



**Nombre de alumno: Rosa Elena López Solís**

**Nombre del profesor: Jezabel Ivonne Silvestre**

**Nombre del trabajo: Cultura organizacional y valores éticos**

**Materia: Estructuras Organizacionales**

**Grado: 3 semestre**

**Grupo: A**

Frontera Comalapa, Chiapas a 19 de junio del 2020.

Cultura organizacional y valores éticos

¿Qué es la Cultura organizacional?

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

Surgimiento y propósito de la cultura

la cultura de una organización se inicia con un fundador o un primer líder que articulan e implementan ideas y valores particulares como una visión, una filosofía o una estrategia de negocios.

sirven a dos funciones críticas en las organizaciones

integrar a los miembros de manera que sepan cómo relacionarse unos con otros

La integración interna

significa que los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo trabajar juntos con eficacia

ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo

La 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

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

refuerzan valores específicos, crean un vínculo entre las personas para compartir una comprensión importante y ungen a los héroes y heroínas celebrados que simbolizan importantes creencias y actividades.

Historias y mitos

Las historias son narraciones basadas en acontecimientos reales

se comparten entre los empleados

sirven como modelos o ideales para cumplir con las normas y los valores de la firma

mitos, que son congruentes con los valores y las creencias de la organización, pero que no están respaldados por hechos

Las historias mantienen con vida los principales valores de la organización y proporcionan una comprensión compartida entre todos los empleados

Símbolos

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

símbolo es un artefacto físico de la organización

son poderosos porque enfocan la atención en un aspecto específico

Estructuras organizacionales

Un poderoso reflejo de la cultura es la forma en que está diseñada la organización

Relaciones de poder

descifrar quién ejerce su influencia o manipula o tiene la capacidad de hacerlo

considerar si las relaciones de poder son formales o informales

Sistemas de control

El funcionamiento interno de la manera en que la organización controla a las personas y las operaciones

como la forma como se administra la información, si los gerentes aplican un control del comportamiento o de los resultados relacionados con las actividades de los empleados, los sistemas de control de calidad, los métodos de control financiero, los sistemas de recompensas y cómo se toman las decisiones

Diseño y culturas organizacionales

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

Las culturas se pueden evaluar en una amplia gama de dimensiones,

dos dimensiones específicas

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 organizacional y valores éticos

categorías de cultura

Estas cuatro características se relacionan para tener cabida entre valores culturales, estrategia, estructura y entorno. Cada una puede tener éxito, dependiendo de las necesidades del entorno externo y del enfoque estratégico de la organización

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

este tipo de empresa no reacciona con rapidez a los cambios del entorno, más bien crea el cambio en forma activa

La cultura de misión

Una organización interesada en servir a clientes específicos en el entorno externo, pero sin necesidad de un cambio rápido, es adecuada para una cultura de misión

Los empleados en lo individual pueden ser responsables de un nivel específico de desempeño y, a cambio de eso, la organización promete recompensas específicas

La 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

En una cultura de clan, un valor importante es cuidar de los empleados y asegurarse de que tengan cualquier cosa que necesiten para ayudarlos a sentirse satisfechos y a la vez productivos.

Cultura burocrática

Tiene un enfoque interno y una orientación congruente hacia un entorno estable

Este tipo de cultura apoya un enfoque metódico para hacer negocios

Los símbolos, los héroes y las ceremonias refuerzan los valores de cooperación, tradición y de seguir políticas y prácticas establecidas como formas de alcanzar las metas

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

Algunas empresas han desarrollado formas sistemáticas para medir y administrar el impacto de la cultura en el desempeño organizacional

Cuando las organizaciones son exitosas, los valores, las ideas y prácticas que ayudaron a alcanzar el éxito se vuelven institucionales

Muchas empresas se convierten en víctimas de su propio éxito, aferrándose a valores y conductas obsoletas, e incluso destructivas

Las culturas adaptables sólidas a menudo incluyen los siguientes valores:

El todo es más importante que las partes y las fronteras entre las partes se minimizan

La igualdad y la confianza son los principales valores

La cultura fomenta la asunción de riesgos, el cambio y el mejoramiento

Valores éticos y responsabilidad social

De los valores que constituyen la cultura de una organización, actualmente se considera que los éticos se encuentran entre los más importantes

Los altos directivos corporativos se encuentran bajo el escrutinio público como nunca antes, e incluso las pequeñas empresas están descubriendo la necesidad de darle más énfasis a la ética, con el fin de restaurar la confianza entre sus clientes y entre los miembros de la comunidad.

Cultura organizacional y valores éticos

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

Los valores éticos

establecen estándares de lo que es bueno o malo en el comportamiento y en la toma de decisiones. son personales y únicos de cada individuo

la postura ética de cada persona es una mezcla de sus antecedentes históricos, culturales, sociales y familiares y de sus influencias

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

Ética gerencial

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

la ética trata de la toma de decisiones

Algunos aspectos son extremadamente difíciles de resolver y a menudo representan dilemas

Un dilema ético

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

Responsabilidad social corporativa

La noción de la responsabilidad social corporativa es una extensión de la idea de la ética gerencial

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 los valores

Características

Conductas interpersonales

Acciones y expectativas personales

Justicia con los demás

Liderazgo organizacional

Innovación y cambio

Economía globalizada que afecta a todas las empresas

- la avanzada tecnología
- la integración económica nacional
- la madurez de los mercados domésticos
- el cambio al capitalismo en las regiones antes comunistas

Cultura organizacional y valores éticos

Tipo de cambio estratégico

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

- Tecnología
- productos y servicios
- estrategia y estructura
- cultura

Cada empresa tiene una configuración única 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

para hacer que la producción sea más eficiente o para producir un mayor volumen

Los cambios en la tecnología incluyen las técnicas para fabricar productos o prestar servicios

Incluyen métodos, equipo y flujo del trabajo

Los cambios en el producto y el servicio

Corresponden a la fabricación de productos o servicios de una organización

Los nuevos productos y servicios por lo general se diseñan para incrementar la participación de mercado o para desarrollar nuevos mercados, compradores o clientes

Los cambios en la estrategia y la estructura

dominio administrativo en una organización. implica la supervisión y la administración de la empresa

Esos cambios incluyen transformaciones en

la estructura organizacional, la administración estratégica, las políticas, los sistemas de recompensa, las relaciones laborales, los dispositivos de coordinación, la información de la gerencia y los sistemas de control, contables y de elaboración de presupuestos

Los cambios en la cultura

se refieren a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados

corresponden a los cambios en la manera de pensar de los empleados

son modificaciones en la actitud mental, más que en la tecnología, la estructura o los productos

Los cuatro tipos de cambio que se presentan son interdependientes, un cambio en uno a menudo significa un cambio en otro