



Cuadro sinóptico

Nombre del alumno (a): Gumerciendo Pérez Pérez.

Nombre del tema: Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones, cultura organizacional y valores éticos.

Parcial: I

Nombre de la Materia: Estructuras organizacionales.

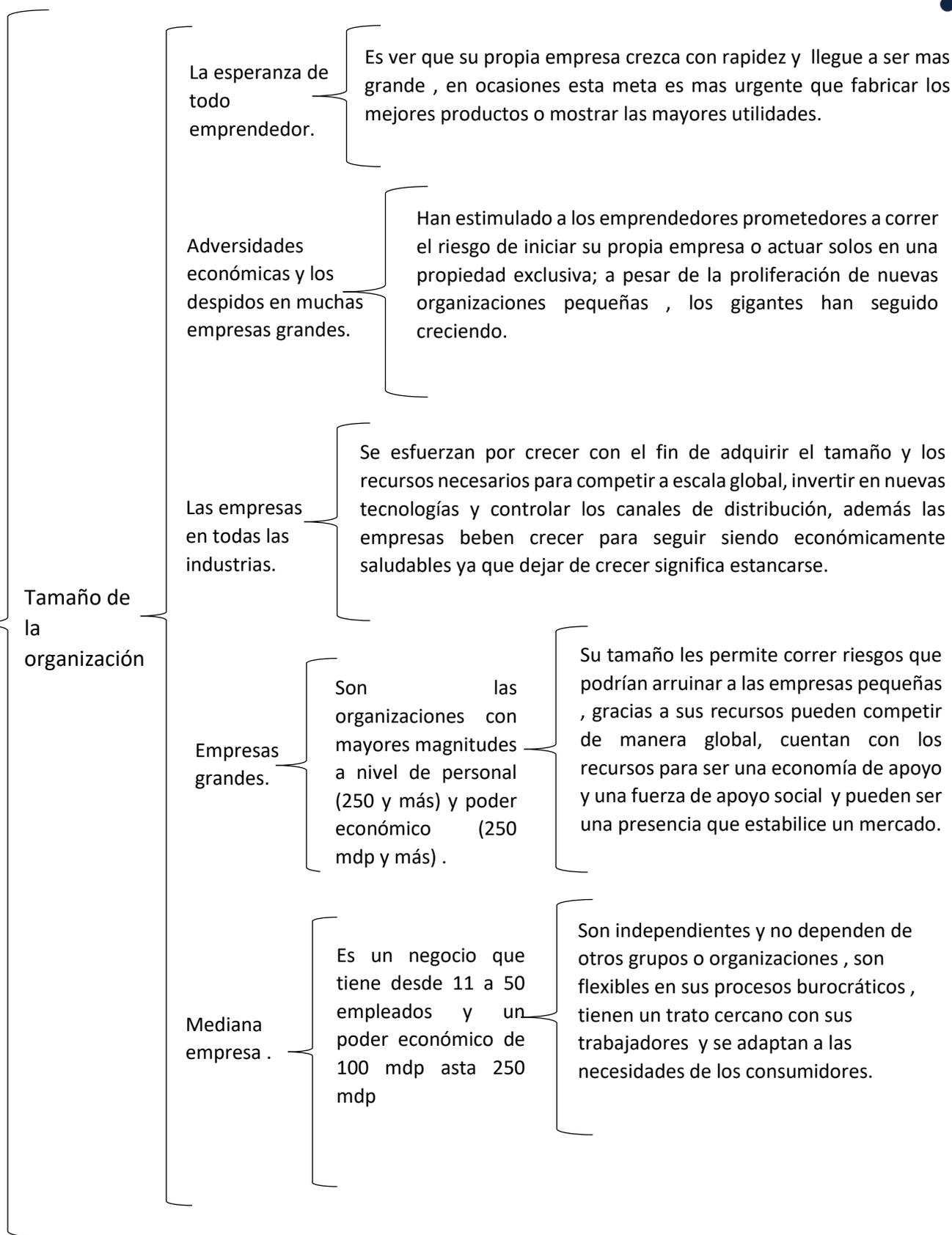
Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez Gonzales.

Nombre de la Licenciatura: Trabajo social y gestión comunitaria.

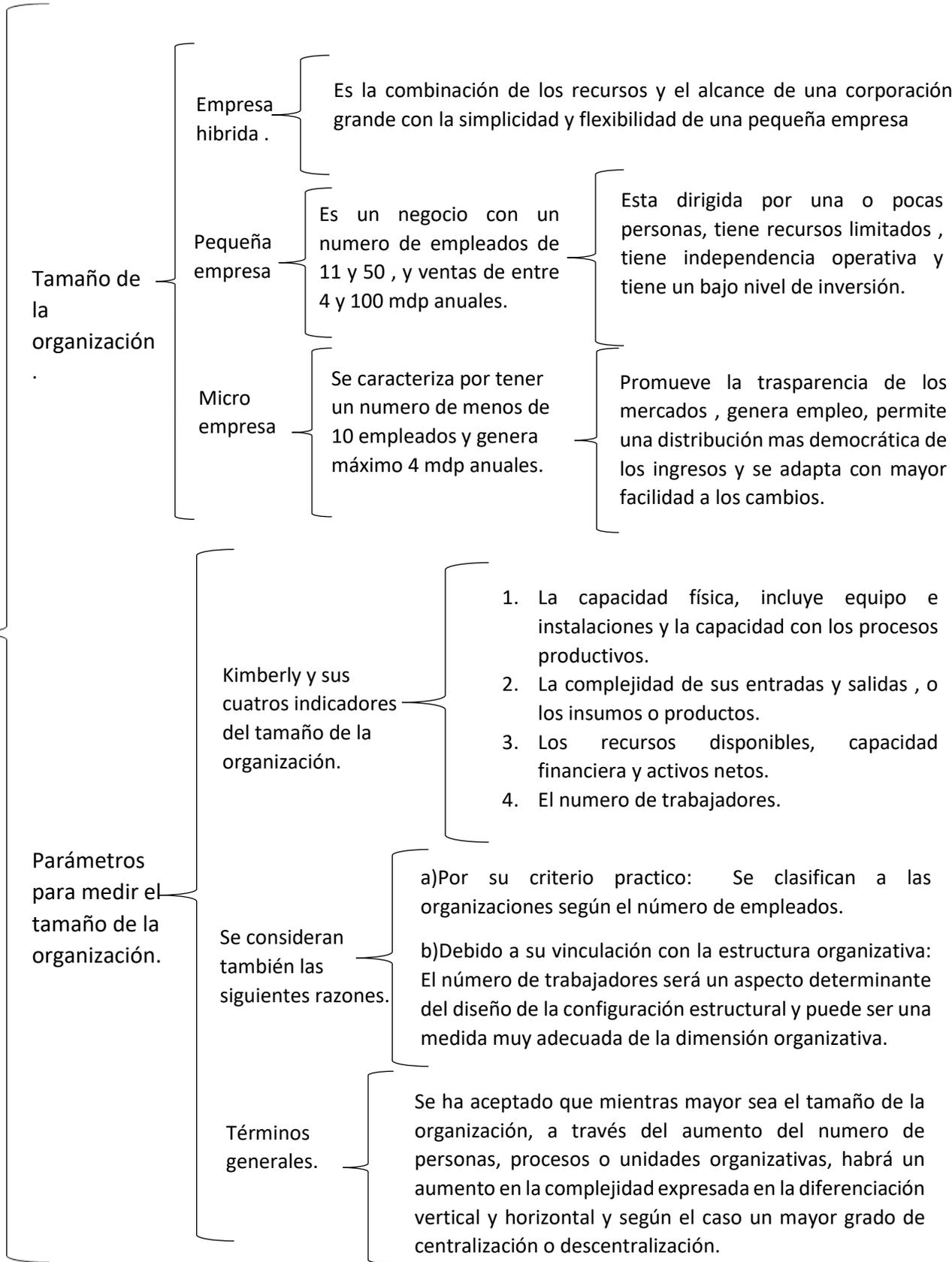
Cuatrimestre: 4to.

