio.

Algunas adoptan innovaciones estructurales como la modalidad de red virtual para enfocarse en sus competencias centrales, mientras que los especialistas externos manejan otras actividades. 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.

Cuando se incrementó de forma considerable el precio del combustible, Southwest Airlines buscó innovaciones tecnológicas para incrementar la eficiencia. La empresa logró reducir el uso de combustible añadiendo alerones que incrementaban la eficiencia de sus aviones. FedEx está introduciendo continuamente innovaciones en el servicio. En fecha reciente lanzó al mercado su Smart Package, que se utiliza para el transporte de bienes delicados, como órganos humanos.

TIPO DE CAMBIO ESTRATÉGICO

Los gerentes se pueden enfocar en cuatro tipos de cambio dentro de las organizaciones para lograr una ventaja estratégica. Estos cuatro tipos de cambio son: tecnología, productos y servicios, estrategia y estructura y 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.

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. Estos cambios están diseñados para hacer que la producción sea más eficiente opara producir un mayor volumen.

LOS CAMBIOS EN EL PRODUCTO Y EL SERVICIO: 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.

LOS CAMBIOS EN LA ESTRATEGIA Y LA ESTRUCTURA: Corresponden al dominio administrativo en una organización. El dominio administrativo implica la supervisión y la administración de la empresa.

LOS CAMBIOS EN LA CULTURA:Se refieren a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados.

PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES

La toma de decisiones organizacional 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, la información acerca de las condiciones organizacionales y del entorno se monitorea para determinar si el desempeño es satisfactorio y para diagnosticar la causa de las desventajas.

La etapa de la solución del problema es cuando se consideran los cursos de acción alternos; se selecciona y se implementa una alternativa. Las decisiones organizacionales varían en cuanto a su complejidad y se pueden categorizar como programadas o no programadas.

La toma de decisiones individuales de los gerentes se puede describir en dos formas.

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.

En segundo está la perspectiva de la racionalidad limitada, que describe la forma en que se deben tomar realmente las decisiones con severas restricciones de tiempo y de recursos.

Enfoque racional

El enfoque racional de la toma de decisiones individual 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.

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

CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES

Algunas características organizacionales específicas pueden generar un conflicto. Estas fuentes del conflicto intergrupales son incompatibilidad de las metas, diferenciación, interdependencia de las tareas y recursos limitados. Estas características, a su vez, ayudan a modelar el grado al cual se utiliza un modelo racional de comportamiento frente a un modelo político de comportamiento para lograr los objetivos.

COMPATIBILIDAD DE METAS:

Las metas de cada departamento reflejan los objetivos específicos que tratan de lograr los miembros. 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”. La especialización funcional requiere personas con formación, habilidades, actitudes y horizontes de tiempo específicos.

LA INTERDEPENDENCIA DE LAS TAREAS:

Se refiere a la dependencia de una unidad respecto a otra en lo que concierne a materiales, recursos o información; interdependencia combinada significa que hay poca interacción; interdependencia secuencial significa que la producción de un departamento va al siguiente departamento; e interdependencia recíproca significa que los departamentos intercambian mutuamente materiales e información.

RECURSOS LIMITADOS:

Las organizaciones tienen dinero, instalaciones físicas, recursos de personal y humanos limitados para compartirlos entre los departamentos. En su deseo de alcanzar las metas, los grupos quieren incrementar sus recursos. Esto los coloca en conflicto. Los gerentes pueden desarrollar estrategias, como inflar los requerimientos de presupuesto o trabajar tras bambalinas, con el fin de obtener un nivel deseado de recursos.

BIBLIOGRAFÍA

(S/f). Com.mx. Recuperado el 16 de junio de 2024, de <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LCF/2433438b7baf529e8468d87cd8c2d9b7-LC-%20LCF301%20ESTRUCTURAS%20ORGANIZACIONALES.pdf> de la página 84 a la 107.