



**Nombre de alumnos: Luisa Bethel
López Sánchez**

**Nombre del profesor: Julio Cesar
Medina López**

**Nombre del trabajo: Ensayo “Cultura
Organizacional, Rasgo y Diseño”**

Materia: Estructuras organizacionales

Grado: 3er. Cuatrimestre

Grupo: Único

Pichucalco, Chiapas a 24 de julio de 2020.

“Cultura Organizacional, Rasgo y Diseño”

Durante el inicio de una organización sus fundadores implementan sus ideales y los valores que quieren que sean los que más resalten en sus empresas. Es común que hasta la vestimenta forme parte de la cultura de una organización debido a que como mencionaba los fundadores a portan todo lo que quieren que marque a su empresa de cierta manera, muchas organizaciones suelen tener un ambiente zen donde lo que domine se el compañerismo, la cooperatividad y la armonía, pero hay otras que a través de los valores de competencia tienen éxitos de innovadores. Las culturas suelen ser de impacto en una organización de manera positiva o negativa. Por esto la cultura creara un rasgo guiado de un diseño que logre hacer una empresa de éxito.

Sabemos que la cultura organizacional se refiere al conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones. Pero se podría decir que existen dos niveles dentro de esta cultura, todos participan en estos niveles, aunque tal vez no se percaten de ello. En la superficie hay factores visibles como la vestimenta, los valores compartidos, el tipo de sistema que maneja toda la organización, los símbolos, lemas, escenarios físicos observables. Este nivel da paso al otro donde se encuentran valores muy propios de sus creadores, creencias, actitudes y sentimiento incluso, que son los que impulsan a las organizaciones y sin darse cuenta lo observable es lo que se estructura desde muy adentro de los pensamientos de los dirigentes de una organización. Como mencionaba la cultura de una organización surge desde el pensamiento de su fundador que implementa sus ideales de manera integral, uno de sus propósitos más profundos es lograr integrar a los miembros de manera que sepan cómo relacionarse unos con otros y también ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo. La integración interna es un proceso que se concluya cuando los miembros de una organización comprenden la colectividad para su éxito y la adaptación externa es la manera en que la empresa concluye sus metas y trata a los individuos que no son de su jurisdicción.

Los gerentes buscan que el diseño sea moldeado por la cultura su manera de lograr el éxito es crear un diseño que se adapte a todos los estándares de la organización y de los empleados.

La cultura adaptable suele moldearse en la activación de los propósitos de la organización con los clientes, prácticamente no busca que el cliente se adapte a sus servicios sino la organización se adapta a las necesidades del cliente. Por esto mencionamos que se adapta de manera activa debido a que las necesidades van cambiando conforme al cliente las desarrolla.

La cultura de misión solo busca cubrir necesidades de clientes específicos de forma externa por esto no necesitan un cambio rápido. Los empleados buscan cumplir con los objetivos de la organización de forma específica debido a que la empresa promete recompensas específicas.

La cultura de clan se enfoca en resolver y solventar las necesidades de sus empleados para lograr su propio éxito. Empresas de moda y minoristas emplean esta cultura para impulsar la creatividad de sus empleados.

La cultura burocrática es más metódica sus empleados no tienen un nivel alto de cultura, pero son eficientes en su trabajo, aunque muchos se alejan porque es poco flexible y no se adapta a las demandas del mercado.

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. El comportamiento es flexible y los gerentes inician el cambio cuando es necesario, incluso si eso implica un riesgo. En las culturas que no son adaptables, los gerentes se interesan más en sí mismos o en sus proyectos especiales y sus valores desalientan la asunción de riesgos y el cambio. Por consiguiente, las culturas sólidas y saludables ayudan a las organizaciones a adaptarse al entorno externo, mientras que las culturas sólidas y no saludables pueden alentar a las organizaciones a seguir resueltamente la dirección errónea.