15/10/2024/Pichucalco/Chiapas

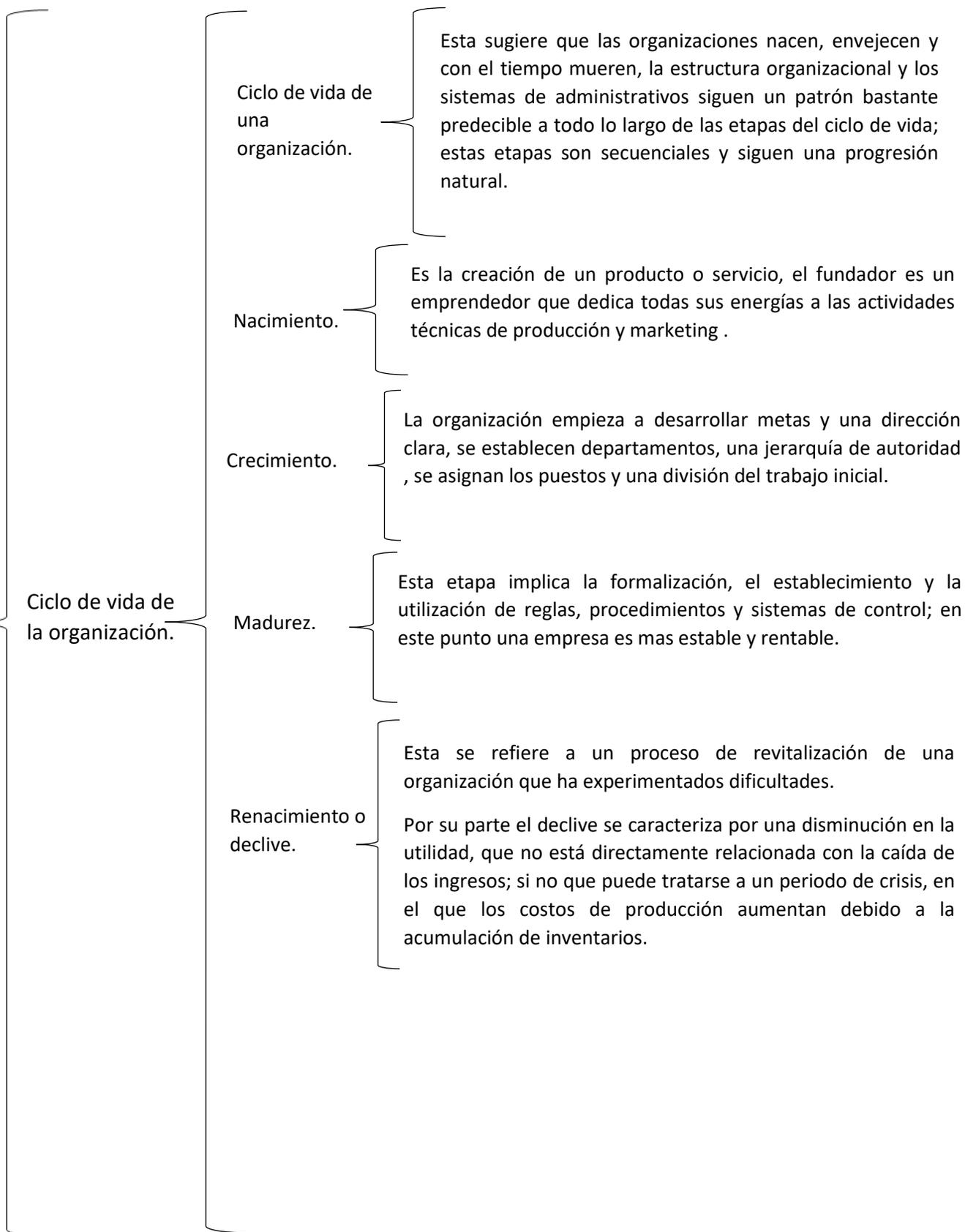
TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES.



