



Nombre del Alumno: Fabiola Yamileth Ramos Garcia

Nombre del tema: cultura organizacional

Nombre de la Materia: estructuras organizacionales

Nombre del profesor: Verónica Martínez Nicolás

Nombre de la Licenciatura: contaduría pública y finanzas

Cuatrimestre: 3

CULTURA ORGANIZACIONAL

Cultura organizacional

Conjunto de valores, normas, creencias, y entendimiento que sirve de guía a que se comporten entre miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse.

- también guía la toma de decisión de los empleados en ausencia de reglas o políticas escritas.

Cultura organizacional existen 2 niveles:

*visibles: símbolo, ceremonias, historias, conductas, manera de vestir,

*no visibles: valore, supuestos, creencias, actitudes, sentimientos

La cultura sirve a dos funciones críticas:

- Integrar a los miembros de manera que sepan relacionarse unos con otros
- Ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo

Surgimiento y propósito de la cultura:

Se inicia con un fundador primer líder que implementa ideas y valores particulares como una visión, filosofía, estrategia de negocios, y cuando esa ideas y valores se institucionalizan y surge la cultura organizacional al que refleja la visión y estrategia del fundador o líder. La cultura proporciona alas persona un sentido de identidad organizacional y genera compromiso con las creencias y valores.

Diseño y culturas organizacionales

Diseño y culturas organizacionales

La cultura puede evaluar una amplia gama de dimensiones entre ellas hay 2 importantes:

- El grado en el cual el entorno competitivo requiere flexibilidad o estabilidad
- Grado en el cual el enfoque y la fortaleza de la organización son internos o externos

Los gerentes quieren una cultura corporativa que refuerce la estrategia y diseño estructural que necesita la organización para ser efectiva dentro de su entorno

Diseño

Categoría:

- Adáptale
- Misión
- Clan
- Burocracia

Estos 4 se relacionan para tener una cabida entre valores, culturales, estrategias, estructura y entorno, cada uno puede tener éxito dependiendo de las necesidades del entorno externo y el enfoque estratégico de la organización

Cultura organizacional,
aprendizaje y desempeño

Una cultura solida fomenta la aceptación y el cambio mejora el desempeño organizacional al dar energía a los empleados y motivarlos por consiguiene la creación de una cultura de adaptación y su influencia es uno de los trabajos más importantes de un gerente, y una cultura correcta puede conducir a un alto desempeño.

Una cultura que no se adapta fomenta rigidez e inmoralidad y puede perjudicar a la organización

Valore que incluyen las culturas adaptables solidas:

- El todo es más importante que las partes y las frontera entre las partes de minimizan
- La igualdad y la confianza son los principales valores
- La cultura fomenta la asunción de riesgos el cambio ye mejoramiento

Ética gerencial

Ética

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, bueno o malo, y establecen estándares en el comportamiento y en la toma de decisiones

Como surge en los individuos

Cada persona es una creación de su época y su lugar en la historia, los individuos absorben las creencias y los valores de su familia, comunidad, cultura, sociedad, comunidad religiosa y su entorno geográfico, descartando unas y añadiendo otras a sus estándares personales, de manera que la postura ética de cada persona es una mezcla de sus antecedentes históricos, culturales, sociales, familiares y influencias

Los valores éticos son personales y únicos de cada persona

Gerentes

Gerentes deben ser sensibles a las normas y los valores que están surgiendo, 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