Nombre de alumno: Angel Rubisel Hernández Gómez

Nombre del profesor: Mtro. Luis Miguel Sánchez Hernández

Nombre del trabajo: Cuadro sinoptico

Materia: Estructuras organizacionales

Grado: 3°

Grupo: Medicina veterinaria y zootecnia

Ocosingo, Chiapas 29de julio de 2023

Cultura organizacional y valores éticos

4.1 Cultura organizacional

- Es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía
  - Que comparten Miembros de una organización y se enseñan a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse
- Surgimiento y propósito de la cultura
  - La cultura proporciona a las personas un sentido de identidad organizacional
    - La cultura de una organización se inicia
      - Con un fundador o un primer líder
      - Implementan ideas y valores particulares como una visión
        - Las culturas sirven a dos funciones
          - Integrar a los miembros de manera que sepan cómo relacionarse unos con otros
            - Existen 2 tipos
              - La integración interna
                - Los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo trabajar juntos con eficacia
                  - Ayudan
                    - Las relaciones de trabajo cotidianas y determina la forma en que las personas se comunican
              - La adaptación externa
                - La organización alcanza sus metas y trata a las personas ajenas a la empresa
                  - Puede ayudar
                    - A las organizaciones a responder con rapidez a las necesidades del cliente o a las medidas de un competidor
          - Ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo
  - Genera en ellas un compromiso con las creencias y los valores

4.2 Rasgos de la cultura organizacional

- Para identificar e interpretar la cultura se requiere que las personas hagan inferencias basadas en artefactos observables
- Los artefactos
  - Se pueden estudiar, pero es difícil descifrarlos con precisión
    - Para comprender
      - Se requiere un trabajo de detective
        - Ritos y ceremonias
          - Los valores culturales
            - Se identifican en los ritos y ceremonias
              - Rito de integración
                - Crea lazos comunes y buenos sentimientos entre los empleados, e incrementa el compromiso con la organización
            - Actividades elaboradas y planeadas que constituyen un evento especial
        - Historias y mitos
          - Las historias
            - Son narraciones basadas en acontecimientos reales que con frecuencia se comparten entre los empleados
              - Se cuentan
                - A los nuevos trabajadores para informarlos acerca de una organización
                  - Muchas historias sirven
                    - Como modelos o ideales para cumplir con las normas y los valores de la firma
            - Mantienen con vida los principales valores de la organización
            - Proporcionan una comprensión compartida entre todos los empleados.
          - Mitos
            - Son congruentes con los valores y las creencias de la organización
              - Pero
                - No están respaldados por hechos
        - Símbolos
          - Es decir, algo que representa otra cosa
            - Las ceremonias, las historias y los ritos son símbolos
              - Representan
                - Valores más profundos
                  - Los símbolos físicos
                    - Son poderosos porque enfocan la atención en un aspecto específico
        - Estructuras organizacionales
          - Es la forma en que está diseñada la organización
          - Las personas y los departamentos
            - Están colocados en un todo y el grado de flexibilidad y autonomía que tienen las personas
              - La estructura de Nordstrom
                - Refleja el énfasis de la cadena de grandes almacenes en el empowerment
                  - Nordstrom es famosa por su extraordinario servicio al cliente
                    - Simboliza
                      - Los gerentes están allí para apoyar a los empleados que proporcionan el servicio
                - Apoyo a los empleados de nivel inferior
        - Relaciones de poder
          - Significa
            - Descifrar quién ejerce su influencia o manipula o tiene la capacidad de hacerlo
              - Las personas y departamentos
                - Son los tenedores clave del poder
                  - En algunas empresas son
                    - Personal de finanzas
                      - Otro aspecto
                        - Considerar si las relaciones de poder son formales o informales
                          - por ejemplo
                            - Experiencia y conocimientos o su carácter admirable
                    - Mientras que en otras son los ingenieros y los diseñadores
        - Sistemas de control
          - El último elemento se relaciona con los sistemas de control
          - Funcionamiento interno que la organización controla a las personas y las operaciones.
            - Esto incluye
              - Estudiar cosas como se administra la información
              - Si los gerentes aplican un control de comportamiento o de resultados relacionados con las actividades de los empleados
                - Los sistemas de control de calidad
                - Los métodos de control financiero
                  - La cultura existe en dos niveles
                    - Los valores subyacentes
                    - Los supuestos implícitos
                      - así como
                        - Artefactos visibles y las conductas observables
                - Los sistemas de recompensas y cómo se toman las decisiones
      - Cierta experiencia como interno

