



**Mi Universidad**

**NOMBRE DEL ALUMNO:**

**NANCY ALIDAHÍ ROBLERO PEREZ**

**TEMA:**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS**

**PARCIAL: 2**

**MATERIA:**

**ESTRUCTURA ORGANIZACIONALES**

**NOMBRE DEL PROFESOR:**

**MARIA DEL CARMEN BRIONES**

**LICENCIATURA:**

**PSICOLOGIA GENERAL**

**CUATRIMESTRE:3ER**



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.

La cultura organizacional existe en dos niveles, En la superficie son visibles los artefactos y las conductas observables.



### 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.



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

Las culturas sirven a dos funciones críticas en las organizaciones:

<p><b>La integración interna</b> significa que los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo trabajar juntos con eficacia.</p>	<p><b>La adaptación externa</b> se refiere a la forma como la organización alcanza sus metas y trata a las personas ajenas a la empresa.</p>
--	--

### Rasgos de la cultura organizacional

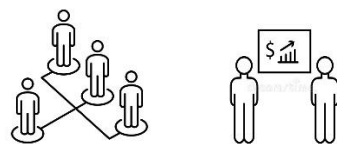


#### **Ritos y ceremonias.**

Los valores culturales se pueden identificar en los ritos y ceremonias, las actividades elaboradas y planeadas que constituyen un evento especial y que a menudo se llevan a cabo en beneficio de un auditorio. Los gerentes celebran ritos y ceremonias para proporcionar ejemplos drásticos de lo que valora una empresa.

#### **Historias y mitos.**

Las historias son narraciones basadas en acontecimientos reales que con frecuencia se comparten entre los empleados y se cuentan a los nuevos trabajadores para informarlos acerca de una organización. Muchas historias son acerca de héroes de la empresa que sirven como modelos o ideales para cumplir con las normas y los valores de la firma



#### **Símbolos.**

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, dice mucho acerca de cuáles son los valores culturales en los que hace hincapié la organización.





**Relaciones de poder.**

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



**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 y las operaciones.

**Diseño y culturas organizacionales**



<p><b>La cultura adaptable:</b> Se caracteriza por el enfoque estratégico en el entorno externo, mediante la flexibilidad y el cambio, para satisfacer las necesidades del cliente</p>	
<p><b>La cultura de misión:</b> 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.</p>	
<p><b>La cultura de clan</b> Tiene un enfoque primordial en el interés y la participación de los miembros de la organización y en expectativas rápidamente cambiantes del entorno externo.</p>	
<p><b>Cultura burocrática</b> Tiene un enfoque interno y una orientación congruente hacia un entorno estable. Este tipo de cultura apoya un enfoque metódico para hacer negocios.</p>	

**responsabilidad social**



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.

**Fuentes de valores éticos en las organizaciones**

<p><b>La ética gerencial</b> 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.</p>	
<p><b>Responsabilidad social corporativa</b> es una extensión de la idea de la ética gerencial y 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, como empleados, clientes, accionistas, la comunidad y la sociedad en general.</p>	

**Innovación y cambio**



varias fuerzas del entorno impulsan esta necesidad de un importante cambio organizacional.

Para reconocer y administrar las amenazas y aprovechar las oportunidades, las empresas actuales pasan por sorprendentes cambios en todas las áreas de sus operaciones.



**Tipo de cambio estratégico**

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

<p><b>Los cambios en la tecnología.</b>                  Son modificaciones en el proceso de producción de una empresa, como su base de conocimientos y habilidades, que permiten una competencia distintiva. Estos cambios están diseñados para hacer que la producción sea más eficiente o para producir un mayor volumen.</p>	
<p><b>Los cambios en el producto y el servicio.</b>                  Corresponden a la fabricación de productos o servicios de una organización. Los nuevos productos incluyen pequeñas adaptaciones de los ya existentes, o líneas de productos totalmente nuevas.</p>	
<p><b>Los cambios en la estrategia y la estructura.</b>                  Corresponden al dominio administrativo en una organización. El dominio administrativo 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.</p>	
<p><b>Los cambios en la cultura</b>                  se refieren a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados. Los cambios en la cultura 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.</p>	

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

Las organizaciones son sistemas interdependientes y el cambio en una parte a menudo tiene implicaciones.