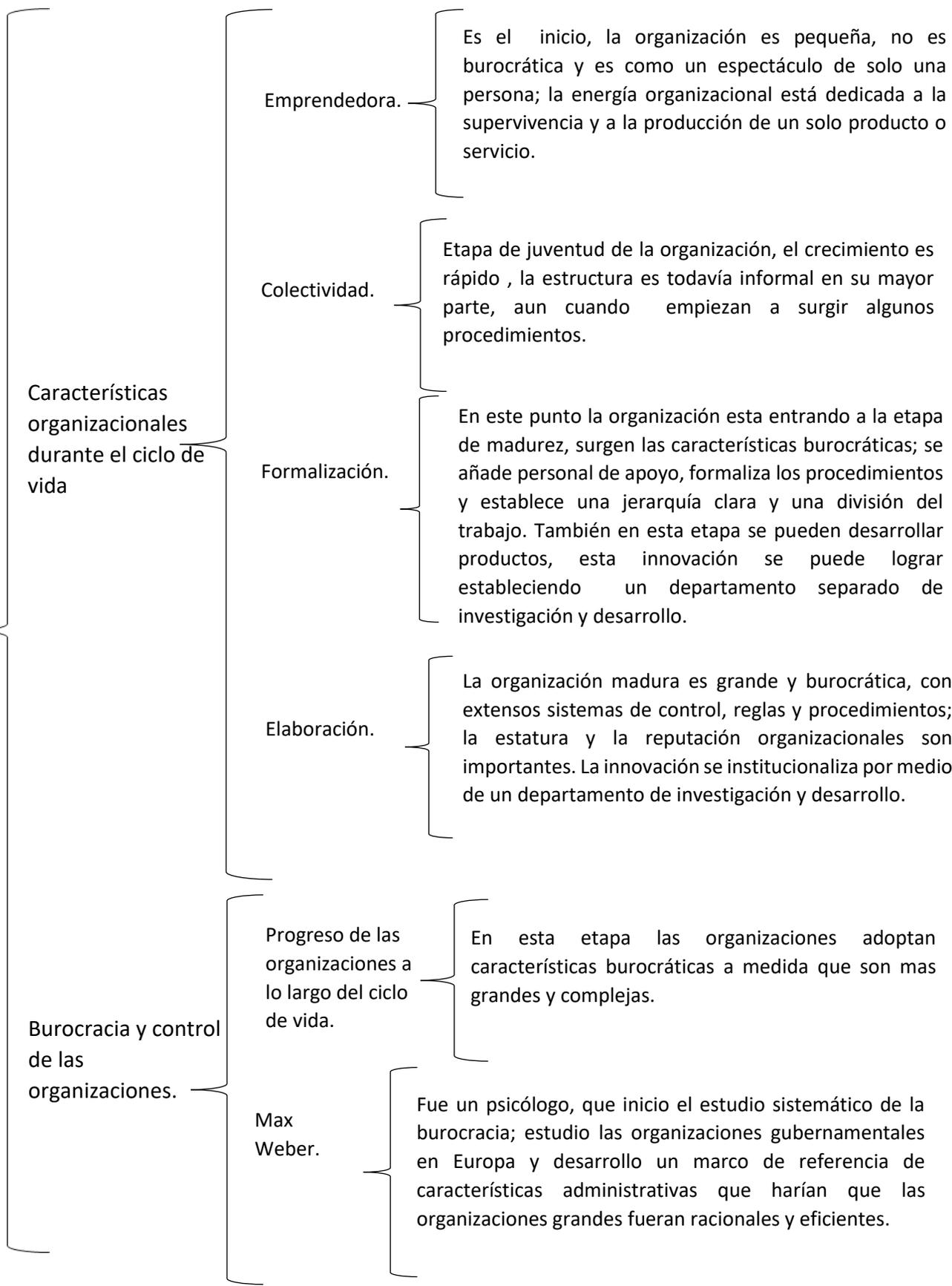
TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES.



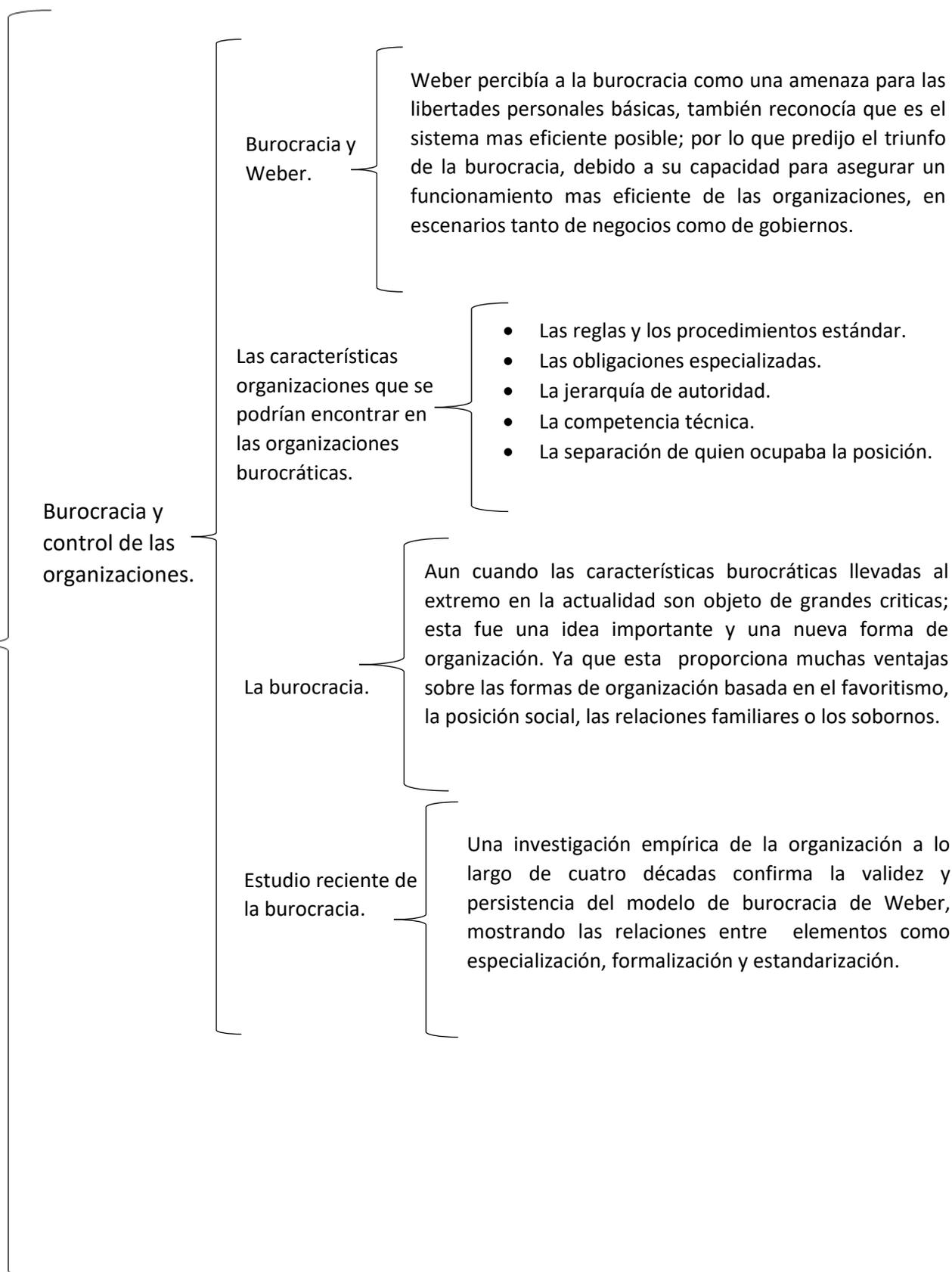
TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES.



