



**Nombre de alumnos: Daniela Paola  
Sánchez Pastrana**

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

**Nombre del trabajo: Ensayo**

**Materia: Estructuras organizacionales**

PASIÓN POR EDUCAR

**Grado: 3**

**Grupo: "U"**

Pichucalco, Chiapas a 24 de julio de 2020.

## **Cultura organizacional**

Todos sabemos que la cultura es un conjunto de valores, normas, creencias, costumbres, entre otras cosas que se encuentran dentro de una misma sociedad y que sirven de guía para los miembros existente de un país enseñándoles a las personas nuevas que van a pertenecer a ella una manera correcta de pensar, sentir y comportarse hacia sus ideologías. Pero dentro de una organización representa la parte no escrita ya que todos son participe de la cultura pero por lo general esta pasa inadvertida. Puesto que los gerentes solamente se enfrentan las situaciones cuando se ha promovido nuevas reglas o programas que van en contra de las normas y valores básicos culturales.

Dentro de la organización existen dos niveles de cultura diferentes, en una se puede observar por la manera de vestir y actuar de las personas, el tipo de sistema de control que utilizan, las historias, las ceremonias, etc. Sin embargo en la otra reflejan los valores más profundos en la mente de cada integrante de la empresa.

Steelcase construyó un nuevo centro de desarrollo corporativo en forma de pirámide que tiene “estaciones de pensamiento” dispersas y abiertas, con tableros blancos y otras características que inspiran ideas. Hay un atrio abierto desde la planta baja hasta el techo, con un gigantesco péndulo que oscila. El nuevo edificio es un símbolo visible; los valores implícitos son un énfasis en la apertura, la colaboración, el trabajo en equipo, la innovación y el cambio constante. Los atributos de la cultura se muestran en muchas formas, pero a menudo evolucionan hacia una serie de actividades que siguen un patrón y que se llevan a cabo mediante interacciones sociales”.

### **Surgimiento y propósito de la cultura:**

La cultura se encarga de proporcionar a las persona un sentido de identidad organizacional, generando un compromiso con sus creencias y valores ya que estos nos define como persona por el tanto de respeto que tenemos hacia las cosas. El surgimiento de una cultura se da cuando una persona es la encargada de compartir ideas y valores con una misión hacia lo que quiere lograr promoviendo estrategias de superación dentro de la misma empresa y esas ideas son las que van a conducir al éxito a una organización, ya que se pueden impulsar a lograr sus objetivos.

Las culturas son de gran ayuda dentro de una organización porque pueden integrar a los diferentes miembros de manera que sepan cómo relacionarse con los demás y así ayudar a una organización a adaptarse al entorno donde se está desarrollado. Dentro de una organización existen dos funciones básicas para que se haga posible un mejor trabajo, una es la integración interna que es donde los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo desenvolverse con mayor eficacia haciendo que sus comportamientos puedan ser aceptables y la otra es la adaptación externa que se refiere más a la forma de como una empresa puede lograr sus metas y objetivos planteados por el trato que brinda con las personas de su exterior. Puede responder con mayor facilidad porque cubriría todas las necesidades básicas que una persona tiene aunque allá otros competidores.

### **Interpretación de la cultura**

Para poder interpretar la cultura se necesita que las personas hagan inferencias basadas en artefactos observables ya que a través de esto se pueden estudiar, pero es imposible lograr descifrarlo con mayor precisión. Algunos aspectos observables importantes de la cultura organizacional son ritos y ceremonias, historias y mitos, símbolos, estructuras organizacionales, relaciones de poder y sistemas de control.

Los ritos y ceremonias se llevan a cabo para crear un vínculo entre las personas y así poder compartir una comprensión importante en nuestras creencias y actividades. La historia y los mitos son narraciones basadas de algún acontecimiento real que haya tenido la empresa y que se les expresan a los nuevos integrantes para así informales de la organización. Se dice que son historias porque la persona quien compartió esta información hace mención de algún héroe y en cambio la otra se comparte pero no están respaldado por algún hecho.

