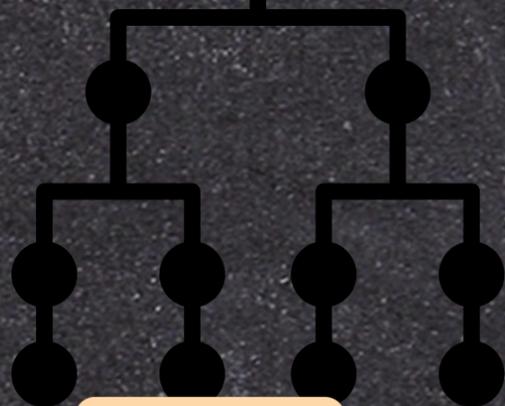




SHEYLA PAOLA GARCIA AGUILAR
CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS
PARCIAL: 4
MATERIA: ESTRUCTURA ORGANIZACIONALES
YANETH DEL ROCIO ESPINOSA ESPINOSA
ADMINISTRACIÓN Y ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS
TERCER CUATRIMESTRE

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ÉTICOS



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 y se enseñan a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse.

Entendemos como cultura organizacional **aquellas normas y valores por los que se rige una empresa.**

Unos principios relacionados con la estructura de la compañía, con los métodos de desempeño del trabajo, y hasta el modo en que se relaciona la plantilla. Se trata, de la psicología de la organización, de su núcleo.



ESTAS EMPRESAS TIENEN LA MEJOR CULTURA PARA TRABAJAR EN MÉXICO

Los sectores de las firmas destacadas incluyen bienes de consumo, servicios financieros y servicios minoristas. La cultura es la principal responsable de la satisfacción general de los empleados, más que:
La remuneración o el desarrollo profesional.



INVESTIGACIÓN

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam.

 Burberry Construcción de marca	 LEGO Fidelización del cliente	 VOLVO Crecimiento del negocio
 ZARA Mejora de procesos	 airbnb Nuevos modelos de negocio	 affinity Cultura digital

RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Ritos y ceremonias.
Historias y mitos.
Símbolos.
Estructuras organizacionales.

CARACTERÍSTICAS DE UNA GRAN CULTURA CORPORATIVA

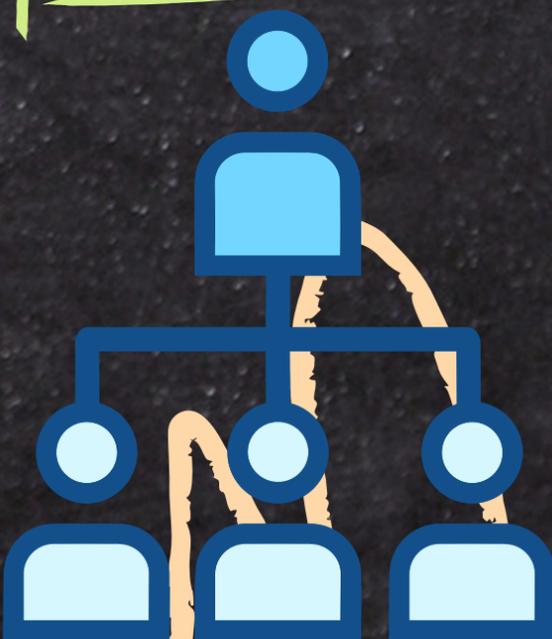
1. Que los empleados encajen con la cultura corporativa establecida.
2. Que los empleados estén alineados con la misión de la compañía
3. Que los empleados tengan autonomía y libertad para tomar decisiones
4. Que los empleados funcionen como un equipo



DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES

¿CÓMO DISEÑAR UNA EXCELENTE CULTURA ORGANIZACIONAL?

1. La filosofía de la empresa, esa que se conoce como misión, visión y valores, debe trascender.
2. No debe ser solo un conjunto de normas y objetivos impuestos.
3. Se debe transformar en una serie de creencias que motive e inspire el comportamiento de cada trabajador dentro de la organización.



Las compañías con una excelente cultura organizacional basada en un equipo de trabajo comprometido son Disney, Microsoft y Apple.



2. PERMITE QUE EL PERSONAL PARTICIPE EN SU DISEÑO

La cultura organizacional no puede ser estática, tiene que adaptarse a los nuevos tiempos y actualizarse.

El personal debe ser partícipe de su redefinición. Solo así se podrá integrar exitosamente la cultura en todos los departamentos y áreas de la organización.



3. FOMENTA UN AMBIENTE CONVERSACIONAL

Una forma adecuada de "controlar" el ambiente conversacional es el respeto.

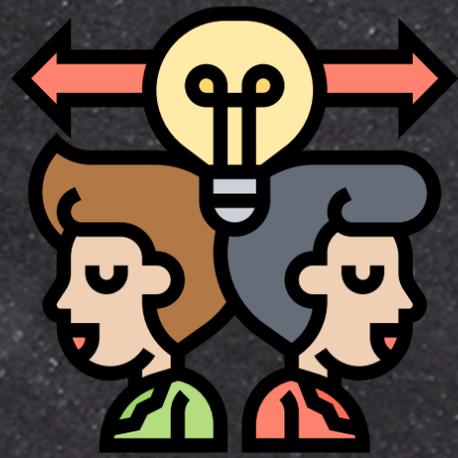
Un trabajador que se queja o habla mal de otro compañero. En ese caso, su superior no debe levantar la voz al comunicarse con él, sino saber hacerle entender su falla desde la razón y dirigirlo hacia otro tipo de conversación.

