



Nombre de alumno:

Karina Guadalupe Guillen Vázquez

Nombre del profesor:

Myreille Erendira Rodríguez Alfonzo

Nombre del trabajo:

Ensayo

Materia:

Estructuras

Grado:

3er cuatrimestre

Grupo:

A

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS.

¿QUÉ ES LA CULTURA?

Es un conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización, pasando a ser también parte de una enseñanza a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse.

NIVELES DE LA CULTURA CORPORATIVA

Símbolos, ceremonias, historias, lemas, conductas, manera de vestir, escenarios físicos observables.

Valores subyacentes, supuestos, creencias, actitudes y sentimientos implícitos.

DOS FUNCIONES CRÍTICAS DE LA CULTURA.

Integración interna: Significa que los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo trabajar juntos con eficacia

Adaptación externa: Se refiere a la forma como la organización alcanza sus metas y trata a las personas ajenas a la empresa.

RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

Ritos y ceremonias: Funciona para la identificación de los valores culturales, las actividades elaboradas y planeadas que constituyen un evento especial y casi siempre se lleva a cabo en auditorios.

Historias y mitos: Son narraciones basadas en acontecimientos reales que con frecuencia se comparten entre los empleados y se cuentan a los nuevos trabajadores.

Símbolos: Representan valores más profundos.

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.

Relaciones de poder: Significa descifrar quién ejerce su influencia o manipula o tiene la capacidad de hacerlo.

Sistemas de control: Es 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.

DOS DIMENSIONES ESPECIFICAS:

El grado al cual el entorno competitivo requiere flexibilidad o estabilidad.

El grado al cual el enfoque estratégico y la fortaleza de la organización son internos o externos.

CULTURA ADAPTABLE

Se caracteriza por el enfoque estratégico en el entorno externo, mediante la flexibilidad y el cambio, para satisfacer las necesidades del cliente.

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, para ayudar a lograr el propósito.

CULTURA DE CLAN

Tiene un enfoque primordial en el interés y la participación de los miembros de la organización y en expectativas rápidamente cambiantes del entorno externo.

CULTURA BUROCRÁTICA

Esta clase de organización tiene éxito por ser altamente integrada y eficiente. En la actualidad, la mayoría de los gerentes se aparta de las culturas burocráticas, debido a una necesidad de mayor flexibilidad.

FUENTES DE VALORES ÉTICOS EN LAS ORGANIZACIONES

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.

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.

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.

DILEMA ÉTICO

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

