



Mi Universidad

Super Nota

Nombre del Alumno: Yaritza Hernández

Nombre del tema: Cultura organizacional y valores éticos

Parcial: 4

Nombre de la Materia: Estructuras Organizacionales

Nombre del profesor: Ana Laura Culebro

Nombre de la Licenciatura: Medicina veterinaria y zootecnia

Cuatrimestre: 3

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS

YARITZA HERNANDEZ

4.1 Cultura organizacional

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.



La cultura organizacional existe en dos niveles, En la superficie son visibles los artefactos y las conductas observables, es decir, la manera de vestir y actuar de las personas, el tipo de sistemas de control y de estructuras de poder que utiliza la empresa y los símbolos, las historias y las ceremonias que comparten los miembros de la organización.

Niveles de la cultura corporativa



Surgimiento y propósito de la cultura

La integración interna

La adaptación externa

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.

significa que los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo trabajar juntos con eficacia.

se refiere a la forma como la organización alcanza sus metas y trata a las personas ajenas a la empresa.

4.3 Diseño y culturas organizacionales

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

Cuatro categorías de cultura asociadas con estas diferencias, son adaptable, misión, clan y burocrática.

La 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 de misión

Una organización interesada en servir a clientes específicos en el entorno externo, pero sin necesidad de un cambio rápido, es adecuada para una cultura de misión.

La 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.

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.

4.6 Innovación y cambio

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.



Tipo 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 de una empresa, como su base de conocimientos y habilidades, que permiten una competencia distintiva.

Los cambios en el producto y el servicio.

Corresponden a la fabricación de productos o servicios de una organización.

Los cambios en la estrategia y la estructura

Corresponden al dominio administrativo en una organización.

Los cambios en la cultura

se refieren a las transformaciones en los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de los empleados.

REFERENCIAS

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LMV/5ef9fc0ac92ef4522984893c95342cde-LC-LMV301.pdf>