

4.1 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



SE ENSEÑAN A LOS NUEVOS MIEMBROS COMO LA MANERA CORRECTA DE PENSAR, SENTIR Y COMPORTARSE

TODOS PARTICIPAN EN LA CULTURA, PERO ÉSTA POR LO GENERAL PASA INADVERTIDA.

LOS GERENTES SE ENFRENTAN CARA A CARA AL PODER DE LA CULTURA SÓLO CUANDO TRATAN DE IMPLEMENTAR NUEVAS ESTRATEGIAS

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

LOS ELEMENTOS VISIBLES DE LA CULTURA REFLEJAN LOS VALORES MÁS PROFUNDOS EN LA MENTE DE LOS INTEGRANTES DE LA EMPRESA

LOS ATRIBUTOS DE LA CULTURA SE MUESTRAN EN MUCHAS FORMAS, PERO A MENUDO EVOLUCIONAN HACIA UNA SERIE DE ACTIVIDADES QUE SIGUEN UN PATRÓN



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

EL ENTORNO EXTERNO REQUIERE FLEXIBILIDAD Y CAPACIDAD DE RESPUESTA, COMO EN EL CASO DEL ENTORNO PARA LAS EMPRESAS BASADAS EN INTERNET



LA RELACIÓN CORRECTA ENTRE LOS VALORES CULTURALES, LA ESTRATEGIA Y LAS ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Y EL ENTORNO PUEDE MEJORAR EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL.

LAS CULTURAS SE PUEDEN EVALUAR EN UNA AMPLIA GAMA DE DIMENSIONES, COMO EL GRADO DE COLABORACIÓN

CUATRO CATEGORÍAS DE CULTURA ASOCIADAS CON ESTAS DIFERENCIAS, SON ADAPTABLE, MISIÓN, CLAN Y BUROCRÁTICA.

LAS CULTURAS CORPORATIVAS ADAPTABLES TIENEN VALORES Y PATRONES DE COMPORTAMIENTO DIFERENTES DE LOS DE LAS CULTURAS QUE NO SON ADAPTABLES.

EN LAS CULTURAS ADAPTABLES, LOS GERENTES SE INTERESAN EN LOS CLIENTES Y EMPLEADOS, ASÍ COMO EN LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS QUE PRODUCEN UN CAMBIO ÚTIL.



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.

NUMEROSAS ORGANIZACIONES RESPONDEN A LAS FUERZAS GLOBALES ADOPTANDO EQUIPOS AUTODIRIGIDOS Y ESTRUCTURAS HORIZONTALES QUE MEJORAN LA COMUNICACIÓN Y LA COLABORACIÓN, MODERNIZANDO LOS CANALES DE SUMINISTRO



EN LA ACTUALIDAD, LA NORMA ES EL CAMBIO, NO LA ESTABILIDAD. MIENTRAS QUE ANTES EL CAMBIO OCURRÍA DE FORMA GRADUAL Y POCO FRECUENTE

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.

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 NUEVOS PRODUCTOS INCLUYEN PEQUEÑAS ADAPTACIONES DE LOS YA EXISTENTES

LOS CAMBIOS EN LA ESTRATEGIA Y LA ESTRUCTURA. CORRESPONDEN AL DOMINIO ADMINISTRATIVO EN UNA ORGANIZACIÓN. EL DOMINIO ADMINISTRATIVO IMPLICA LA SUPERVISIÓN Y LA ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA.

LOS CAMBIOS EN LA CULTURA SE REFIEREN A LAS TRANSFORMACIONES EN LOS VALORES, ACTITUDES, EXPECTATIVAS, CREENCIAS, HABILIDADES Y CONDUCTAS DE LOS EMPLEADOS

