



Mi Universidad

CUADRO SINOPTICO

Nombre del Alumno: Leydi Adriana Vazquez Vazquez.

Nombre del tema: Unidad IV: cultura organizacional.

1.- La cultura organizacional. 2.- Diseño y culturas organizacionales. 3.- Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño. 4.- Ética gerencial.

Parcial: 1

Nombre del profesor: Lic. Verónica Martínez Nicolás.

Materia: Estructuras organizacionales.

Licenciatura: Contaduría pública y finanzas.

Cuatrimestre: Tercer cuatrimestre.

Lugar y Fecha: Frontera Comalapa, 05 de agosto 2024.

CULTURA ORGANIZACIONAL.

4.1.- La cultura organizacional.

Se define como el conjunto de valores, normas, creencias, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias que definen el modo en el que las personas deben relacionarse dentro de una organización, al igual el cómo deben tomarse las decisiones y como llevarse a cabo las actividades laborales.

Esta cultura laboral se genera desde el equipo de recursos humanos influenciada por los líderes gerenciales y luego es transmitida por los empleados. A su vez está constituida por la imagen que brinda dicha organización a la sociedad, la identidad, el proceso de selección de sus empleados y los proveedores.

4.1.- La cultura organizacional.

Algunos factores más importantes relacionados con un clima organizacional optimo son:

- Lealtad y compromiso por parte de los empleados.
- Mejor rendimiento laboral.
- Ofrece ventaja competitiva.
- Sirve de guía para la empresa.

Esta importancia que representa la cultura organizacional se mide a través de dos grandes ejes uno interno vinculado con el personal entorno laboral; y el otro externo relacionado con la comunidad donde se encuentra representada la organización o empresa.

4.1.- La cultura organizacional.

Principales características:

- ★ Historia: de donde viene la empresa y a donde va es una forma de hacer partícipes a los empleados.
- ★ Proactividad: aportar independencia a los trabajadores para tomar decisiones.

- * Sistema de control: procesos que vigilen.
- * Rituales: se basa en la realización de reuniones y actividades grupales que se convierten en un rito para la empresa.
- * Incentivos: proporcionar por antigüedad, ventas, cumplimiento, entre otros.

Diseño y culturas organizacionales.

Los pasos para poder diseñar una buena cultura organizacional sólida para que una empresa tenga éxito:

- ❖ Conformar un equipo comprometido: la filosofía de la empresa la que se conoce visión misión y valores debe trascender las barreras. No debe ser un conjunto de normas y objetivos impuestos; tiene que transformarse para inspirar a cada trabajador.

CULTURA ORGANIZACIONAL.

Diseño y culturas organizacionales.

- ★ Permitir que el personal participe en su diseño: la cultura organizacional no puede ser estática tiene que adaptarse a los nuevos tiempos y actualizarse.

Al estar compuesta por el cúmulo de creencias, principios y comportamientos de todo el equipo que conforma la empresa el personal debe ser partícipe de su redefinición. Solo así se podrá integrar exitosamente la cultura en todos los departamentos de la empresa.

Diseño y culturas organizacionales.

- ✓ Fomentar un ambiente conversacional: las conversaciones en todos los niveles de una empresa deben ser un reflejo de su cultura corporativa.

- Poner atención al proceso de contratación: no solo se debe elegir a un candidato por sus habilidades técnicas o experiencias, es importante tomarse el tiempo necesario para escoger a los postulantes en función de su adecuación cultural con la empresa.

Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño.

y

Las culturas que no se adaptan fomentan la rigidez y la inmovilidad; las culturas saludables no solo proporcionan una integración interna sin tropiezos también fomenta al entorno externo.

Culturas adaptables: los gerentes se preocupan mucho en los clientes, los grupos de interés y los empleados

Culturas no adaptables: los gerentes tienden a ser un tanto aislados, políticos y burocráticos.

Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño.

y

Desempeño:

- Aceptación y el cambio para mejorar el desempeño organizacional.
- Dar energía a los empleados sirve para motivarlos.
- Tener una excelente guía para mostrar un buen comportamiento

- Unifica a las personas entorno a metas compartidas y de una misión más alta.
- Tener acciones alineadas con las prioridades estratégicas.

Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño.

y

Valores de las culturas adaptables:
Igualdad y confianza son los principales valores.

La cultura fomenta la asunción de riesgos, el cambio y el mejoramiento.

CULTURA ORGANIZACIONAL.

Ética gerencial.

Se enfoca en la ética de comportamiento en el lugar de trabajo y la ética en el liderazgo. La ética y el razonamiento ético son características necesarias en la cultura empresarial. La historia moderna de los negocios ha sido confusa por muchos problemas, incluida la ética profesional, y esto es especialmente cierto en tiempos económicos difíciles.

Una de las luchas más importantes, más allá del crecimiento y la supervivencia, ha sido decidir qué es más importante: maximizar los beneficios para el accionista o las contribuciones de la sociedad de una empresa.

Ética gerencial.

No hay duda que las compañías tienen una responsabilidad ética con los accionistas de obtener ganancias y mejorar el resultado final. Y el negocio tiene una responsabilidad con los empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas, esto no debe hacerse abandonado la ética del comportamiento en el lugar de trabajo.

En realidad, la gestión ética de los activos de una empresa permite a la organización ser más socialmente activa. Es un ganar. Dicho esto, hay momentos en los que resulta muy difícil equilibrar los dos objetivos de maximizar los beneficios y contribuir a la sociedad.

Ética gerencial.

Algunos aspectos asociados a la ética son:
Posibilidad de escoger, opciones, libertad, decisión, condición humana, no deriva de la razón, código de comportamiento, cambio moral, cualitativo, derechos humanos, respeto a la vida, normas, acción gerencial contiene acción ética, tolerancia, comunicación, elección, responsabilidad social, entre otros.

La toma de decisión encierra elementos de dos claves, elementos de hecho y elementos de valor, o sea que tiene un contenido ético y táctico; y las proposiciones fácticas no pueden derivarse de las éticas de ningún proceso de razonamiento, ni las proposiciones éticas pueden compararse directamente con los hechos, ya que afirman más deberes que los propios hechos.