

# Mi Universidad

*Nombre del Alumno: KELMI DISAILI HERNANDEZ GARCIA*

*Nombre del tema : CULTURA ORGANIZACIONAL*

*Parcial 4*

*Nombre de la Materia: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL*

*Nombre del profesor; ANA LAURA CULEBRO TORRES*

*Nombre de la Licenciatura: PSICOLOGIA GENERAL*

*Cuatrimestre 3*

# CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS

## La Cultura Organizacional

Las **culturas fuertes**, aquellas en las que los valores fundamentales están profundamente arraigados y son muy compartidos, tienen mayor influencia sobre los empleados que las culturas débiles.



## QUÉ ES LA CULTURA ORGANIZACIONAL

- La cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras.
- Este sistema contiene un grupo de características clave que la organización valora.

## FUNCIONES DE LA CULTURA

- Tiene un papel de **definición de fronteras**.
- Transmite un **sentido de identidad** a los miembros de la organización.
- Facilita la **generación de un compromiso**, más grande que el interés personal de un individuo.
- Incrementa la **estabilidad del sistema social**.
- Sirve como un **mecanismo de control** que guía y moldea las actitudes y el comportamiento de los empleados.

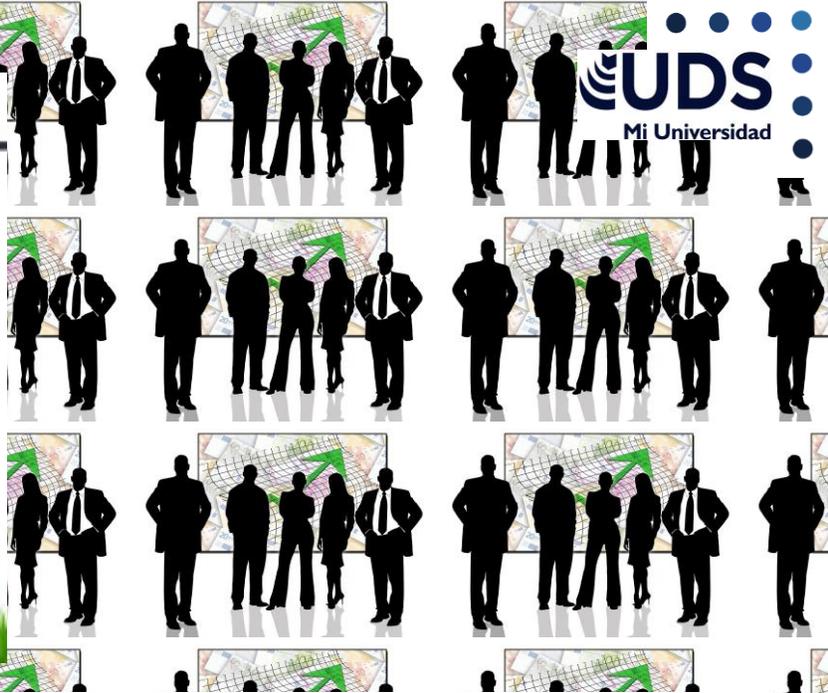
## Elementos de la cultura organizacional

Toda cultura corporativa se manifiesta y se expresa de muchas formas según los elementos que la integran, los que pueden agruparse en cuatro tipos:

