



Nombre de alumnos: Flor Grisell Zárate
Gómez

Nombre del profesor: Julio Cesar Medina

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Estructuras Organizacionales

Grado: 3er Cuatrimestre

Grupo: U

Pichucalco, Chiapas a 24 de Julio del 2020

Flor Grissell Zárate Gómez
Nombre del profesor: Julio C. Medina
24 de julio de 2020

CULTURA ORGANIZACIONAL , RASGO Y DISEÑO

Para poder empezar a hablar a cerca de la cultura organizacional debemos tener en claro que es la cultura. Cuando hablamos de cultura nos referimos al conjunto de bienes materiales y espirituales de un grupo social transmitido de generación en generación a fin de orientar las prácticas individuales y colectivas. Incluye lengua, procesos, modos de vida, costumbres, tradiciones, hábitos, valores, patrones, herramientas y conocimiento. La función de la cultura es garantizar la supervivencia y facilitar la adaptación de los sujetos en el entorno.

La cultura organizacional es el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones de los miembros de una empresa.

La cultura organizacional se expresa a través de sus estrategias, estructuras y sistema. Una organización con valores y normas claras promueve conductas positivas que se traducen en una mayor productividad dentro de la empresa y en una adecuada proyección de la organización fuera de ella.

La cultura proporciona a las personas un sentido de identidad organizacional y genera en ellas un compromiso con las creencias y los valores que son más grandes que ellas mismas. Aun cuando las ideas que se convierten en parte de una cultura pueden provenir de cualquier parte dentro de la organización, la cultura de una

organización se inicia con un fundador o un primer líder que articulan e implementan ideas y valores particulares como una visión, una filosofía o una estrategia de negocios. Cuando esas ideas y valores conducen al éxito, se institucionalizan y surge una cultura organizacional que refleja la visión y la estrategia del fundador o del líder.

La cultura es la que guía las relaciones de trabajo cotidianas y determina la forma en que las personas se comunican dentro de la organización, qué comportamiento es aceptable y cuál no y cómo se asignan el poder y la posición.

La cultura empresarial tiene ciertas características que son claves para lograr un impacto positivo tanto en las relaciones humanas como en la proyección de la organización. Depende de cada empresa aplicarlas o ajustarlas según su visión.

- Artefactos y comportamientos: Se refiere a los elementos materiales y a los códigos formales e informales relacionados con el ámbito de trabajo: decoración, mobiliario, uniformes, mitos sobre el origen o los dueños de la empresa, chistes internos, etc.

- Supuestos inconscientes: Se refiere a las creencias que son adquiridas en relación a la empresa y que se manifiestan de forma inconsciente en forma de comportamientos que se dan por sentado, porque se considera que forman parte de la esencia de la empresa.

- Valores propuestos: Se refiere a los valores que identifican a la empresa de manera explícita y formal. Generalmente, estos valores están descritos en la visión de la empresa, en un código de conducta o en cualquier tipo de mensaje o soporte que está al alcance de todos los empleados. La transparencia, la confianza, la seguridad son ejemplos de los valores que puede tener una empresa como parte de su cultura organizacional.

BIBLIOGRAFIA:

TEORIA Y DISEÑO ORGANIZACIONAL, décima edición, RICHARD L. DAFT