Nombre de alumno: Jesus Esquivel Jimenez Saragos

Nombre del profesor:Mtro Luis Miguel Sanchez Hernandez

Nombre del trabajo: Cultura Organizacional y Valores Éticos

Materia: Estructuras Organizacional

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 están de pata
  - Que comparten
    - Miembros de una organización y se transmiten de una generación a otra manera correcta de pensar, sentir y comportarse
      - Expresarla
        - Parte no escrita de los sentimientos de la organización
          - **Surgimiento y propagación 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
                - La cultura sirven a dos funciones
                - Integrar a los miembros de manera que sepan como relacionarse unos con otros
                - Ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo
                - Existen 2 tipos
                - La integración interna
                - Los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo trabajar juntos con eficacia
                - Ayudan
                - Las relaciones de trabajo cordiales y determina la forma en que las personas se tratarán
                - La adaptación externa
                - La organización alcanza sus metas y trata a las personas ajenas a la empresa
                - Pueda ayudar
                - A las organizaciones a responder con rapidez a los cambios del entorno y a las reglas de un contubernio
            - Carecen en relajar un compromiso con las creencias y los valores
  - Que se requiere un trabajo de detective
    - **Ritos y ceremonias**
      - Los valores culturales
        - Se identifican en los ritos y ceremonias
          - Ritos de integración
            - Crea lazos comunes y buenos sentimientos que ayudan a los miembros de las compañías con la organización
    - **Historias y mitos**
      - Las historias
        - Actividades elaboradas y planeadas que constituyen un evento especial
        - Son narraciones basadas en acontecimientos reales que con frecuencia se comparten entre los empleados
        - Transmiten con vínculos principales valores de la organización
        - Son cuentos
          - A los nuevos trabajadores para informarles acerca de una organización
            - Muchas historias sirven
              - Como modelos o ideales para cumplir con las normas y los valores de la firma
      - Mitos
        - Proporcionan una comprensión compartida entre todos los empleados
        - Son compartidos 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 objetivo 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 empoderamiento
              - Nordstrom es famosa por su extraordinario servicio al cliente
                - Símbolos
                - Los gerentes están allí para apoyar a los empleados que proporcionan el servicio
            - Apoya a los empleados de nivel inferior
    - **Relaciones de poder**
      - Significa
        - Son las tenedores clave del poder
          - Son poderosos
            - Personal de finanzas
              - Cómo aspecto
                - Considerar a las relaciones de poder son formales e informales
                - por ejemplo
                - Experiencia y conocimientos o su carácter activista
            - 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
        - Está incluye
          - Estudiar cosas como se administra la información
            - Los sistemas de control de calidad
            - Los métodos de control financiero
            - Los sistemas de recompensas y cómo se toman las decisiones
            - La cultura existe en dos niveles
              - Los valores subyacentes
              - Los supuestos implícitos
                - así como
                - Artefactos visibles y las conductas observables
    - Cierta experiencia como interno
- **Fuerte**
  - La cultura debe fomentar la adaptabilidad
  - **Netflix**
    - El grado de colaboración frente al absentismo entre las personas y los departamentos
      - **La organización es a corto o a largo plazo, dos dimensiones específicas**
    - La estrategia y las estructuras organizacionales y el entorno
      - Puede mejorar el desempeño organizacional
        - **Las culturas no pueden evaluar en una amplia gama de dimensiones**
    - Facebook o Flickr
    - La importancia del control y dónde esta concentrado
    - El grado en cual el enfoque estratégico y la fortaleza de la organización son internos o externos
    - El grado en 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 los señales del entorno.
                - Este tipo de empresa
                - Por reacciona con rapidez a los cambios del entorno.
                - Crea el cambio en forma activa
        - Misión
          - Es sacar a clientes específicos en el entorno externo
            - Pero
              - Sin necesidad de un cambio rápido
              - Es adecuado 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
                - conocimiento 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 Mac 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
                - Asumiría a sentirse satisfechos y a ser productivos
        - Burocrática
          - Tiene un enfoque interno y una orientación congruente hacia un entorno estable
          - Apoya un enfoque metódico para hacer negocios
            - **Las virtudes: los valores y las ceremonias refuerzan**
              - **El nivel de participación personal es un poco más bajo**
                - valores de cooperación
                - Teamcors y de seguir políticas
                - Prácticas establecidas como formas de alcanzar las metas
                - Lo supera un alto nivel de congruencia
                - Conformismo y colaboración entre los miembros
                - Para darlo por ser altamente integrada y eficiente.
    - **Una cultura solida**
      - Fomente 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 en trabajos
              - **Las culturas sólidas 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 aparición de riesgos, el cambio y el mejoramiento
                - El Alex Rujo de personas, ideas e información permite una acción coordinada y un aprendizaje continuos
                - La cultura crea
                - La organización
                - Las personas están conscientes del sistema como un todo, de la forma en que todo se ajusta
                - El Alex Rujo de personas, ideas e información permite una acción coordinada y un aprendizaje continuos
                - Un sentido de comunidad e interés de todos los miembros
                - El constante cuestionamiento de los supuestos le abren las puertas a la creatividad y al mejoramiento
                - La cultura
                - Crea un entorno de seguridad y confianza
                - que permite
                - La experimentación
                - Las ernesa frecuentes y el aprendizaje
                - Recompensa y elogia a los creadores de nuevas ideas, productos y procesos de trabajo
                - Para estimular
                - importancia de la aparición 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
    - Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño
      - **La cultura**
        - Ayude desempeñar un rol importante en la cultura de la organización organizacional que permite el aprendizaje
        - Respuesta innovadora a los retos, las amenazas competitivas y las nuevas oportunidades
- **Facebook**
  - Como
    - Como en el caso del entorno para las empresas basadas en Internet
      - El entorno externo requiere flexibilidad y capacidad de respuesta
        - Estrategia
        - Diseño estructural
          - Por ejemplo
- **Flickr**
  - Como
    - La estrategia y las estructuras organizacionales y el entorno
      - Puede mejorar el desempeño organizacional
        - **Las culturas no pueden evaluar en una amplia gama de dimensiones**

