



Mi Universidad

Super nota

Nombre del Alumno: Carolina Hernández Jiménez

Nombre del tema: Cultura Organizacional y valores éticos

Actividad: Súper nota y contestar las preguntas

Nombre de la Materia: Estructura Organizacional

Nombre del profesor: Aldo Irecta Nájera

Nombre de la Licenciatura: Administración de empresas

Cuatrimestre: Tercer cuatrimestre

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 nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse. La cultura de la organización también guía la toma de decisiones de los empleados en la ausencia de reglas o políticas escritas.

La cultura organizacional existe en dos niveles, en la superficie son visibles artefactos y las conductas observables, como la manera de vestir y actuar de las personas, el tipo de sistemas de control y estructura de poder que utiliza la empresa y los símbolos, las historias y ceremonias que comparten los miembros de la organización.

La cultura proporciona a las personas un sentido de identidad organizacional y genera en ellas un compromiso con las creencias y los valores es que son más grandes que ellas mismas, las culturas sirven a dos funciones críticas en las organizaciones la primera es integrar a los miembros de manera que sepan cómo relacionarse entre si, la segunda es ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo.

La integración interna es cuando los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo trabajar juntos con eficacia, la adaptación externa se refiere a la forma como la organización alcanza sus metas y trata a las personas ajenas de la empresa.

Rasgos de la cultura organizacional

- Ritos y ceremonia
- Historias y mitos
- Símbolos
- Estructuras organizacionales
- Relaciones de poder
- Sistema de control

La relación correcta entre los valores culturales, la estrategia y las estructuras organizacionales y el entorno puede mejorar el desempeño organizacional.

La cultura se puede evaluar en una amplia gama de dimensiones como el grado de colaboración frente al aislamiento entre las personas y los departamentos, la importancia del control y el concentrado. Dos dimensiones específicas sería el grado al cual el entorno competitivo requiere flexibilidad o estabilidad; y el grado al cual el enfoque estratégico y la fortaleza de la organización son internos o externos.

También están las cuatro características que se relacionan para tener cabida entre valores culturales, estrategia, estructura y entorno.

- La cultura adaptable: Se caracteriza por el enfoque estratégico en el entorno, mediante la flexibilidad y el cambio, para satisfacer las necesidades del cliente.
- La cultura de misión: Se caracteriza por un énfasis en una visión clara del propósito y en el logro de las metas, como el crecimiento de ventas, rentabilidad o participación de mercado.
- La cultura de clan: Cuida del empleados y se asegura que tengan cualquier cosa que necesiten para sentirse satisfecho y ser más productivos.
- Cultura burocrática: Tiene un enfoque interno y una orientación congruente hacia el entorno estable.

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; una cultura sólida que fomenta la aceptación y el cambio mejora el desempeño organizacional, unificando a las personas en torno a metas compartidas y de una misión más alta y modelando y guiando el comportamiento, de manera que las acciones de todos estén alineadas con las prioridades estratégicas.

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

Valores de la cultura adaptable

- 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.

Las culturas corporativas adaptables tienen valores y patrones de comportamiento diferentes de los de las culturas que no son adaptables.

La ética se refiere al código de principios y valores morales que regula las conductas de las personas o de un grupo respecto a lo que es correcto o incorrecto, estos valores establecen estándares de lo que es bueno o malo en el comportamiento y en la toma de decisiones, los valores son personales y únicos de cada individuo.

La ética gerencial consiste en los principios que guían a las decisiones y el comportamiento de los gerentes en lo concerniente a si está bien lo cierto o está equivocado. La ética trata de la toma de decisiones. Los gerentes hacen elecciones todos los días acerca de si deben ser honestos o deshonestos; los dilemas éticos no son fáciles de resolver.

La noción de la responsabilidad social corporativa es una extensión de la idea de la ética gerencial y se refiere a la obligación de hacer elecciones y emprender una acción de manera que la organización contribuya al bienestar de todos los grupos.

Los gerentes se enfocan en cuatro tipos de cambios dentro de las organizaciones para lograr una ventaja estratégica.

