



Nombre de alumno: Nadia Angelica Perez Flores.

Nombre del profesor: Luis Miguel Sánchez Hernández.

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico.

Materia: Estructuras organizacionales.

Grado: 3°

Grupo: Medicina veterinaria y zootecnia.

Ocosingo, Chiapas 29 de julio del 2023

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS

4.1 Cultura organizacional

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 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

Cuando esas ideas y valores conducen al éxito, se institucionalizan y surge una cultura organizacional que refleja la visión y la estrategia del fundador o del líder.

Significa que los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo trabajar juntos con eficacia.

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

4.2 Rasgos de la cultura organizacional

Ritos y ceremonias.

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

Son ocasiones especiales que refuerzan valores específicos, crean un vínculo entre las personas para compartir una comprensión importante y ungen a los héroes y heroínas celebrados que simbolizan importantes creencias y actividades.

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.

Las historias mantienen con vida los principales valores de la organización y proporcionan una comprensión compartida entre todos los empleados.

Simbolos.

Los símbolos físicos son poderosos porque enfocan la atención en un aspecto específico.

El diseño de las oficinas corporativas simboliza y refuerza los valores culturales de la comunicación abierta, la colaboración, la creatividad y la igualdad.

Estructuras organizacionales.

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 cuáles son los valores culturales en los que hace hincapié la organización

Relaciones de poder

Significa descubrir quién ejerce su influencia o manipula o tiene la capacidad de hacerlo.

Formales o informales

Si las personas tienen el poder basándose principalmente en su posición en la jerarquía, o en otros factores, como su experiencia y conocimientos o su carácter admirable.

Sistemas de control.

Es el funcionamiento interno de la manera en que la organización controla a las personas y las operaciones.

4.3 Diseño y culturas organizacionales

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.

Fomenta los valores del espíritu emprendedor, las normas y creencias que apoyan la capacidad de la organización para detectar, interpretar y traducir las señales del entorno en nuevas respuestas de comportamiento.

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

Tiene un enfoque primordial en el interés y la participación de los miembros de la organización, 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.

Cultura 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 los valores de cooperación, tradición y de seguir políticas y prácticas establecidas como formas de alcanzar las metas

Esta clase de organización tiene éxito por ser altamente integrada y eficiente.

Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño

Fomentan la adaptación al entorno externo

Incluyen los siguientes valores:

- 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, el cambio y el mejoramiento.

Culturas corporativas adaptables

El comportamiento es flexible y los gerentes inician el cambio cuando es necesario, incluso si eso implica un riesgo.

Culturas corporativas no adaptables

Los gerentes se interesan más en sí mismos o en sus proyectos especiales y sus valores desalientan la asunción de riesgos y el cambio.

4.4 Valores éticos y responsabilidad social

Los valores éticos se encuentran entre los más importantes.

Los altos directivos corporativos se encuentran bajo el escrutinio público.

Incluso 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.

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.

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

4.5 Fuentes de valores éticos en las organizaciones

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.

Un dilema ético

Surge en una situación concerniente a lo correcto o incorrecto, en la que hay algunos valores en conflicto.

En esas situaciones no se puede identificar claramente qué es lo correcto o lo incorrecto

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 intereses de la organización, como empleados, clientes, accionistas, la comunidad y la sociedad en general.

4.6 Innovación y cambio

Tipo de cambio estratégico

Los cuatro tipos de cambio sirven como una cuña competitiva para lograr una ventaja en el entorno internacional

Los cambios en la tecnología.

Son modificaciones en el proceso de producción de una empresa, como su base de conocimientos y habilidades, que permiten una competencia distintiva.

Estos cambios 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.

Los nuevos productos incluyen pequeñas adaptaciones de los ya existentes, o líneas de productos totalmente nuevas.

Los nuevos productos y servicios por lo general se diseñan para incrementar la participación de mercado o para 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.

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.

Por lo general son descendentes

Los cambios en la cultura

Se refieren a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados.

Corresponden a los cambios en la manera de pensar de los empleados; son modificaciones en la actitud mental, más que en la tecnología, la estructura o los productos.