



Nombre del Alumno: **Evi Leonel Aguilar Roblero**

Nombre del tema: Cultura organizacional y valores éticos

Parcial: **3°**

Nombre de la Materia: **ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES**

Nombre del profesor: **María del Carmen Briones Martínez**

Nombre de la Licenciatura: psicología

Cuatrimestre: **3°**

Lugar y Fecha de elaboración

La grandeza A 13/06/2022

Cultura organizacional

La cultura es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y se enseñan a los nuevos miembros de una organización a como es la manera correcta de pensar, sentir y comportarse



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

Los elementos visibles de la cultura reflejan los valores más profundos en la mente de los integrantes de la empresa



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.

Las culturas sirven a dos funciones críticas en las organizaciones: integrar a los miembros de manera que sepan cómo relacionarse unos con otros y ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo.



Trabajar Juntos – Grupo Empresarial

La integración interna significa que los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo trabajar juntos con eficacia. Determina qué comportamiento es aceptable y cuál no y cómo se asignan el poder y la posición

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

Se requiere que las personas hagan inferencias basadas en artefactos observables. Para comprender qué sucede en realidad en una organización, se requiere un trabajo de detective y quizá cierta experiencia como interno.



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.

Se considera que algunas historias son leyendas debido a que los acontecimientos son históricos y tal vez se embellecieron con detalles ficticios

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

Un ejemplo es un rito de transición, que facilita la adaptación de los empleados a nuevos roles sociales.



Símbolos: Otra herramienta para interpretar la cultura es el símbolo, algo que representa otra cosa. En cierto sentido, las ceremonias, las historias y los ritos son todos símbolos, debido a que representan valores más profundos.



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. Es considerar si las relaciones de poder son formales o informales, por ejemplo si las personas tienen el poder basándose principalmente en su posición en la jerarquía, o en otros factores, como su experiencia



Sistemas de control :El último elemento se relaciona con los sistemas de control, esto incluye estudiar cosas tales 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



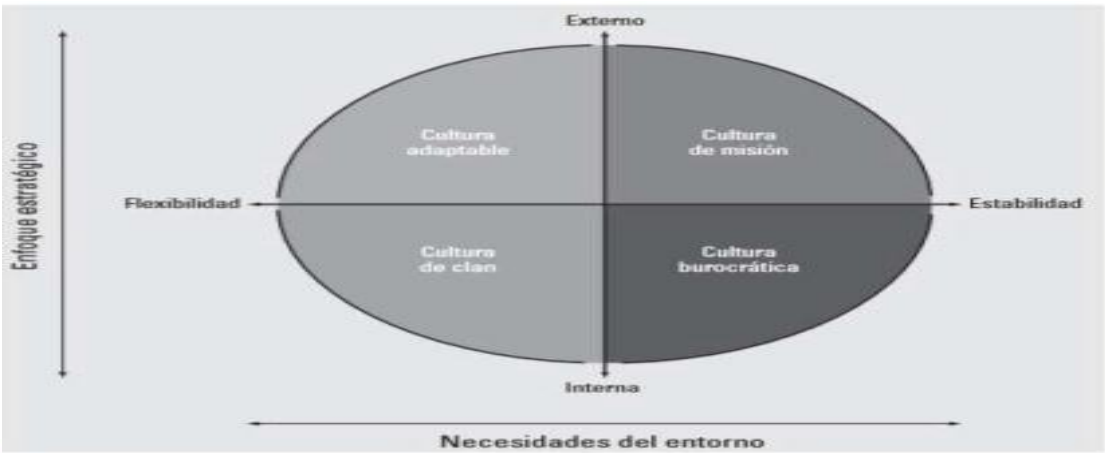
Diseño y culturas organizacionales

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, como el grado de colaboración entre las personas y los departamentos, la importancia del control y dónde está concentrado

Cuatro categorías de cultura asociadas con estas diferencias, son adaptable, misión, clan y Burocrática las cuales se relacionan para tener cabida entre valores culturales, estrategia, estructura y entorno.



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.

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



Un ejemplo de la cultura adaptable es **Google**, una empresa cuyos valores promueven la iniciativa individual, la experimentación, la aceptación del riesgo y el espíritu emprendedor

La 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



La cultura de clan: Esta cultura es similar a la forma de control de clan. Más que cualquier otra, esta cultura se enfoca en satisfacer las necesidades de los empleados como la ruta para lograr un alto desempeño.