- Los cambios en la tecnología: Son modificaciones en el proceso de producción de una empresa, como la base de conocimientos y habilidades, que permiten una competencia distintiva.
- Los cambios en el producto y el servicio: Corresponde a la fabricación de productos o servicios de una organización
- Los cambios en la estrategia y la estructura: Es el dominio administrativo en una organización
- Los cambios en la cultura: Se refiere a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados.

Preguntas

1. ¿Cuáles son las dos maneras en que se presentan los reguladores?

Organismos reguladores y Grupos de interés

2. ¿Cuáles son los factores que estudia el macroentorno?

Socio culturales, factores económicos, factores políticos legales, y factores Globales o secuencias STEP

3. ¿Cuáles son los sentidos en que los gerentes dirigen la vista por el diseño organizacional?

Hacia el interior de su organización y hacia el exterior de su organización

4. ¿Cuáles son las 5 variables que definen el modelo de las organizaciones?

- estilo de liderazgo
- motivación
- comunicación
- toma de decisiones
- control

5. ¿Cómo saber si una estructura organizacional es eficiente?

Si permite la consecución con el mínimo de costo o evitando consecuencias imprevistas para la organización

6. ¿Cuáles son los 8 puntos que se consideran claves para el desarrollo de un diseño organizacional y de que habla cada uno de ellos?

- orientación hacia la acción
- orientación al cliente
- autonomía y decisión
- productividad a través de la gente
- compromiso con los valores
- cercanía al negocio
- organización simple
- rigidez y flexibilidad

7. ¿Cuáles son Las cuatro piedras angulares para el diseño de la organización?

- División del trabajo
- departamentalización
- Jerarquía
- coordinación

8. ¿Cuáles son los cuatro modos de organización que definió Likert?

- Autoritario
- paternalista
- Consultivo
- Participativo

9. ¿Cómo saber si una estructura Organizacional es eficaz?

Si facilita el logro de los objetivos

10. ¿Qué es una empresa?

Es una organización social que realiza un conjunto de actividades y emplea recursos para lograr la satisfacción de su mercado.

11. ¿según gerentes, dueños o socios cuales pueden ser las finalidades de las empresas?

- Satisfacer a los clientes
- obtener la máxima rentabilidad
- obtener resultados a corto plazo
- Beneficiar a la comunidad
- Dar servicio a los clientes
- Beneficiar a los empleados
- Dar imagen personal

12. ¿Cuáles son los elementos de las empresas?

- Bienes materiales
- Hombres
- Sistemas

13. ¿Cómo se clasifican las empresas por su dimensión?

- Grande
- Mediana

- micro
- Famiempresa

14. ¿Quiénes son todos los beneficiados por las empresas?

- Empresarios
- trabajadores
- clientes
- transportistas
- vendedores

15. ¿Cómo se clasifican las empresas por su explotación y conformación de su capital?

- Multinacionales
- Grupos económicos
- Nacionales
- locales

16. ¿Cómo se clasifican las empresas según su pago de impuestos?

- Sucesiones líquidas
- Régimen simplificado
- Régimen común
- Gran contribuyente

17. ¿Cómo se clasifican las empresas por su función social?

- Con fines de Lucro
- Trabajo asociado
- Sin fines de lucro
- Economía solidaria

18. ¿Cuáles son los objetivos de la empresa?

- Producir bienes y servicios
- Obtener beneficios
- Lograr la supervivencia
- Mantener un crecimiento
- Ser rentable

19. ¿Cuáles son los factores de localización de las empresas?

- Factores físicos
- Factores económicos y políticos
- Factores demográficos

20. ¿Cómo se clasifican las empresas según su actividad?

- comercial
- industriales
- De servicio
- Extractivas

21. ¿Cómo se clasifican las empresas por su propiedad?

- Pública
- Privada
- Mixtas

22. ¿Cómo se clasifican las empresas por su sector económico?

- Agropecuaria
- Industriales
- comerciales
- Servicio

23. ¿Cómo se clasifican las empresas según su régimen jurídico?

- Unipersonal
- sociedad colectiva
- comanditarias
- Sociedad de responsabilidad limitada
- sociedad anónima
- cooperativas

24. ¿Cómo se clasifican las empresas por su duración?

- Temporales
- Permanentes