



**Nombre de alumno: Sánchez Moreno Alondra  
Jacqueline**

**Nombre del profesor: Rodríguez Alfonso  
Myreille Eréndira**

**Nombre del trabajo: Ensayo**

**Materia: Estructuras organizacionales**

**Grado: 3er cuatrimestre**

**Grupo: A**

## INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional y valores éticos abarca muchos temas como la cultura en las organizaciones que nos dice que es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras, estas nos van a servir de guía que los miembros de una empresa, así mismo la cultura se requiere que las personas hagan inferencias basadas en artefactos observables, por otra parte 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

Los valores éticos son guías de comportamiento que regulan la conducta de un individuo y al hablar de responsabilidad social nos referimos a la carga, compromiso u obligación, de los miembros de una sociedad ya sea como individuos o como miembros de algún grupo, tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto, los valores éticos son personales y únicos de cada individuo, aun cuando en cualquier grupo, organización o sociedad determinados hay muchas áreas de consenso acerca de lo que constituye un comportamiento ético, numerosas organizaciones responden a las fuerzas globales adoptando equipos auto dirigidos 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

## **Cultura organizacional y valores éticos**

La cultura es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseñan a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse. Representa la parte no escrita de los sentimientos de la organización. (Antología estructuras organizacionales, 2020:78)

En la cultura todos participan, pero por lo general para inadvertida, día a día los gerentes se enfrentan cara a cara al poder de la cultura, al momento que tratan de implementar nuevas estrategias o programas que van contra las normas y los valores culturales básicos.

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. Aun cuando las ideas que se convierten en parte de una cultura pueden provenir de cualquier parte dentro de la organización. (Antología estructuras organizacionales, 2020:79)

En la cultura de una organización se comienza con un fundador o un primer líder que es el que articula e implementan las ideas y los valores particulares, como son la visión, la filosofía o bien una estrategias para algún negocio. Así mismo las culturas sirven para dos funciones críticas en las organizaciones, la primera es la integración interna que es la que se encarga de integrar a los miembros de manera que sepan cómo relacionarse unos con otros, significa que los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo trabajar juntos con eficacia. Aquí la cultura es la que guía las relaciones de trabajo cotidianas y establece la forma en que las personas se comunican dentro de la organización, qué comportamiento es aceptable y cuál no y cómo se asignan el poder y la posición la segunda que es la adaptación externa que es la va a ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo, esta es la forma como la organización alcanza sus metas y trata a las personas ajenas a la empresa. Aquí la cultura ayuda a guiar las actividades cotidianas de los trabajadores, con el fin de que cumplan con ciertas metas, así mismo puede ayudar a las organizaciones a responder con rapidez a las necesidades del cliente o a las medidas de un competidor

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. (Antología estructuras organizacionales, 2020:80)

Para identificar e interpretar la cultura se requiere que las personas hagan inferencias basadas en artefactos observables. Los artefactos se pueden estudiar, pero es difícil descifrarlos con precisión. Una ceremonia de entrega de premios en una empresa puede tener un significado diferente del que tiene en otra. Para comprender qué sucede en realidad en una organización, se requiere un trabajo de detective y quizá cierta experiencia como interno. (Antología estructuras organizacionales, 2020:80). Debemos recordar que la cultura existe en dos niveles, los valores subyacentes y los supuestos implícitos así como los artefactos visibles y las conductas observables. Los ritos y las ceremonias, las historias, los símbolos, las estructuras de la organización, las relaciones de poder y los sistemas de control son manifestaciones visibles de los valores implícitos de la empresa. Esos artefactos y conductas visibles se pueden utilizar para interpretar la cultura, pero los gerentes también los utilizan para modelar los valores de la empresa y reforzar la cultura corporativa deseada.

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. Por ejemplo, si el entorno externo requiere flexibilidad y capacidad de respuesta, como en el caso del entorno para las empresas basadas en Internet como Twitter, Netflix, Facebook o Flickr, la cultura debe fomentar la adaptabilidad. (Antología estructuras organizacionales, 2020:85).

En todas las culturas se pueden evaluar con 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. En la cultura adaptable se caracteriza por tener un enfoque estratégico en el entorno externo, esto es mediante la flexibilidad y el cambio para satisfacer las necesidades de todos lo cliente.

Los valores que constituyen la cultura de una organización, se considera que los éticos se encuentran entre los más importantes, los valores éticos establecen estándares de lo que es bueno o malo en el comportamiento y en la toma de decisiones, estos valores son personales y únicos de cada individuo, aun cuando en cualquier grupo, organización o sociedad determinados hay muchas áreas de consenso acerca de lo que constituye un comportamiento ético.

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 comunistas, han traído consigo una economía globalizada que afecta a todas

las empresas, desde la más grande hasta la más pequeña, creando más amenazas y oportunidades. Para reconocer y administrar las amenazas y aprovechar las oportunidades, las empresas actuales pasan por sorprendentes cambios en todas las áreas de sus operaciones. (Antología estructuras organizacionales, 2020:97).

Muchas organizaciones se expresan a las fuerzas globales, en ellas adaptan equipos que son autodirigidos y estructuras horizontales que mejoran la comunicación y la colaboración, en las que se moderniza los canales de suministro y distribución en ellas se supera las barreras del tiempo y del espacio por medio de la tecnología de la información y de negocios. Algunas organizaciones adoptan innovaciones estructurales como la modalidad de red virtual para enfocarse en sus competencias centrales, mientras que los especialistas externos manejan otras actividades, por otra parte las organizaciones actuales enfrentan la necesidad de un importante cambio estratégico y cultural y además son de innovaciones que son rápidas y continuas en la tecnología, los servicios productos y procesos.

## **Conclusión**

Como conclusión debemos entender que la cultura no es más que los valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización, por otro lado para poder identificar e interpretar la cultura se requiere que las personas hagan inferencias basadas en artefactos observables. 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, de los valores que constituyen la cultura de una organización, actualmente se considera que los éticos se encuentran entre los más importantes. 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, y para terminas debemos comprender que 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 comunistas, han traído consigo una economía globalizada que afecta a todas las empresas, desde la más grande hasta la más pequeña, creando más amenazas y oportunidades es por ello que todas las empresas buscan la manera de poder adaptarse con equipos y estructuras que ayudan a mejorar la comunicación y la colaboración en las empresa.

## **Referencias**

Antología estructuras organizacionales