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



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

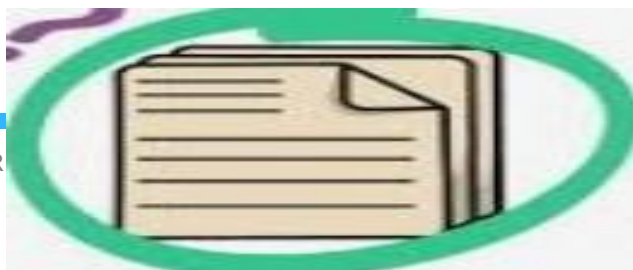
Cultura burocrática: Tiene un enfoque interno y una orientación congruente hacia un entorno estable. Los símbolos, los héroes y las ceremonias refuerzan los valores de cooperación, tradición y de seguir políticas y prácticas establecidas como formas de alcanzar las metas



En la actualidad, la mayoría de los gerentes se aparta de las culturas burocráticas, debido a una necesidad de mayor flexibilidad.

Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño

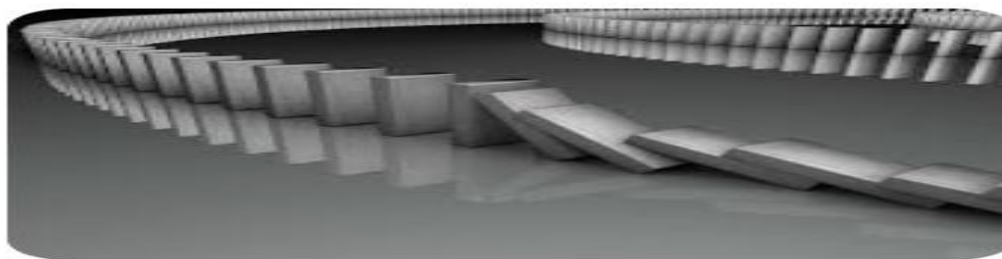
Las culturas saludables no sólo proporcionan una integración interna sin tropiezos, sino que también fomentan la adaptación al entorno externo



Las culturas adaptables sólidas a menudo incluyen

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

Las personas están conscientes del sistema como un todo, Todos los miembros consideran cómo sus acciones afectan a otras partes y a la organización total



La igualdad y la confianza son los principales valores.

La cultura crea un sentido de comunidad e interés de unos hacia otros.



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

La cultura recompensa y elogia a los creadores de nuevas ideas, productos y procesos de trabajo una cultura adaptable también puede recompensar a quienes fracasan, con el fin de aprender y crecer



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



Fuentes de valores éticos en las organizaciones

Los valores éticos establecen estándares de lo que es bueno o malo en el comportamiento y en la toma de decisiones.

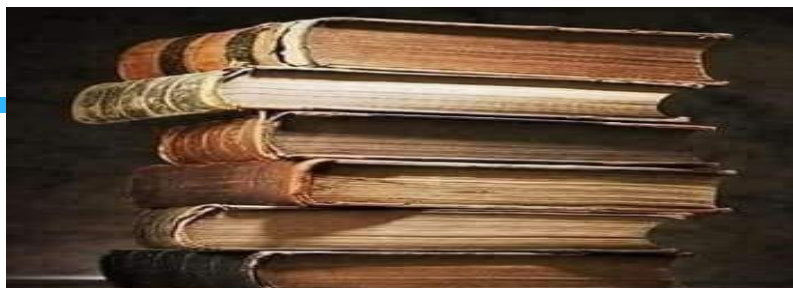


NORMAS DE COMPORTAMIENTO



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,

Algunos principios se codifican en leyes y regulaciones, como las leyes que prohíben conducir en estado de ebriedad, el robo o el asesinato.

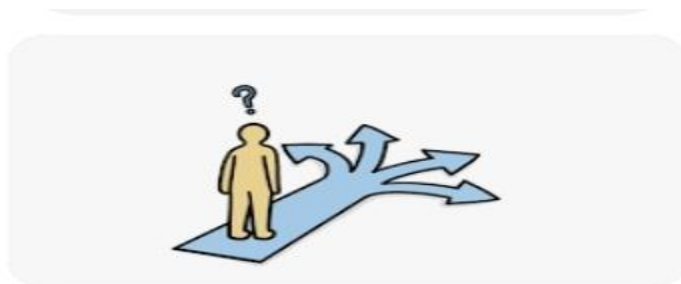


La cultura organizacional a menudo tiene una profunda influencia sobre las elecciones individuales y puede apoyar y alentar las acciones éticas, o promover un comportamiento no ético y socialmente irresponsable.



