



CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS

Cultura organizacional

es el conjunto de valores, normas, creencias orientadas 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.

Niveles de la cultura corporativa

- Surgimiento y propósito de la cultura
- La integración interna
- La adaptación externa

Sentido de identidad organizacional y genera en ellas un compromiso con creencias y los valores que son más grandes que ellas mismas.

Los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben como trabajar juntos con eficacia.

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

Cuía las actividades cotidianas de los trabajadores, con el fin de que cumplan con ciertas metas.

Rasgos de la cultura organizacional

Identificar e interpretar la cultura, las personas hagan inferencias basadas en artefactos observables.

- Ritos y ceremonias: Estas son ocasiones especiales que refuerzan valores específicos, crean un vínculo entre las personas para compartir una comprensión importante y unge a los héroes y heroínas celebrando que simbolizan importantes creencias y actividades.
- Historia y mitos: Muchas historias son acerca de héroes de la empresa que sirven como modelos o ideas para cumplir con las normas y los valores de la firma.
- Símbolos: Es un artefacto físico de la organización, son poderosos porque enfocan la atención en un aspecto específico. También pueden representar aspectos negativos de la cultura corporativa
- Estructuras organizacionales: Un poderoso reflejo de la cultura es la forma en que está diseñada la organización.
- Relaciones de poder: Significa descifrar quien ejerce su influencia o manipula o tiene la capacidad de hacerlo. algunas empresas, el personal de finanzas tiene bastante poder, mientras que en otras son los Ingenieros y los diseñadores.
- Sistema de control: Incluye estudias 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.

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 cuales son los valores culturales en los que hacen hincapié la organización.

Diseño y cultura organizacional

Los gerentes quieren una cultura corporativa que refuerce la estrategia y el diseño estructural que necesita la organización para ser afectiva dentro de su entorno.

- La cultura adaptable: Se caracteriza por el enfoque estratégico en el enfoque en el entorno externo, mediante la flexibilidad y el cambio, para satisfacer las necesidades del cliente. Los líderes reducen progresivamente la cultura de que cualquier cosa es aceptable, mientras buscan formas de asegurarse de que la empresa siga prosperando durante los tiempos difíciles.
- La cultura de misión: 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. Se caracteriza por un énfasis en una visión clara del propósito y en el logro de las metas, como crecimientos de ventas, rentabilidad o participación de mercado, para ayudar a lograr el propósito.
- La cultura de clan: 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. 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 concluyente hacia un entorno estable. En la actualidad, la mayoría de los agentes se aparta de las culturas burocráticas, debido a una necesidad de mayor flexibilidad.
- Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño: Pueden desempeñar un rol importante en la creación de un entorno organizacional que permite el aprendizaje y una respuesta innovadora a los restos, las amenazas competitivas o las nuevas oportunidades.

Las culturas solicitadas a menudo incluyen:

- El todo es más importante que las partes y las fronteras entre las partes se minimizan. Las personas están consientes del sistema como un todo, de la forma en que todo se ajusta y de las relaciones entre varias partes organizacionales.
- La igualdad y la confianza son los principales valores. La cultura crea un sentido de comunidad e interés de uno hacia otro.
- 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.

Los gerentes se interesan en los clientes y empleados, así como los procesos y procedimientos internos que producen un cambio útil.

Valores éticos y responsabilidad social

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, e incluso las pequeñas empresas están descubriendo la necesidad de darle más énfasis a la ética.

Fuertes de valores éticos en las organizaciones

La ética se refiere al código de principios y valores morales que regula las conductas de una persona o de un grupo respecto a lo que es correcto o incorrecto.

- Ética gerencia: 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 equivocado.
- 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 lo altos directivos pueden ayudar al proceso estableciendo valores organizacionales que proporcionen pautas para tomar la mejor decisión desde un punto de vista moral.
- Responsabilidad social corporativa: Es una extensión de la idea de la ética gerencial y se refieren a la obligación de las gerencias 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.