



**Nom.Alumno: Itzel Abigail Tlamani Lopez**

**Nom.Profesor: Yaneth del Rocio Espinosa**

**Nom. del trabajo: Unidad 4**

**Materia: Estructuras Organizacionales**

**Grado: 3er cuatrimestre**

**Grupo: LAN**

# UNIDAD 4. CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS

## 4.1 LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura 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. Representa la parte no escrita de los sentimientos de la organización.

## 4.2 RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Ritos y ceremonias. Los valores culturales se pueden identificar en los ritos y ceremonias, símbolos. Otra herramienta para interpretar la cultura es el símbolo, es decir, algo que representa otra cosa. Estructuras organizacionales. Un poderoso reflejo de la cultura es la forma en que está diseñada la organización.

## 4.3 DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES

Las culturas se pueden evaluar en una amplia gama de dimensiones, como el grado de colaboración frente al aislamiento entre las personas y los departamentos, la importancia del control y dónde está concentrado, o si la orientación en el tiempo de la organización es a corto o a largo plazo. Aquí nos enfocaremos en dos dimensiones específicas: 1) El grado al cual el entorno competitivo requiere flexibilidad o estabilidad; y 2) El grado al cual el enfoque estratégico y la fortaleza de la organización son internos o externos.

## 4.4 CULTURA ORGANIZACIONAL, APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO

La cultura puede desempeñar un rol importante en la creación de un entorno organizacional que permite el aprendizaje y una respuesta innovadora a los retos, las amenazas competitivas o las nuevas oportunidades. Una cultura sólida que fomenta la aceptación y el cambio mejora el desempeño organizacional, al dar energía a los empleados y motivarlos, unificando a las personas en torno a metas compartidas y de una misión más alta y modelando y guiando el comportamiento, de manera que las acciones de todos estén alineadas con las prioridades estratégicas.

## 4.5 VALORES ETICOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

actualmente se considera que los valores éticos se encuentran entre los más importantes. la ética empresarial se refiere al "conjunto de principios y normas bajo las cuales se rigen las actividades que desempeña una empresa." En cuanto a la definición de responsabilidad social, la Integración Centroamericana y del Caribe por la RSE - INTEGRARSE-

## 4.6 ETICA GERENCIAL

La 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. Los siguientes son algunos ejemplos de la necesidad de una ética gerencial:

1. Los altos directivos consideran promover a un gerente de ventas que está progresando y que produce 70 millones de dólares al año
2. A la gerente de una tienda de productos para salones de belleza le informan que sus vendedoras y ella recibirán considerables bonos por vender un número específico de cajas de un nuevo producto
3. A un fabricante estadounidense que opera en el extranjero le pidieron que hiciera pagos en efectivo (un soborno) a los funcionarios del gobierno y le indicaron que eso era congruente con las costumbres locales, a pesar de que es ilegal en Estados Unidos

# UNIDAD 4. CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS

## 4.7 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 interés de la organización, como empleados, clientes, accionistas, la comunidad y la sociedad en general. Del total de empresas que participaron en la encuesta de McKinsey & Company en 2008, 90% respondió que estaban haciendo más de lo que hacían cinco años antes para incluir los aspectos de la responsabilidad social en sus estrategias básicas.

## 4.8 INNOVACION Y CAMBIO

Varias fuerzas del entorno impulsan esta necesidad de un importante cambio organizacional. Las poderosas fuerzas asociadas con la avanzada tecnología, la integración económica nacional, la madurez de los mercados domésticos y el cambio al capitalismo en las regiones antes comunistas, han traído consigo una economía globalizada que afecta a todas las empresas, desde la más grande hasta la más pequeña, creando más amenazas y oportunidades.

## 4.9 TIPO DE CAMBIO ESTRATEGICO

Los gerentes se pueden enfocar en cuatro tipos de cambio dentro de las organizaciones para lograr una ventaja estratégica. Estos cuatro tipos de cambio son: tecnología, productos y servicios, estrategia y estructura y cultura. El liderazgo general y la visión organizacional, así como la cultura corporativa, son factores que proporcionan un contexto general donde los cuatro tipos de cambio sirven como una cuña competitiva para lograr una ventaja en el entorno internacional. Cada empresa tiene una configuración única de productos y servicios, estrategia y estructura, cultura y tecnologías que se pueden enfocar para un máximo impacto en los mercados seleccionados de la empresa.

## 4.10 PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES

El proceso tiene dos etapas principales. En la etapa de la identificación del problema, la información acerca de las condiciones organizacionales y del entorno se monitorea para determinar si el desempeño es satisfactorio y para diagnosticar la causa de las desventajas. La etapa de la solución del problema es cuando se consideran los cursos de acción alternos; se selecciona y se implementa una alternativa.

## 4.11 CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES

El conflicto intergrupual requiere tres ingredientes: identificación del grupo, diferencias observables y frustración. El conflicto significa que los grupos chocan directamente, que se encuentran en una posición de oposición fundamental. El conflicto es similar a la competencia, pero es más severo. La competencia es la rivalidad entre los grupos en busca de un premio común, mientras que el conflicto da por sentada una interferencia directa con el logro de la meta.

### BIBLIOGRAFIA BASICA

- DAFT RICHARD. (2014). TEORIA Y DISEÑO ORGANIZACIONAL. CENGAGE LEARNING
- MUNCH GALINDO, LOURDES (2012). ORGANIZACION Y DISEÑO DE ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES DE ALTO RENDIMIENTO. TRILLAS