



Nombre del profesor: Myreille Erendira Rodriguez  
Alfonzo

Nombre del alumno: Carlos Enrrique Guillen  
Bolaños

Materia: Estructuras Organizacionales

Cuatrimestre: 3er. Cuatrimestre

Ensayo

## Personalidad de una organización.

Todas las personas tenemos una personalidad única; que esta compuesta de rasgos y características que influyen en nuestra la forma en que actuamos e interactuamos con los demás. Una organización también tiene una personalidad y lo conocemos con el nombre de cultura.

## Cultura organizacional.

Se puede describir como los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización. Este tipo de valores van evolucionando a lo largo de la vida de la organización. Las culturas fuertes son aquellas en las cuales los valores fundamentales están profundamente arraigados y son muy compartidos, tienen una mayor influencia sobre los empleados que las culturas débiles

## Componentes de la cultura de la organización.

- ❖ Valores: Pueden llegar a ser la puntualidad, pasión, competitividad, trabajo en equipo, responsabilidad social, etc.
- ❖ Normas: Son el conjunto de disposiciones formales o informales que rigen el funcionamiento interno de una organización administrativa.
- ❖ Símbolos: Consiste en imágenes que refuerzan y apoyan sus acciones y comunicación.
- ❖ Historias: Tiene como objeto el estudio del desarrollo histórico de la empresa, unidad de producción en el sistema capitalista o en la economía de mercado
- ❖ Lenguaje: Cada organización puede tener su propia gerga al hablar dentro del trabajo por ejemplo en scotiabank se le dice a los cajeros scotiabankers.

## Cultura organizacional fuerte.

Los beneficios de una cultura organizacional fuerte pueden llegar a ser que tiene valores ampliamente compartidos, la mayoría de los empleados puede contar sobre la historia o héroes de la empresa, los empleados se llegan a identificar completamente con la cultura y puede llegar a existir una fuerte conexión entre los valores compartidos y el comportamiento.

## Cultura organizacional débil.

Algunos de los problemas que pueden llegar a no tener una cultura organizacional tan sólida son que los valores se limitan a solo algunas cuantas personas que por lo general son de la alta administración, la cultura llega a enviar mensajes contradictorios sobre lo que es importante, los héroes de las empresas son olvidados o incluso ignorados por los empleados esto lleva a que no se identifiquen con la cultura de la empresa y no existe mucha conexión entre los valores compartidos y el comportamiento.

## Mantener una cultura organizacional fuerte.

La filosofía de los fundadores de la organización a los criterios de sección esto quiere decir que se tiene que tener en consideración la filosofía de los fundadores cuando se va a contratar a alguien en la empresa estos criterios deben estar muy claros entre la alta organización y ellos a su vez deben impartir estos criterios y filosofías esta combinación traerá como resultados una cultura organizacional fuerte, mientras este proceso se valla haciendo mas fuerte a lo largo de los años la empresa genera una cultura organizacional tan fuerte que cada uno de los empleados la impartirá incluso fuera del trabajo.

Se puede concluir que la cultura organizacional son los valores que quiere inculcar en cada uno de sus trabajadores para que se logre un ambiente de trabajo más ameno y así mejorar la empresa desde sus raíces que son sus trabajadores y que esta misma se la lleven a sus casas y la impartan con sus conocidos.

# Bibliografía:

<file:///C:/Users/personal/Desktop/RAUL/escuela/estructuras%20organizacionales.pdf>