

**UNIVERSIDAD DEL SURESTE
CAMPUS TAPACHULA**

LICENCIATURA EN MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

TERCER CUATRIMESTRE

NOMBRE DEL ASESOR ACADÉMICO:

VÍCTOR ANTONIO GONZÁLEZ

ASIGNATURA:

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONES.

NOMBRE DEL ALUMNO:

DAYANNE VÁZQUEZ OLIVO

FECHA DE ENTREGA:

DOMINGO, 25 DE JULIO 2021.



Cultura organizacional y valores éticos.

CULTURA

Esta es un conjunto de valores que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseñan a los nuevos miembros a cómo comportarse, pensar, sentir, ante la sociedad o las organización que pertenece.

- ❖ La cultura es compartida, tiene hábitos, creencias, normas no escritas, expectativas.

Surgimiento y propósito de la cultura.

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. Esta 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.

CULTURA ORGANIZACIONAL.

Se entiende como cultura organizacional a las creencias, valores, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias de una organización.

- ❖ Debido a que toda organización se constituye de personas, esta cultura está formada por los diferentes valores individuales que conforman por completo la organización.

Algunas ventajas son:

- ❖ Hacer que se respeten los derechos del personal.
- ❖ Evita la discriminación al interior y exterior de la empresa.
- ❖ Aumenta la motivación y satisfacción de los trabajadores.
- ❖ Genera igualdad de oportunidades.
- ❖ Se incrementa la productividad y eficiencia.

VALORES ETICOS

Son guías del comportamiento para regular la conducta del ser humano según lo normalmente aceptado o lo socialmente.

- ❖ Un individuo tiene ciertos principios éticos y basándose en ellos actúa de una manera determinada

Algunos son:

- ❖ Lealtad.
- ❖ Compromiso.
- ❖ Calidad.
- ❖ Solidaridad.
- ❖ Justicia.
- ❖ Integridad.
- ❖ Legalidad.
- ❖ Responsabilidad social.
- ❖ Sustentabilidad.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS.

Las culturas sirven a dos funciones críticas en las organizaciones.

Integración interna

Esta se 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, qué comportamiento es aceptable y cuál no y cómo se asignan el poder y la posición.

Adaptación externa

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

- ❖ La cultura ayuda a guiar las actividades cotidianas de los trabajadores, con el fin de que cumplan con ciertas metas. Puede ayudar a las organizaciones a responder con rapidez a las necesidades del cliente o a las medidas de un competidor.

INTERPRETACIÓN DE LA CULTURA

Para identificar e interpretar la cultura se requiere que las personas hagan inferencias basadas en artefactos observables.

1. Observa la cultura de la empresa como si fueras un empleado nuevo.
2. Identifica las motivaciones de los empleados.
3. Observa los objetos y artefactos presentes en la empresa.
4. Observa cosas que faltan
5. Toman un paseo cultural.
6. Realiza entrevistas culturales a los empleados

CULTURA

CULTURA ADAPTABLE.

Esta se caracteriza por el enfoque estratégico en el entorno externo, mediante la flexibilidad y el cambio, para satisfacer las necesidades del cliente. La cultura fomenta los valores del espíritu emprendedor, las normas y creencias que apoyan la capacidad de la organización para detectar, interpretar y traducir las señales del entorno en nuevas respuestas de comportamiento.

LA CULTURA DE MISION-

Esta 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. 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.

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

- 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.

LA 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.

FORTALEZA DE LA CULTURA.

Esta se refiere al grado de acuerdo entre los miembros de una organización acerca de la importancia de valores específicos.

- Una cultura sólida a menudo está asociada con el uso frecuente de ceremonias, símbolos e historias.

Las subculturas se desarrollan para reflejar los problemas, las metas y experiencias comunes que comparten los miembros de un equipo, de un departamento o de otra unidad.

Un negocio que no se rija por principios y valores éticos corre el riesgo de perder la confianza de sus socios, de los accionistas, de sus colaboradores y de sus clientes, además de que puede tener un impacto negativo directo en sus ventas y en la imagen de la marca en el mercado.

Aunque 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.