Los símbolos son otra herramienta para interpretar la cultura, pues se dice que las ceremonias, las historias y los ritos son todos símbolos, debido a que representan valores más profundos. Las estructuras organizacionales es un reflejo de la cultura puesto que es la forma en que está diseñada y estructurada una organización, las personas y los departamentos son una parte esencial dentro de ella puesto que sus valores hacen hincapié a una organización.

En las relaciones de poder se descifra a quien ejerce y manipula o tiene la capacidad para poder hacerlo, pero de igual forma se debe de ver si las relaciones de poder son informales o formales. Y por último el sistema de control tiene que ver con el funcionamiento de una organización, en esta se ve cómo es que trabaja los gerentes con el personal en cuanto a comportamientos y como recompensan a sus trabajadores por el gran papel que desempeñan.

## **Diseño y cultura de la organización**

Los gerentes muchas veces requieren una cultura corporativa donde las estrategias y los diseños puedan ser reforzados para tener una mejor adaptabilidad, las culturas evalúan una amplia gama de dimensión por el objetivo que se plantean antes de iniciar sus actividades.

### **La cultura adaptable**

Se centra en el enfoque estratégico para satisfacer todas las necesidades del cliente, ya que fomenta los valores que tiene para salir adelante, las normas y creencias que apoyan a una organización para poder detectar comportamientos presentes en el entorno externo. Sin embargo estos tipos de empresas no reaccionan con rapidez a los cambios que presenta el entorno, más bien se encarga de crear un cambio de manera activa. De igual forma tratan de mantener innata la esencia de la cultura.

### **La cultura de misión**

Se enfoca más en servir a personas específicas dentro de un entorno, pero sin necesidad de hacer un cambio rápido y es caracterizada por tener una visión clara con metas y objetivos a alcanzar. Los gerentes tienen una mejor coordinación con sus trabajadores para que las cosas estén bajo control y así su misión pueda ser cumplida al final.

### **La cultura de clan**

Tiene como objetivo ver el interés y la participación de los miembros que componen una organización, esta cultura es similar a la forma de control de clan porque satisfaces las necesidades de las personas para lograr un alto desempeño como organización. Esta cultura crea un mayor sentido de responsabilidad porque se sientes más comprometido con la empresa.

### **La cultura burocrática**

Apoya un enfoque metódico para hacer negocios, los símbolos, los héroes y las ceremonias refuerzan los valores de cooperación, tradición y de seguir políticas y prácticas establecidas como formas de alcanzar las metas. Las personas que trabajan en esta cultura tienen menos participación, pero lo supera un alto nivel de valores que ellos mismo tienen por eso su éxito es más bueno por tener eficiencia suficiente.

## **Fortaleza de la cultura y subculturas organizacionales**

La fortaleza de la cultura se refiere al acuerdo que se llega en una organización y los valores que tiene cada una de ellas. En cambio en las subculturas se refleja los problemas, metas y experiencias que comparten los miembros de una organización por lo general, estas incluyen los valores básicos de la cultura organizacional.

## **Cultura organizacional, aprendizaje y desempeño**

La cultura desempeña un papel importante dentro de las organizaciones, porque permite obtener un mayor aprendizaje y tener una mejor respuesta ante los retos, las amenazas competitivas o las nuevas oportunidades que se le presenta durante su ciclo de crecimiento. Es por eso que se debe de aceptar cualquier cambio de comportamiento, motivar a los miembros para que así se pueda tener un alto desempeño. Es por eso que las empresas deben de adaptarse a cualquier circunstancia ya que podría caer en riesgo de tener una menor eficiencia.

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. Una cultura sólida y adaptable ha sido un arma competitiva para Genentech, empresa de biotecnología, desde que se fundó a mediados de la década de 1970.

Dentro de las organizaciones la cultura juega un papel importante porque a través de los valores e ideas se puede llegar a tener un mejor éxito. Entre mejor relación tengamos con las personas del entorno en que nos encontramos mejor adaptabilidad puede tener la empresa. Es por eso que los gerentes se encargan de ver el comportamiento de sus trabajadores para que a final se pueda tener un mayor éxito. Las estrategias que también se implementan pueden ser otro apoyo para tener metas claras y sobre todo siempre teniendo en cuenta los valores éticos que una persona debe de tener para que se llegue a la meta planteada.

## **Bibliografía**

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/79358daf6dd162442bebde4ff051419f.pdf>