



UDS

ALUMNO: ALEXIS
GUILLERMO LÓPEZ
VILLAR.

MAESTRO: ALDO IRECTA
NEJERA.

MATERIA: ESTRUCTURA
ORGANIZACIONALES.

LICENCIATURA EN
PSICOLOGÍA.

FECHA: 29/07/2023



Que son las culturas organizacionales.



La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias, actitudes y comportamientos compartidos por los empleados en una organización.

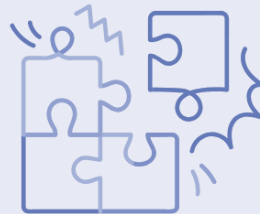
La cultura organizacional puede desarrollarse de forma natural a lo largo del tiempo a medida que los empleados se adaptan a las normas y valores establecidos por la organización, o puede ser diseñada y promovida activamente por la alta dirección.



Mejorar la moral y el compromiso de los empleados: una cultura que valora a sus empleados y promueve un ambiente de trabajo emocionalmente saludable puede aumentar la satisfacción laboral y la motivación de los empleados.



Aumentar la productividad: una cultura de trabajo colaborativa y enfocada en objetivos puede fomentar la eficiencia y el rendimiento individual y colectivo.



Adaptarse al cambio: una cultura organizacional flexible y abierta al cambio puede ayudar a que la organización se adapte rápidamente a los cambios del entorno y a las demandas del mercado.



Tipos



Cultura jerárquica: se caracteriza por una estructura organizativa rígida y una toma de decisiones centralizada. Los líderes tienen un gran poder y los empleados suelen seguir órdenes sin cuestionarlas.

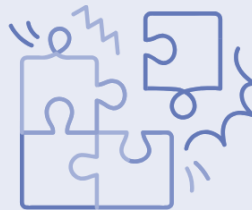
Cultura orientada al resultado: se enfoca en el logro de metas y resultados. Se valora el desempeño y se recompensa el éxito individual y colectivo. El ritmo de trabajo suele ser rápido y se valora la eficiencia y la productividad.



Cultura orientada a las personas: se centra en el bienestar y el desarrollo de los empleados. Se promueve la colaboración, el trabajo en equipo y el apoyo mutuo. Se valora el equilibrio entre la vida personal y laboral.



Cultura innovadora: fomenta la creatividad, la experimentación y el pensamiento fuera de lo convencional. Se busca constantemente la mejora y se valoran las ideas disruptivas.



Cultura de cumplimiento: se destaca por la importancia que se le da al cumplimiento de las normas y regulaciones. Se busca garantizar la legalidad y la ética en las acciones de la organización.



Características



Valores compartidos: La cultura organizacional se basa en los valores compartidos por los miembros de la organización. Estos valores guían el comportamiento y las decisiones de los empleados.

Normas y creencias: La cultura organizacional se compone de las normas y creencias que rigen el comportamiento de los empleados. Estas normas pueden incluir códigos éticos, políticas internas y expectativas de desempeño.



Lenguaje y comunicación: La cultura organizacional se refleja en el lenguaje y la forma en que se comunican los miembros de la organización. Puede haber palabras o términos específicos utilizados internamente, así como una comunicación formal o informal.



Historia y tradición: La cultura organizacional puede estar influenciada por la historia y las tradiciones de la organización. Los eventos pasados, las historias y los éxitos anteriores pueden influir en los valores y creencias actuales.



Enfoque en los resultados: La cultura organizacional puede ser orientada a los resultados, donde se valora el logro de metas y se recompensa el desempeño exitoso.





LA CULTURA
ORGANIZACIONAL: UN
ENFOQUE DIMENSIONAL
LIBRO DE MARIANO
ORTEGA