4.3 Diseño y culturas organizacionales

- Los gerentes quieren una cultura corporativa que refuerce
  - Estrategia
  - Diseño estructural
    - Por ejemplo
      - El entorno externo requiere flexibilidad y capacidad de respuesta
      - como en el caso del entorno para las empresas basadas en Internet
        - Como
          - Twitter
          - Netflix
            - La cultura debe fomentar la adaptabilidad
            - La estrategia y las estructuras organizacionales y el entorno
              - Puede mejorar el desempeño organizacional
                - Las culturas se pueden evaluar en una amplia gama de dimensiones
                  - El grado de colaboración frente al aislamiento entre las personas y los departamentos
                    - La organización es a corto o a largo plazo, dos dimensiones específicas:
                      - El grado al cual el entorno competitivo requiere flexibilidad o estabilidad
                        - Cuatro categorías de cultura
                          - Adaptable
                            - 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 apoyan la capacidad de la organización
                                      - para
                                        - Detectar, interpretar y traducir las señales del entorno
                                          - Este tipo de empresa
                                            - No reacciona con rapidez a los cambios del entorno
                                            - Crea el cambio en forma activa
                          - Misión
                            - En servir a clientes específicos en el entorno externo
                              - Pero
                                - Sin necesidad de un cambio rápido
                                - Es adecuada para una cultura de misión
                                  - 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
                                            - Refleja un alto nivel de competitividad y una orientación a ganar utilidades.
                          - Clan
                            - Tiene un enfoque
                              - Primordial en el interés y la participación de los miembros de la organización
                                - Esta cultura es
                                  - Similar a la forma de control de clan Más que cualquier otra
                                  - Se enfoca en satisfacer las necesidades de los empleados como la ruta para lograr un alto desempeño
                                    - En una cultura de clan
                                      - Un valor importante es cuidar de los empleados
                                      - Ayudarlos a sentirse satisfechos y a la vez productivos
                          - Burocrática
                            - Tiene un enfoque interno y una orientación congruente hacia un entorno estable
                            - Apoya un enfoque metódico para hacer negocios
                              - Los símbolos, los héroes y las ceremonias refuerzan
                                - Valores de cooperación
                                - Tradición y de seguir políticas
                                  - El nivel de participación personal es un poco más bajo
                                    - Lo supera un alto nivel de congruencia
                                    - Conformismo y colaboración entre los miembros
                                      - Tiene éxito por ser altamente integrada y eficiente.
                                - Prácticas establecidas como formas de alcanzar las metas
                          - 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
                                  - Fomenta la aceptación y el cambio mejora el desempeño organizacional
                                    - Al dar energía a los empleados y motivarlos
                                  - Cuando las organizaciones son exitosas
                                    - Los valores
                                      - Las culturas saludables
                                        - No sólo proporcionan una integración interna sin tropiezos
                                          - Las culturas sólidas incluyen los siguientes valores:
                                            - 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, de la forma en que todo se ajusta
                                              - El libre flujo de personas, ideas e información permite una acción coordinada y un aprendizaje continuo.
                                            - La igualdad y la confianza son los principales valores
                                              - La cultura crea
                                                - Un sentido de comunidad e interés de unos hacia otros
                                              - La organización
                                                - Es un lugar para crear una red de relaciones que permite que las personas asuman riesgos
                                                  - crea un entorno de seguridad y confianza
                                                    - que permite
                                                      - La experimentación
                                                      - Los errores frecuentes y el aprendizaje
                                            - La cultura fomenta la asunción de riesgos, el cambio y el mejoramiento.
                                              - El constante cuestionamiento de los supuestos le abren las puertas a la creatividad y al mejoramiento
                                                - La cultura
                                                  - Recompensa y elogia a los creadores de nuevas ideas, productos y procesos de trabajo
                                                    - Para simbolizar
                                                      - Importancia de la asunción de riesgos
                                                      - Una cultura adaptable también puede recompensar a quienes fracasan
                                        - También fomentan la adaptación al entorno externo
                                    - Las ideas y prácticas que ayudaron a alcanzar el éxito
                              - Respuesta innovadora a los retos, las amenazas competitivas o las nuevas oportunidades
                      - El grado al cual el enfoque estratégico y la fortaleza de la organización son internos o externos
                  - La importancia del control y dónde está concentrado
          - Facebook o Flickr