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 clasificarlos con precisión
      - Para comprender
        - Se requiere un trabajo de detective
        - 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
          - La cultura debe fomentar la adaptabilidad
          - Netflix
          - La estrategia y las estructuras organizacionales y el entorno
            - Puede mejorar el desempeño organizacional
              - **Las culturas no pueden evaluar en una amplia gama de dimensiones**
          - 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 años 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
            - entre los miembros de la comunidad

4.5 Fuentes de valores éticos en las organizaciones

- **La ética se refiere**
  - Al código de principios
  - Valores morales que regula las conductas de una persona o de un grupo
    - respecto
      - 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
            - **Ética gerencial**
              - Están relacionados con personas y fundamentos que enfrentan a los
                - Los estándares éticos son aplicables
                - En su mayor parte al comportamiento que no está cubierto por la ley
                - El estado de derecho no aplicable
                - Conductas que no necesariamente están sujetas por estándares éticos
            - **Un dilema ética**
              - Surge en una situación concerniente a lo correcto e incorrecto
                - **Se sean situaciones no se puede identificar**
                - Qué es lo correcto o lo incorrecto
              - En la que hay algunos valores en conflicto
                - Los dilemas éticos no son fáciles de resolver
                - Los años directivos pueden ayudar al proceso
            - **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
            - **La ética gerencial considera**
              - Los principios que guían las decisiones
              - El comportamiento de los gerentes
                - La ética trata de la toma de decisiones
    - son personales y únicos de cada individuo
- Tecnología
- Se integración económica nacional
  - Han hecho consiga una economía globalizada
    - **que afecta**
      - todas las empresas
- Se madurez de los mercados domésticos
- cambio al capitalismo en las regiones antes comunistas
- desde la más grande hasta la más pequeña
  - La norma es el cambio
    - La la estabilidad
      - **Ciga 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 que afectan a la forma en que las compañías y habilidades
              - permiten
                - una competencia distintiva
                - poder diseñarlos
                - para hacer que la producción sea más eficiente y que la calidad del producto mejore
                - 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 fabrican**
                - 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
                - eses cambios incluyen
                - transformaciones en la estructura organizacional
                - la administración estratégica, las políticas, los procedimientos, los sistemas de recompensas, los talentos, los dispositivos de coordinación, los sistemas de información, los sistemas de control, contables y de elaboración de presupuestos
          - **Los cambios en la cultura**
            - se refieren
              - las transformaciones en los valores, creencias, normas, ritos, mitos, habilidades y conductas de los empleados
                - la manera de pensar de los empleados
                - son modificaciones en la actitud mental ante que en la tecnología, la estructura o los sistemas
                - 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

4.6 Innovación y cambio

- Se poderosas fuerzas asociadas con

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

Presented with xmind