Nombre de alumno: Alan Hassan Moreno Hernández.

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 29 de julio del 2023

Unidad 4 Cultura organizacional y valores éticos

4.1 Cultura organizacional

- Es el conjunto de
  - creencias, normas, creencias orientadoras y valores compartidos que permiten a los miembros de una organización
  - y adaptarse a los nuevos desafíos como la globalización y la diversidad, así como la innovación.
- Una subcultura son
  - grupos de trabajo o departamentos con características específicas, tal vez, diferentes de la cultura dominante de la organización, pero que mantienen los valores centrales como la confianza y la lealtad, así como la innovación y los valores.
  - Los gerentes o jefaturas de la cultura
    - Los cultivan prototipos o los elementos de carácter de identidad organizacional y generan cohesión y alineamiento con los valores y las funciones que son parte de la cultura.
    - Los culturas primarias y sus funciones críticas en las organizaciones
      - Integrar a los miembros de manera que sean más disponibles para colaborar
        - La integración interna
        - La integración externa
      - Ajustar a la organización a mejorar a su entorno externo
        - Los miembros desarrollan una identidad colectiva y un sentido de pertenencia y cohesión
        - La forma como la organización alcanza sus metas y toma las decisiones sobre la eficiencia
          - La cultura de la organización también gira en torno a la forma en que se toman las decisiones de nuevos o difíciles asuntos.

4.2 Riesgos de la cultura organizacional

- Para identificar e intervenir la cultura de una organización, se requiere un trabajo de revisión en el interior los elementos
- para comprender qué sucede en realidad en una organización, se requiere un trabajo de revisión y análisis de la experiencia como etnógrafo.
  - Ritos y ceremonias
    - Los líderes culturales se pueden identificar en los ritos y ceremonias
    - Los gerentes catalizan ritos y ceremonias para proporcionar operativo directrices de lo que sucede en la empresa.
  - Historias y mitos
    - Las historias son narraciones basadas en acontecimientos reales que se fundamentan en contextos entre los empleados y se cuentan a nuevos empleados para mantener el sentido de una organización.
    - Muchas historias son acerca de heroes de la empresa que primero eran rebeldes o líderes que cambiaron la cultura o la conducta de la firma.
      - Los símbolos que algunas historias son representativos de la cultura de una organización son: Apodos, frases, ceremonias, etc.
      - Otras historias son mitos, que son: Conjeturas con los valores y los marcos de la Organización, pero que no sostienen respaldos sólidos.
  - Símbolos
    - Es decir, algo que representa otra cosa
      - Los símbolos son un artefacto físico de la organización.
      - Los símbolos físicos son poderosos porque refuerzan la atención en un aspecto específico.
  - Estructuras organizacionales
    - Se refiere a que las personas y los departamentos están colocados en un todo y a grado de flexibilidad y rigidez que tienen los mismos. Es decir, la forma cuanto de cómo son los valores que se mantienen en la cultura de la organización.
  - Mecánicas de poder
    - Analizar las relaciones de poder significa describir quién ejerce su influencia y mandato, y cómo responden los demás.
      - En algunas empresas, el personal de Sistemas tiene bastante poder, mientras que en otras son los departamentos de Finanzas.
  - Sistemas de control
    - Es decir, la forma de medir la información, si los gerentes aplican un control rígido o flexible, y si los empleados están relacionados con las actividades de los empleados.
    - Sistema de información gerencial y información, si los gerentes aplican un control rígido o flexible, y si los empleados están relacionados con las actividades de los empleados.

4.3 Diseño y culturas organizacionales

- Los gerentes pueden una cultura competitiva y adaptativa, así como una estructura que necesita la organización para las decisiones decisivas de su entorno.
- Los culturas se pueden evaluar en una amplia gama de dimensiones
  - como el grado de colaboración frente al aislamiento entre los personas y los departamentos.
  - se refieren dos dimensiones específicas:
    - El grado en cual el entorno competitivo "recompensa" la cooperación
    - El grado en cual el entorno estratégico y la cultura de la organización son internos o externos
      - La cultura adaptada
        - se caracteriza
          - por un enfoque estratégico en el entorno externo y en la capacidad de cambiar para satisfacer las necesidades del cliente.
          - la innovación, la creatividad y la aceptación del riesgo se valoran y se recompensan
          - Los líderes reducen progresivamente la cultura de que cualquier cosa es aceptable
          - Empresas buscan formas de sorprenda de que cualquier cosa es posible. Ejemplo: Los cambios drásticos
      - La cultura de misión
        - es característica por un enfoque en una visión de estrategia y en el logro de las metas, en la satisfacción de los clientes y en la participación de mercado, para ayudar a lograr el alineamiento.
        - Los gerentes modelan el comportamiento apropiado y toman decisiones en función de lo deseado para la organización
          - Líderes y que el entorno es estable, pueden ayudar a la cultura a mantenerse y a evitar el desempleo de los empleados para conservarlos.
          - Los gerentes mantienen a los empleados entusiasmados en el logro de sus metas de ventas y utilidades y quienes contienen a los empleados a los cambios rápidos para ayudarlos a mantenerse.
            - Cultura corporativa: aprendizaje y tecnología
            - Cultura organizacional: aprendizaje y tecnología