4. PON ATENCIÓN AL PROCESO DE CONTRATACIÓN

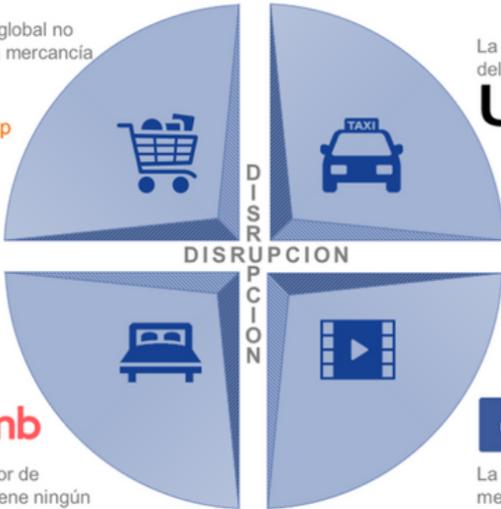
Es importante tomarse el tiempo necesario para poder escoger a los postulantes en función de su adecuación cultural con la empresa.

Un mecanismo de filtro que se podría aplicar en estos casos es utilizar el periodo de prueba para que no perjudique el ambiente organizacional ni vaya en contra de los valores y principios de la empresa.

De esta manera, una cultura organizacional exitosa es aquella en la que se integran las actitudes y el compromiso de los trabajadores, el respeto, la ética y el profesionalismo.



El mayor minorista global no dispone de ninguna mercancía



La empresa de taxis más grande del mundo no tiene ningún coche



El mayor proveedor de pernoctación no tiene ningún inmueble



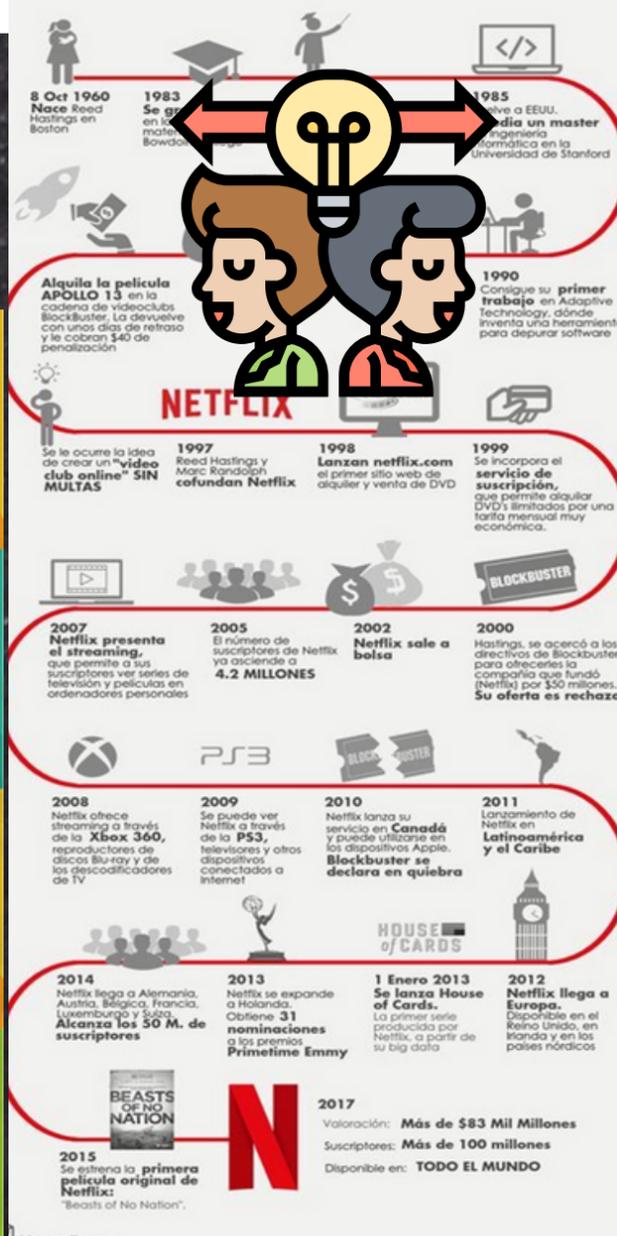
La empresa más grande de medios no genera ningún contenido

INNOVACIÓN Y CAMBIO

MODELO DE NEGOCIOS DISRUPTIVO

La historia detrás de NETFLIX

O cómo crear la plataforma audiovisual más grande del mundo



11 Claves para la innovación DISRUPTIVA

- Mejor "learning by doing" que "paralysis by analysis". La planificación estratégica ha muerto; solo preparación (en base a sus capacidades) y rapidísima adaptación al entorno.
- "Act to think" que "think to act". Gana continuas nuevas ventajas posicionales, por pequeñas que sean.
- Si quieres innovar de forma incremental, escuche a sus clientes. Si quiere innovar de forma radical, obsérvelos.
- Aprende a desaprender. Las claves del éxito del pasado son la garantía del fracaso del futuro. desarrolla ideas para los nuevos mercados.
- Si quieres innovar radicalmente, utiliza el tech-push que impulsa nuevos productos o tecnologías desde el interior de la organización, sin que lo pida el mercado. Crea auténticos océanos azules.
- Un plan de empresa construido sobre conceptos de innovación radical es un plan para aprender, no un plan para ejecutar una estrategia predefinida.
- Actúa según las circunstancias, no te obsesiones a seguir un plan preconcebido. Adáptate y fluye.
- Permite tomar decisiones en cada momento a quien más información tiene, no a quien más jerarquía ostenta.
- Realiza marketing expedicionario. Programa pequeñas y poco costosas incursiones en el incipiente mercado para explorarlo.
- Utiliza maquetas, pruebas de concepto, y prototipos. Falla pronto y de forma barata.
- La gestión de empresas es una disciplina científica. Observa la realidad de forma empírica, como un investigador cuando intenta validar una teoría científica.



ideasrealidad.com

histografias.com