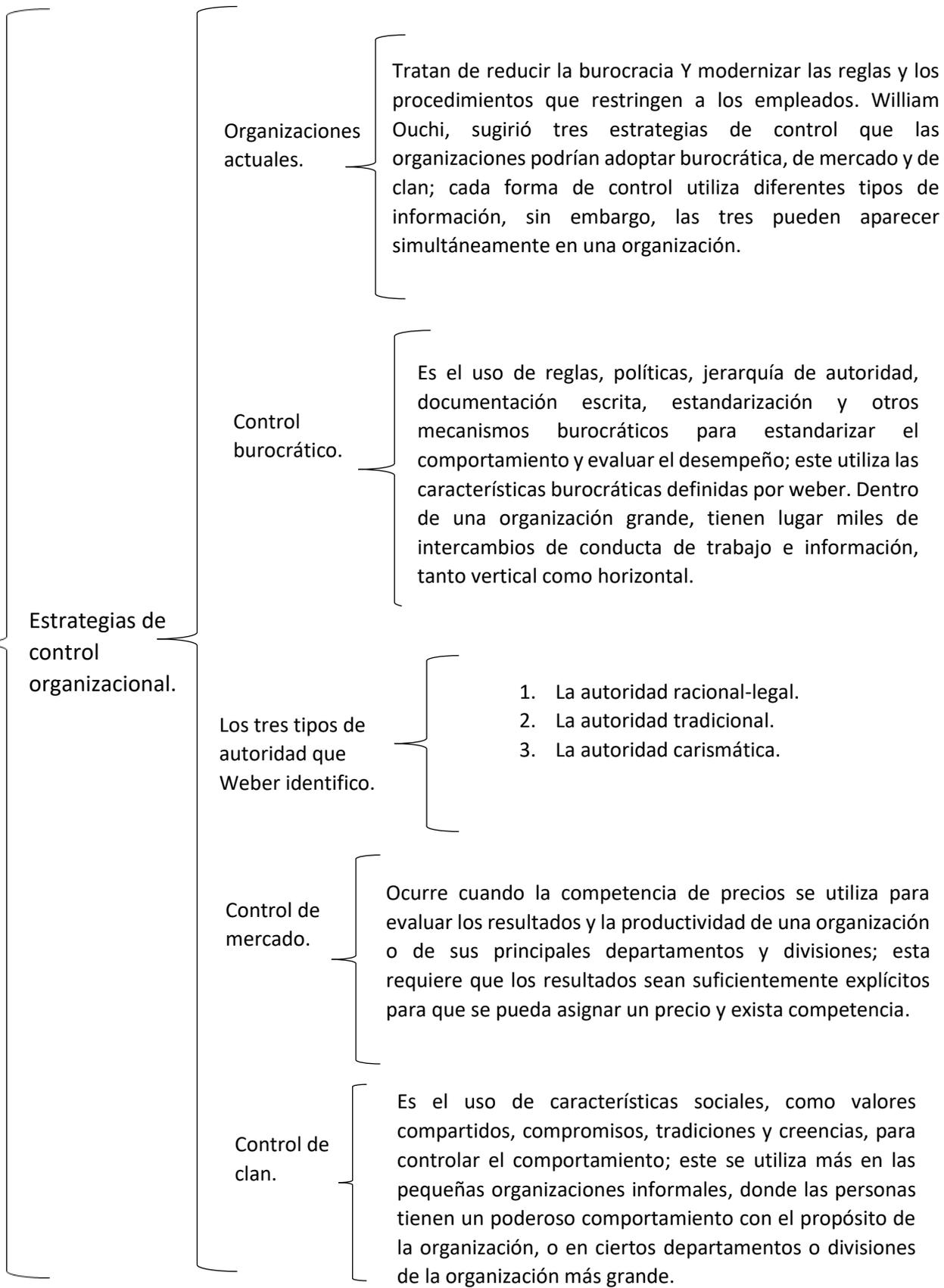
TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES



TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES



TAMAÑO Y CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES.



CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS.

Cultura organizacional.

La cultura.

Es el conjunto de valores, normas, creencias orientadas y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización. Esta representa la parte no escrita de los sentimientos de la organización, todos participan en la cultura pues esta por lo general pasa inadvertida.

Cultura organizacional.

Existen en dos niveles:

1. Los elementos visibles: las conductas, manera de vestir, actuar, estructura de poder, etc.
2. Los elementos no visibles: los valores mas profundos en la mente de los integrantes de la empresa creencias, valores, pensamientos, etc.

Valores implícitos.

Son un énfasis en la apertura, la colaboración, el trabajo en equipo, la innovación y el cambio constante, los atributos de la cultura se muestran en muchas formas, y evolucionan hacia una serie de actividades que siguen un patrón y que se llevan a cabo mediante interacciones sociales.

Propósito de la cultura.

La cultura proporciona a las personas un sentido de identidad organizacional y genera en ellas un compromiso con las creencias y los valores que son más grandes que ellas mismas. Estas pueden venir de cualquier parte de la organización.

