

Nombre de alumnos: Bitia Madian Méndez Ávila

Nombre del profesor: Andrés Morales Martínez

Nombre del trabajo: cuadro sinóptico

Materia: estructuras organizacionales

Grado: 4to cuatrimestre

Grupo: único

Pichucalco, Chiapas a 06 de diciembre de 2020



4.1 Cultura organizacional

el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización

Representa la parte no escrita de los sentimientos de la organización.
Todos participan en la cultura, pero ésta por lo general pasa inadvertida

la cultura sólo cuando tratan de implementar nuevas estrategias o programas que van contra las normas y los valores culturales básicos.

La cultura organizacional existe en dos niveles, En la superficie son visibles los artefactos y las conductas observables, es decir, la manera de vestir y actuar de las personas

Sin embargo, los elementos visibles de la cultura reflejan los valores más profundos en la mente de los integrantes de la empresa.

Los atributos de la cultura se muestran en muchas formas, pero a menudo evolucionan hacia una serie de actividades que siguen un patrón y que se llevan a cabo mediante interacciones sociales.

Surgimiento y propósito de 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.

las ideas que se convierten en parte de una cultura pueden provenir de cualquier parte dentro de la organización

Un primer líder que articulan e implementan ideas y valores particulares como una visión, una filosofía o una estrategia de negocios.

La integración interna significa que los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo trabajar juntos con eficacia.

La cultura es la que guía las relaciones de trabajo cotidianas y determina la forma en que las personas se comunican dentro de la organización

La adaptación externa se refiere a la forma como la organización alcanza sus metas y trata a las personas ajenas a la empresa.

La cultura de la organización también guía la toma de decisiones de los empleados en ausencia de reglas o políticas escritas.

4.2 Rasgos de la cultura organizacional

Ritos y ceremonias. Los valores culturales se pueden identificar en los ritos y ceremonias, las actividades elaboradas y planeadas que constituyen un evento especial

Esas son ocasiones especiales que refuerzan valores específicos, crean un vínculo entre las personas

se utiliza con frecuencia es el rito de integración, que crea lazos comunes y buenos sentimientos entre los empleados

Historias y mitos Las historias son narraciones basadas en acontecimientos reales que con frecuencia se comparten entre los empleados

Muchas historias son acerca de héroes de la empresa que sirven como modelos o ideales para cumplir con las normas y los valores

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

Otro símbolo es un artefacto físico de la organización. Los símbolos físicos 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.

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

En algunas empresas, el personal de finanzas tiene bastante poder, mientras que en otras son los ingenieros y los diseñadores.

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

los gerentes aplican un control del comportamiento o de los resultados relacionados con las actividades de los empleados

4.3 Diseño y culturas organizacionales

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

los valores del espíritu emprendedor, las normas y creencias que apoyan la capacidad de la organización para detectar

La innovación, la creatividad y la aceptación del riesgo se valoran y recompensan.

Los líderes reducen progresivamente la cultura de que cualquier cosa es aceptable, mientras buscan formas de asegurarse de que la empresa siga prosperando

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

La cultura de misión se caracteriza por un énfasis en una visión clara del propósito y en el logro de las metas

Los empleados en lo individual pueden ser responsables de un nivel específico de desempeño

En algunos casos, la cultura de misión refleja un alto nivel de competitividad y una orientación a ganar utilidades.

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.

El interés y la participación crean un sentido de responsabilidad y propiedad y, por consiguiente, un mayor compromiso con la organización.

un valor importante es cuidar de los empleados y asegurarse de que tengan cualquier cosa que necesiten para ayudarlos

Se concede empowerment a los trabajadores de manera que utilicen su iniciativa y creatividad para servir a los clientes.

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.

El nivel de participación personal es un poco más bajo en esta cultura, pero lo supera un alto nivel de congruencia

Lisa Hjorten y Scott Fuller, el matrimonio fundador, implantaron intencionalmente una cultura de orden, disciplina y control.

A algunas personas les agrada el orden y lo predecible de una cultura burocrática, mientras que otras se sentirían sofocadas y restringidas por un exceso de disciplina

Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño La cultura puede desempeñar un rol importante en la creación de un entorno organizacional que permite el aprendizaje

Una cultura sólida que fomenta la aceptación y el cambio mejora el desempeño organizacional, al dar energía a los empleados y motivarlos

la creación de una cultura de adaptación y su influencia es uno de los trabajos más importantes de un gerente. La cultura correcta puede conducir a un alto desempeño.

En Caterpillar, los líderes utilizaban una herramienta llamada Proceso de Evaluación Cultural, que les proporcionaba a los altos directivos datos sólidos documentando

4.4 Valores éticos y responsabilidad social

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

difundidos escándalos contables corporativos y los errores éticos entre los líderes del negocio y el gobierno han saturado las noticias en años recientes.

Un estudio de las noticias de negocios relacionadas con las 100 corporaciones más grandes de Estados Unidos

encontró que un abrumador 40% de ellas se ha visto involucrada recientemente en actividades que se puede considerar no éticas.

Los líderes de negocios en países como Alemania y Japón también se han visto envueltos en años recientes en un escándalo tras otro

Los altos directivos corporativos se encuentran bajo el escrutinio público como nunca antes, e incluso las pequeñas empresas

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.

4.5 Fuentes de valores éticos en las organizaciones

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 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 moralidad de la sociedad a menudo se refleja en normas de comportamiento y valores acerca de lo que tiene sentido para una sociedad donde hay orden.

La cultura organizacional a menudo tiene una profunda influencia sobre las elecciones individuales y puede apoyar y alentar las acciones éticas

Ética gerencial Muchos de los recientes escándalos en las noticias están relacionados con personas y corporaciones que violaron la ley.

es importante recordar que las decisiones éticas van mucho más allá de las conductas reguladas por la ley

Los estándares éticos son aplicables en su mayor parte al comportamiento que no está cubierto por la ley y el estado de derecho es aplicable a conductas

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.

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

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

se consideraba que la responsabilidad social corporativa era de la incumbencia de pequeñas empresas fuera de lo común