Ética gerencial

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 que no necesariamente están cubiertas por estándares éticos.



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. Los gerentes hacen elecciones todos los días acerca de si deben ser honestos o deshonestos con los clientes y proveedores,



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

Los dilemas éticos no son fáciles de resolver, pero los altos directivos pueden ayudar al proceso estableciendo valores organizacionales que proporcionen a las personas algunas pautas para tomar la mejor decisión desde un punto de vista moral.



Un Hombre Está Mirando Al Rinoc

Responsabilidad social corporativa

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,



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

Innovación y cambio

Las poderosas fuerzas asociadas con la avanzada tecnología, la integración económica nacional, la madurez de los mercados domésticos

Han traído consigo una economía globalizada que afecta a todas las empresas, desde la más grande hasta la más pequeña, creando más amenazas y oportunidades.



Las organizaciones actuales enfrentan la necesidad de un importante cambio estratégico y cultural y de innovaciones rápidas y continuas en la tecnología, los servicios, productos y procesos.

Importancia y necesidad de los cambios

informaticadirecto.com

Mientras que antes el cambio ocurría de forma gradual y poco frecuente, en la actualidad es considerable y constante.

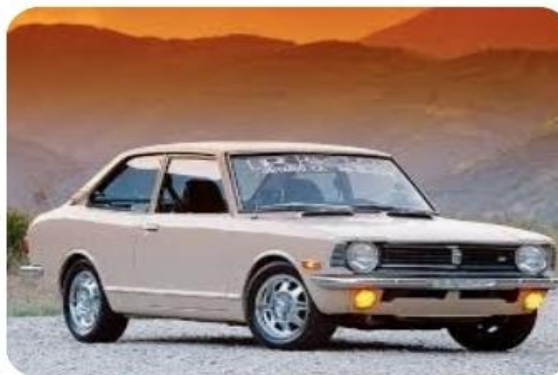


Celular: Historia y Evolución | Tecn

Tipos de cambio estratégico



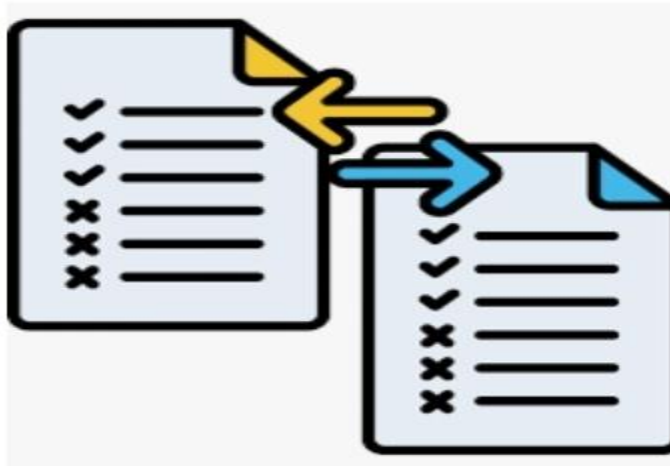
Los gerentes se pueden enfocar en cuatro tipos de cambio dentro de las organizaciones para lograr una ventaja estratégica. Como: tecnología, productos y servicios, estrategia y estructura y cultura.



Los cambios en la tecnología. Son modificaciones en el proceso de producción de una empresa, Estos cambios están diseñados para hacer que la producción sea más eficiente o para producir un mayor volumen.

Los cambios en el producto y el servicio. Corresponden a la fabricación de productos o servicios de una organización. Los nuevos productos incluyen pequeñas adaptaciones de los ya existentes,

El servicio reúne las tecnologías existentes, en una nueva forma de servir a un nuevo mercado.





Un Hombre Está Mirando Al Rinco

Los cambios en la estrategia y la estructura. Corresponden al dominio administrativo en una organización. El dominio administrativo implica la supervisión y la administración de la empresa.

Los cambios en la cultura: se refieren a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados



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

Bibliografía

- Daft Richard. (2014). Teoría y diseño organizacional. Cengage Learning
- Munch galindo, Lourdes (2012). Organización y diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. Trillas
- Rodríguez Valencia Joaquín (2011). Reorganización de la empresa. El cambio en la estructura organizacional. Trillas