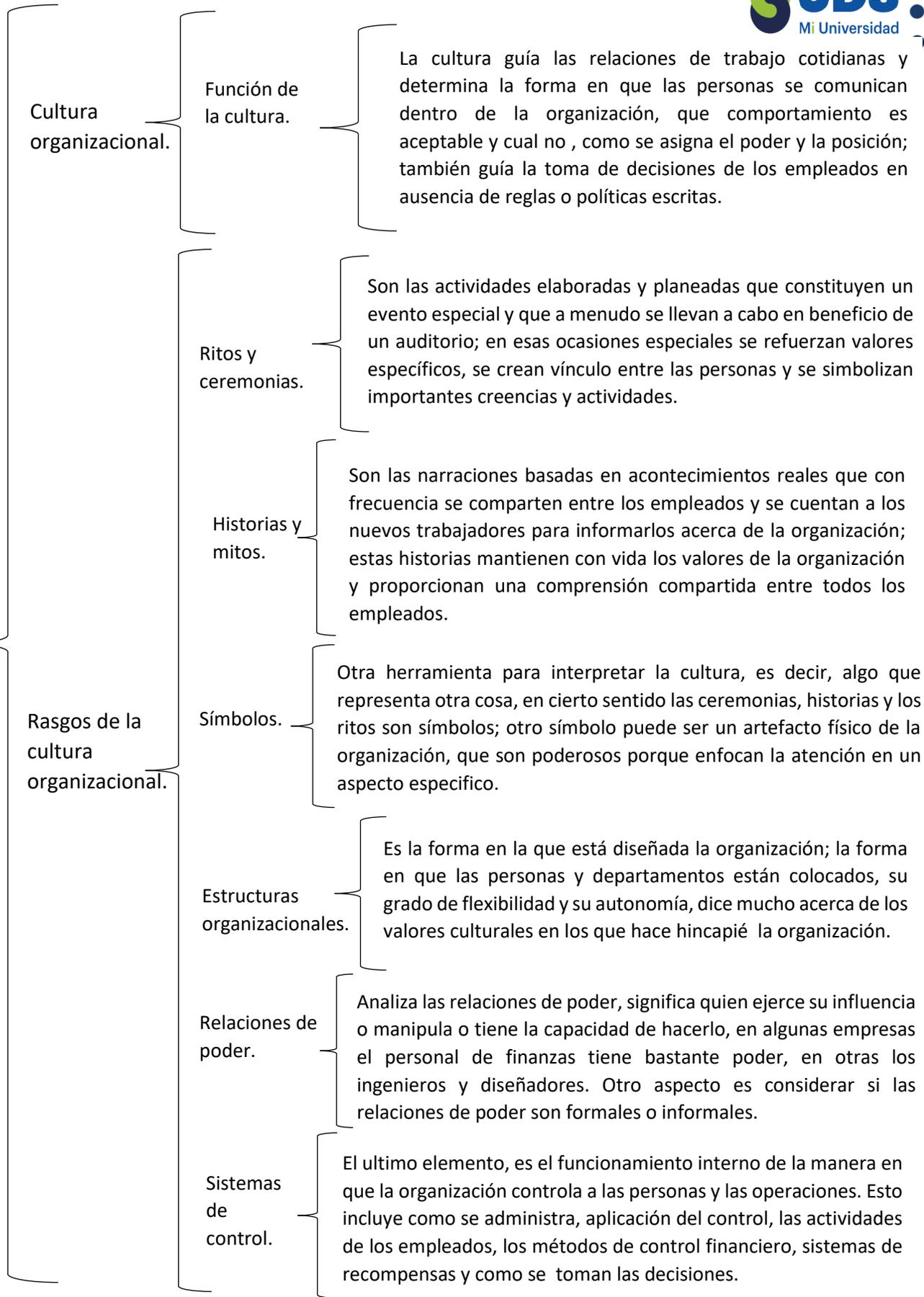
Surgimiento de la cultura.

Se inicia con un fundador o un primer líder que articula e implementa ideas y valores particulares como una visión, una filosofía o una estrategia de negocio.

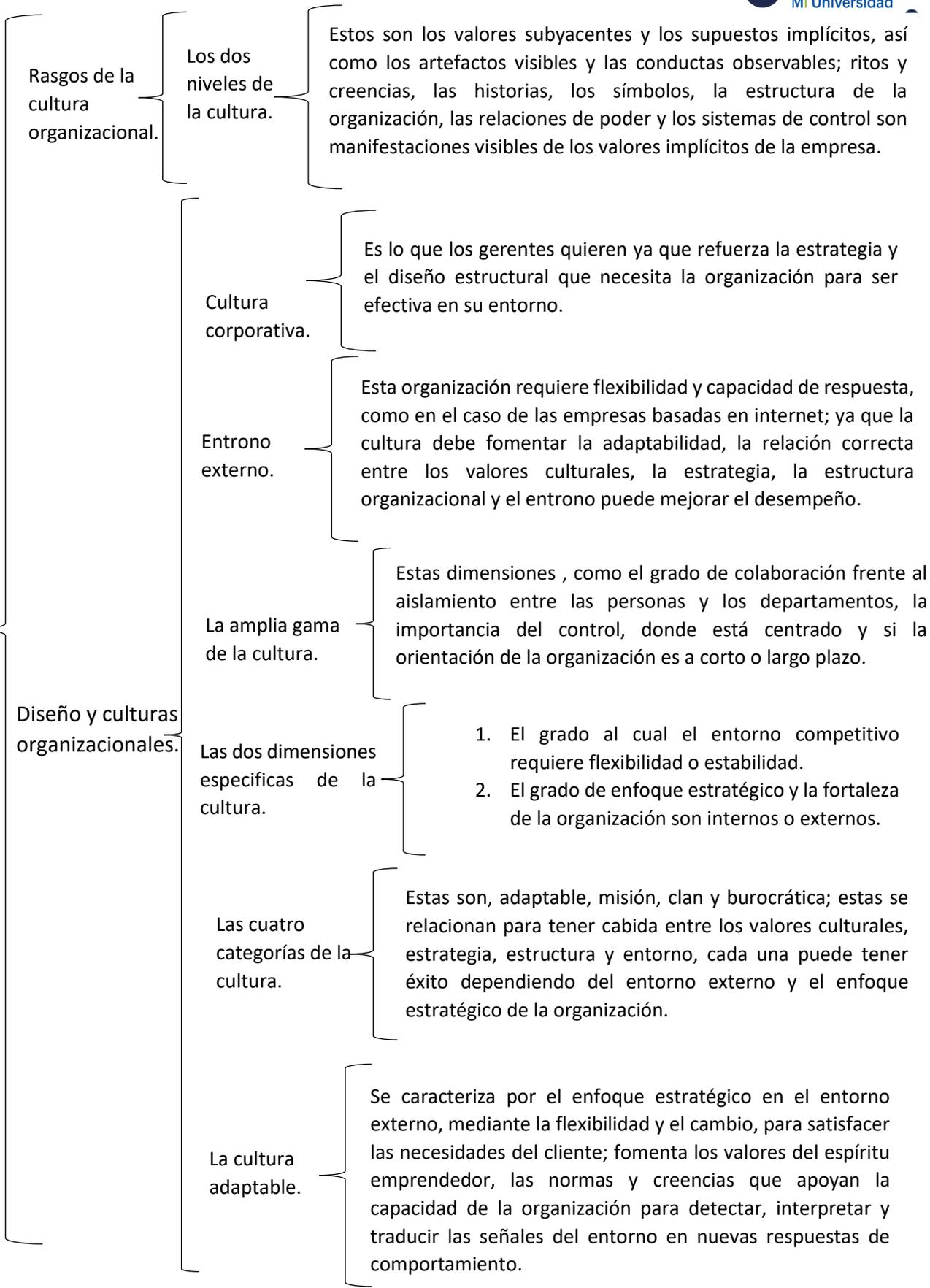
Las dos funciones de la cultura en las organizaciones.