4.4 Valores éticos y responsabilidad social

- De los valores que constituyen la cultura de una organización
- Actualmente se considera que los éticos se encuentran entre los más importantes
  - Los altos directivos corporativos se encuentran bajo el escrutinio público como nunca antes
    - 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

4.5 Fuentes de valores éticos en las organizaciones

- La ética se refiere
  - Al código de principios
    - Los valores éticos
      - establecen estándares de lo que es bueno o malo en el comportamiento y en la toma de decisiones
        - Ética gerencial
          - Están relacionados con personas y corporaciones que violaron la ley
            - Los estándares éticos son aplicables
              - En su mayor parte al comportamiento que no está cubierto por la ley
                - La ética gerencial consiste
                  - Los principios que guían las decisiones
                  - El comportamiento de los gerentes
                    - La ética trata de la toma de decisiones
            - El estado de derecho es aplicable
              - Conductas que no necesariamente están cubiertas por estándares éticos
        - Un dilema ético
          - Surge en una situación concerniente a lo correcto o incorrecto
            - En esas situaciones no se puede identificar
              - Qué es lo correcto o lo incorrecto
                - Los dilemas éticos no son fáciles de resolver
                - los altos directivos pueden ayudar al proceso
          - En la que hay algunos valores en conflicto
        - Responsabilidad social corporativa
          - Es una extensión de la idea de la ética gerencial
            - se refiere
              - A la obligación de la gerencia de hacer elecciones
              - Emprender una acción de manera que la organización contribuya al bienestar de todos
      - son personales y únicos de cada individuo
  - Valores morales que regula las conductas de una persona o de un grupo

4.6 Innovación y cambio

- Las poderosas fuerzas asociadas con
  - Tecnología
  - La integración económica nacional
    - Han traído consigo una economía globalizada
      - Que afecta
        - Todas las empresas
          - Desde la más grande hasta la más pequeña
            - La norma es el cambio
              - No la estabilidad
                - Tipo de cambio estratégico
                  - Los gerentes se pueden enfocar en cuatro tipos de cambio 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 su base de conocimientos y habilidades
                        - Permiten
                          - una competencia distintiva
                            - Están diseñados
                              - para hacer que la producción sea más eficiente o para producir un mayor volumen
                              - incluyen las técnicas para fabricar productos o prestar servicios
                                - Incluyen métodos, equipo y flujo del trabajo
                    - Los cambios en el producto y el servicio
                      - Corresponden a la fabricación de productos o servicios de una organización
                        - incluyen
                          - pequeñas adaptaciones de los ya existentes
                          - líneas de productos totalmente nuevas
                            - Los nuevos productos y servicios se diseñan
                              - para incrementar la participación de mercado
                              - desarrollar nuevos mercados, compradores o clientes
                    - Los cambios en la estrategia y la estructura.
                      - Corresponden al dominio administrativo en una organización
                        - 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
                    - Los cambios en la cultura
                      - se refieren
                        - las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados
                          - La manera de pensar de los empleados
                            - son modificaciones en la actitud mental, más que en la tecnología, la estructura o los productos
                              - Un nuevo producto puede requerir
                                - transformaciones en la tecnología de producción
                              - un cambio en la estructura puede requerir
                                - nuevas habilidades de los empleados
          - Creando más amenazas y oportunidades
  - Cambio al capitalismo en las regiones antes comunistas

https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/e3cfe034b863f2224093f76ca3890e27.pdf

Presented with xmind

BIBLIOGRAFÍA

Antología Estructuras Organizacionales