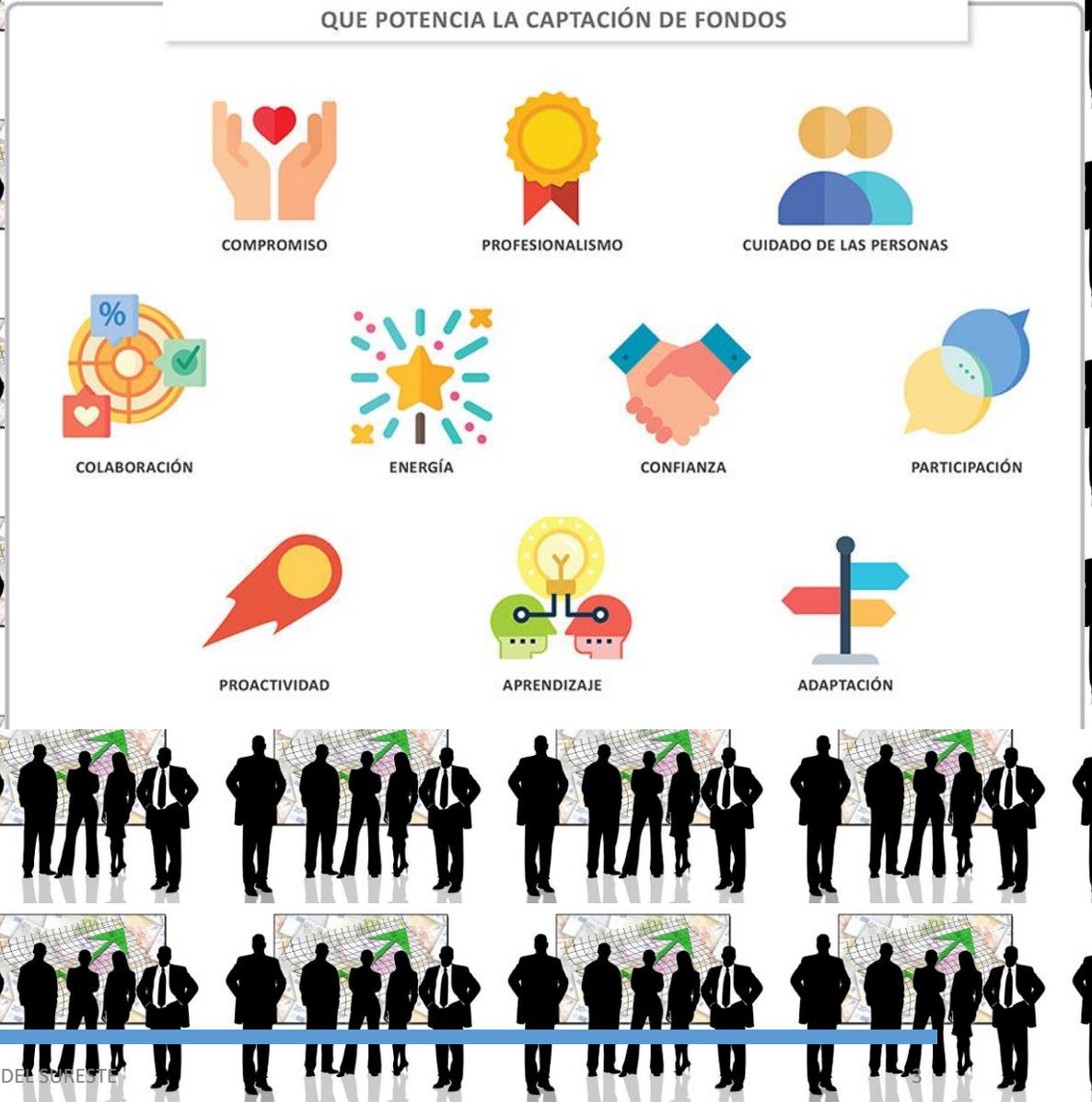
- 1.- Elementos simbólicos.
- 2.- Elementos estructurales.
- 3.- Elementos materiales.
- 4.- Elementos conductuales.

# CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

- Identidad e integración.
- Énfasis en el grupo.
- Enfoque hacia las personas.
- Control.
- Criterios para recompensar o incentivar.
- Tolerancia del conflicto.
- Modelo de comunicación.



## 10 COMPONENTES DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE POTENCIA LA CAPTACIÓN DE FONDOS



# Diseño y Cultura Organizacional

Luz Torres  
Martín Hdz



- POMOVER EL TRABAJO
- SENSIBILIZAR AL RESTO DEL PERSONAL
- DISMINUIR EL AUSENTISMO PERSONAL
- GENERAL UN MAYOR COMPROMISO

- CONFORMAR UN EQUIPO COMPROMETIDO
- PERMITIR QUE EL PERSONAL PARTICIPE EN EL DISEÑO
- FORMENTAR UN AMBIENTE CONVERSACIONAL

- PONER ATENCION AL PROCESO DE CONTRATACION