1. Integrar a los miembros que sepan como relacionarse con otros.
2. Ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS.



CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS.



CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS.

Diseño y culturas organizacionales

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 en el mercado; los empleados pueden ser responsables de un nivel específico de desempeño y a cambio de esto la organización promete recompensas específicas, por lo que el profesionalismo, la ambición y el entusiasmo son valores claves.

Cultura de clan.

Tiene un enfoque primordial en el interés y la participación de los miembros de la organización y en expectativas rápidamente cambiantes del entorno externo. Esta 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, propiedad y por consiguiente un mayor compromiso con la organización.

Cultura burocrática.

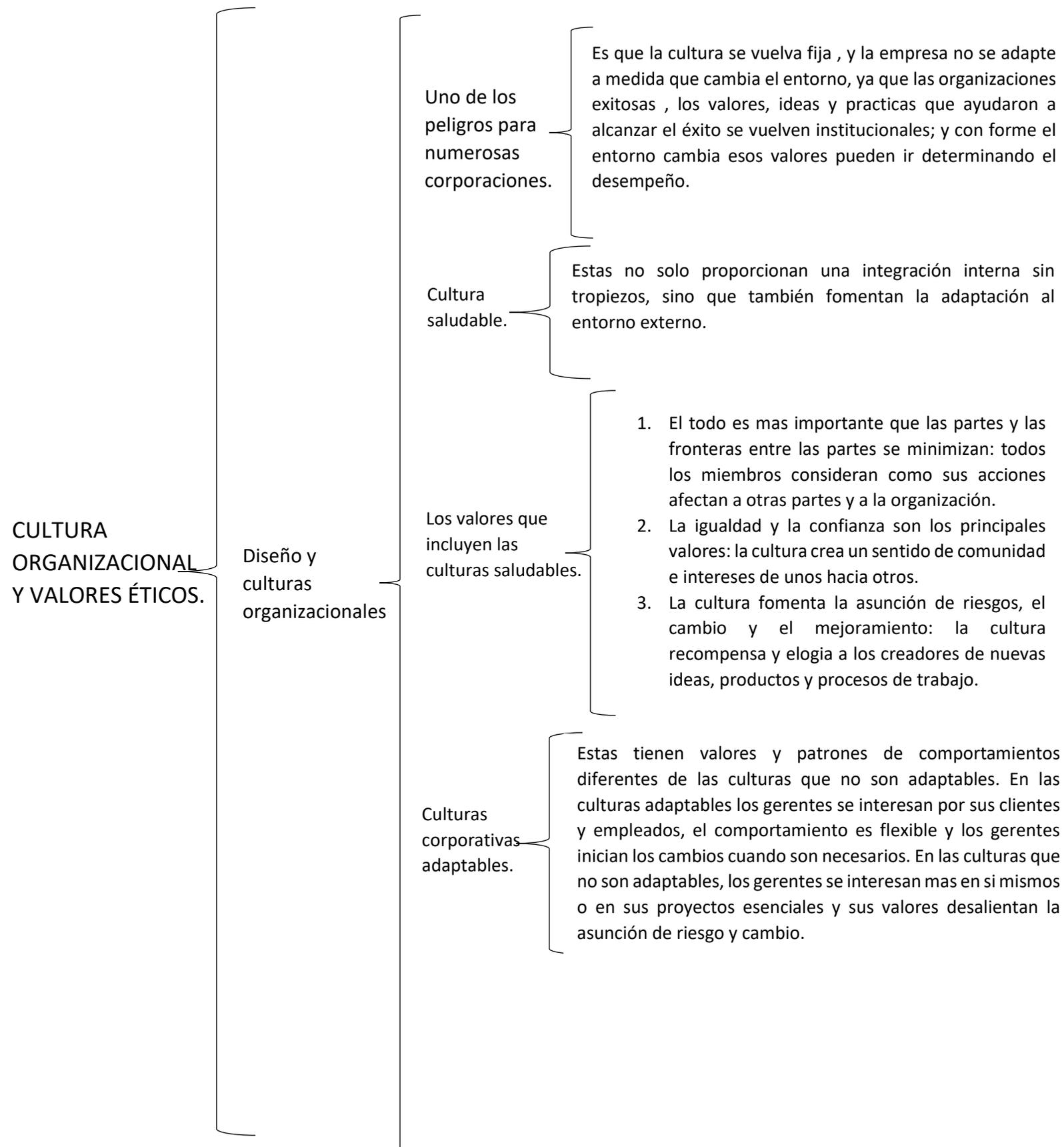
Tiene un enfoque interno y una orientación congruente hacia un entorno estable, este tipo de cultura apoya un enfoque metódico para hacer negocios. El nivel de participación personal es un poco mas bajo, pero lo supera un alto nivel de congruencia, conformismo y colaboración entre los miembros, este tipo de organización tiene éxito por ser altamente integrada y eficiente.

Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño.

