

NOMBRE:

Josselyn Mayte Pineda Escobar

MATERIA:

Estructuras organizacionales

CARRERA:

Medicina Veterinaria y Zootecnia

DOCENTE:

Lic. Victor Antonio Gonzales Salas

CUATRIMESTRE:

3ro "A"

FECHA:

Sábado, 26 de jul de 2025



Introducción

En el entorno dinámico y competitivo de las organizaciones actuales, la cultura organizacional se ha convertido en un factor clave para el éxito sostenible. Esta cultura, entendida como el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas por los miembros de una organización, influye directamente en el comportamiento de los empleados, en la toma de decisiones y en la forma en que se enfrentan los cambios. Identificar los rasgos de la cultura organizacional permite comprender cómo se construyen los vínculos internos y qué elementos fortalecen la identidad corporativa.

El diseño organizacional está profundamente vinculado con la cultura, ya que su estructura y procesos pueden fomentar o limitar ciertos comportamientos culturales. Así, la relación entre cultura organizacional, aprendizaje y desempeño se convierte en una herramienta estratégica para mejorar la eficacia y adaptabilidad de las organizaciones. En este contexto, los valores éticos y la responsabilidad social cobran relevancia al guiar la conducta empresarial hacia prácticas sostenibles y respetuosas con la sociedad y el entorno.

La ética gerencial se centra en la toma de decisiones responsables por parte de los líderes, mientras que la responsabilidad social corporativa trasciende el cumplimiento legal para generar un impacto positivo en las comunidades. En paralelo, la capacidad de innovación y cambio permite a las organizaciones mantenerse competitivas, especialmente frente a escenarios que demandan un tipo de cambio estratégico profundo y bien planificado.

Los procesos de toma de decisiones dentro de las organizaciones deben ser racionales, participativos y alineados con los objetivos estratégicos. Sin embargo, es inevitable que surjan diferencias, por lo que el conflicto organizacional debe ser gestionado de manera constructiva para que se convierta en una oportunidad de mejora y no en un obstáculo para el desarrollo.

CUADRO SINOPTICO

UNIDAD IV

cultura organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que definen la manera en que las personas dentro de una empresa interactúan entre sí y con el entorno. Este concepto, también conocido como cultura corporativa, actúa como el ADN de una organización, influenciando desde la toma de decisiones hasta la forma en que se gestionan los recursos humanos.

En esencia, la cultura organizacional refleja la identidad de una empresa y puede ser un factor decisivo para el éxito o el fracaso. Las empresas con una cultura organizacional fuerte y alineada con sus objetivos tienden a ser más competitivas y a tener empleados más comprometidos.

Etica general

La ética explora estos conflictos y brinda un marco teórico para tomar decisiones sobre cómo actuar en situaciones éticas. Sin embargo, la ética no busca discernir entre lo bueno y lo malo, sino pensar cuál es la naturaleza de esa distinción y ayudar a las personas a formar sus propias opiniones a través de un ejercicio crítico de la moralidad.

La ética se divide en cuatro campos de estudio propios: la metaética, que es la que estudia los principios éticos; la ética normativa, que se encarga de revisar los criterios normativos de la moral; la ética descriptiva, enfocada en la práctica y los comportamientos morales, y la ética aplicada, conocida como aquella que investiga cómo se aplican los principios éticos a situaciones concretas.

Diseño y culturas organizacionales

La cultura organizacional, ese conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que rigen la forma en que los miembros de una empresa interactúan entre sí y con el entorno, es fundamental en una PyME industrial. Es un factor clave para la cohesión del equipo, la eficiencia operativa y la capacidad de adaptación a los cambios del mercado.

Es la cultura empresarial la que define la identidad de la empresa e influye en la motivación de los colaboradores, la gestión de la innovación y la satisfacción del cliente. En el contexto de una PyME industrial, donde los recursos pueden ser limitados y la competencia intensa, una cultura organizacional fuerte y alineada con los objetivos estratégicos, es crucial para impulsar el crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo.

tipos de cambios estrategicos

- Adaptación: Cambio gradual o incremental que busca la realineación de la estrategia con los objetivos, implementando pequeños cambios.
- Evolución: Cambio progresivo que pretende una transformación radical, requiriendo un cambio de estrategia significativo pero a largo plazo.
- Reconstrucción: Cambio urgente de alcance limitado, que no requiere grandes transformaciones en la estrategia de la empresa.
- Revolución: Cambio urgente con un alcance amplio, necesario implementar una nueva estrategia de forma rápida.
- Estos tipos de cambios son cruciales para asegurar que el proceso de cambio sea eficiente y efectivo, minimizando resistencias y maximizando la adaptación.

Conclusión

La cultura organizacional es el pilar sobre el cual se construyen los valores, comportamientos y decisiones dentro de una empresa. Su influencia se extiende a todos los niveles de la organización, desde el diseño estructural hasta la forma en que se enfrentan los cambios, se innova, se aprende y se resuelven conflictos. Una cultura sólida y bien gestionada, sustentada en principios éticos y responsabilidad social, no solo mejora el desempeño interno, sino que también fortalece la reputación y sostenibilidad de la organización en el entorno externo.

APA

(Villar, 2018)

(Espínola, 2018)

(Developments, 2024)

(Ortega, 2023)