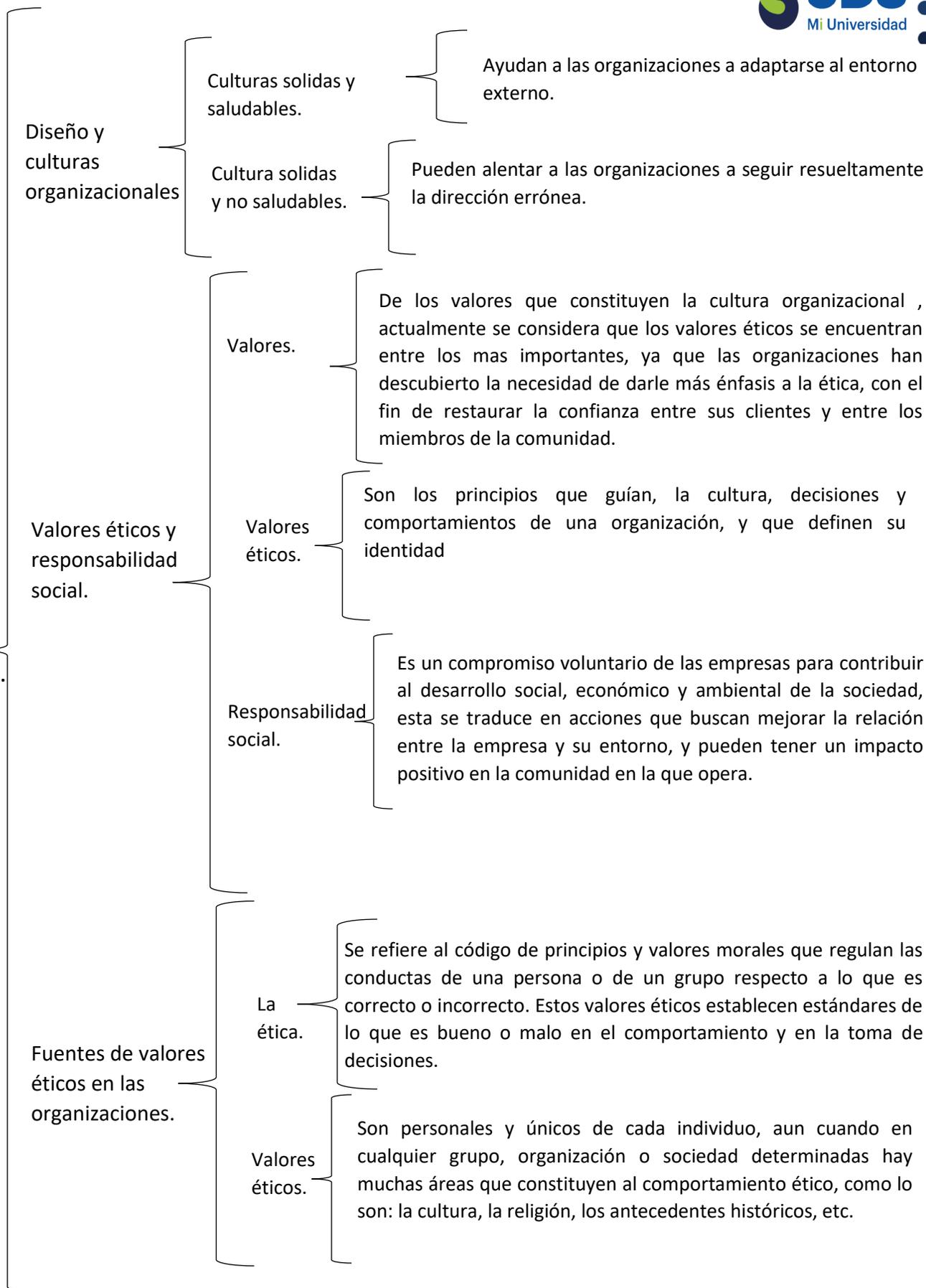
Esta cultura puede desempeñar un rol importante en la creación de un entorno organizacional que permite el aprendizaje y una respuesta innovadora a los retos, esta también fomenta la aceptación y el cambio. La creación de una cultura de adaptación y su influencia es uno de los trabajos mas importantes de un gerente.

Kotter y Heskett.

Proporcionaron evidencia de que las empresas que intencionalmente administraban los valores culturales superaban el desempeño de sus similares que no lo hacían, por lo que algunas empresas han desarrollado formas sistemáticas para medir y administrar el impacto de la cultura en el desempeño organizacional.



CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS.

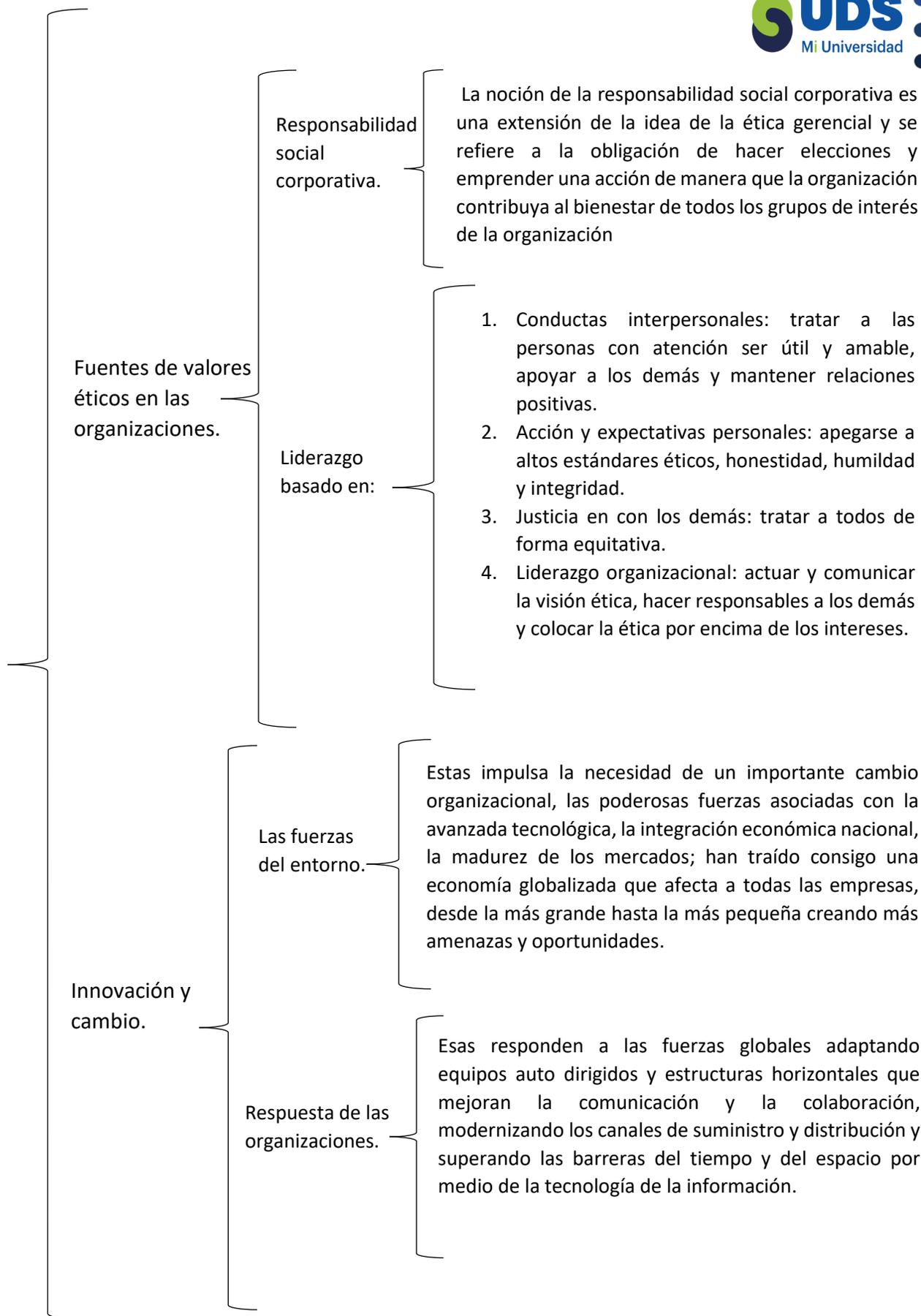


CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS.

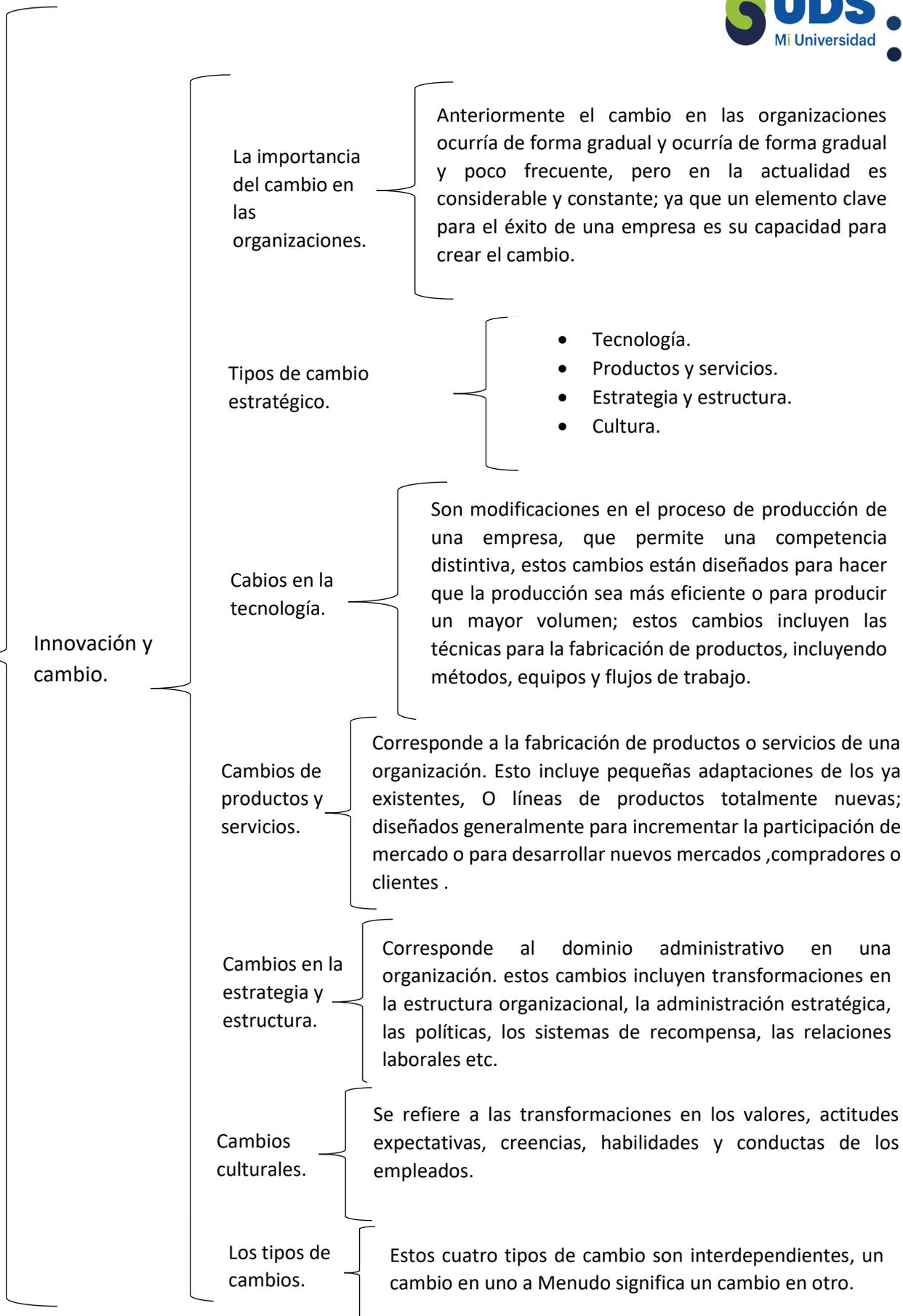
Fuentes de valores éticos en las organizaciones.

- Moralidad social.** Se reflejan en normas de comportamientos y valores acerca de lo que tiene sentido para una sociedad donde hay orden, algunos de estos principios se codifican en leyes y regulaciones; estas leyes, así como las normas y los valores no escritos, moldean el entorno local donde actúa cada individuo.
- Postura ética.** Es algo de cada persona, es una mezcla de sus antecedentes históricos, culturales, sociales, familiares y sus influencias.
- Ética individual.** Implica una acción individual, no importa si se trata de una decisión de actuar o no contra las factorías de otros, en las organizaciones las posturas de ética de un individuo se pueden ver afectadas por los compañeros, los subordinados y los supervisores, así como por la cultura organizacional.
- Ética gerencial.** Consiste en los principios que guían las decisiones y el comportamiento de los gerentes en lo que concierne así están en lo cierto o están equivocados.
- Decisiones éticas** Estas van más allá de las conductas reguladas por la ley, el estado de derecho se origina de una serie de principios y reglamentos codificados aceptados en la sociedad y cuyo cumplimiento se puede exigir ante los tribunales.
- Estándares éticos.** Son aplicables en su mayor parte al comportamiento que no está cubierto por la ley y el estado de derecho es aplicable a conductas que no necesariamente están cubiertas por estándares éticos.
- Dilema ético.** Surque en situación concerniente a lo correcto o incorrecto, en la que hay algunos valores en la que hay algunos valores en conflicto; los gerentes hacen elecciones todos los días acerca de si deben ser honestos o deshonestos con los clientes y proveedores, de sí tratan a los empleados con respeto o con desdén y acerca de si deben ser buenos o malos ciudadanos cooperativos.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS.



CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS.



BIBLIOGRAFÍA

UDS), Universidad. (. (2024). Cultura organizacional y valores éticos . *Antología (estructuras organizacionales)*, 96-122.