



Nombre de alumno:

José Antonio Rodríguez Gómez.

Nombre de la profesora:

Myreille Eréndira Rodríguez Alfonso.

Nombre del trabajo:

Ensayo.

Materia:

Estructuras Organizacionales.

Grado: 3

Grupo: Medicina Veterinaria y Zootecnia.

Comitán de Domínguez Chiapas a 24 de julio de 2020.

Ensayo sobre la importancia de la Cultura organizacional y valores éticos.

El presente ensayo hablara sobre el tema de las culturas en una organización. Es un tema muy importante, ya que como se sabe, habrá muchas personas laborando en la empresa, incluso, podrá haber personas que vengan de otro lugar y que tengan costumbres diferentes; la cultura hace referencia a todo ese conjunto de conocimientos e ideas que son adquiridos de generación en generación, son heredadas de padres a hijos, de abuelos a nietos y así consecutivamente, se desarrollan gracias a las facultades intelectuales, mediante la lectura, el estudio y el trabajo. Este tema relacionado con las empresas suena algo complicado, porque el temor de varias personas al laborar con otros compañeros será si van a encajar o no, compartirán los mismos gustos y creencias, la realidad es que no todas las personas piensan igual, y no todos comparten la misma cultura, es por eso que dentro de la empresa existirán ciertas normas para que los empleados se sientan a gusto a la hora de laborar, para que no existan disgustos o se sientan fuera de lugar.

Se dice que la cultura se representa en 2 niveles, la superficie, que abarca la forma de vestir, las conductas, las historias y ceremonias que comparten los individuos de la empresa; por otra parte, se encuentra la parte más profunda donde están los valores subyacentes, creencias, actitudes y sentimientos implícitos. Se dice que la cultura les proporcionara a las personas una identificación organizacional. La empresa crea de cierto modo su propia cultura y sus propias ideas y las personas que laboren generaran dentro de ellas mismas un compromiso, para esto, primeramente, debe de existir un líder, este articulara e implementara las ideas y valores particulares como una visión o bien como una estrategia de negocios, si estas ideas llevan al éxito a la empresa, surgirá la cultura organizacional. La cultura servirá a manera de que exista una integración interna y una adaptación externa, la integración hace referencia a que los trabajadores desarrollen una identidad colectiva, para que as puedan trabajar juntos de manera eficiente. La adaptación se refiriere a la forma en como la empresa cumple con sus objetivos y la forma en como trata a las personas que están fuera de la empresa.

Ambas funciones de la cultura están relacionadas con la creación del capital social de la organización, al forjar relaciones ya sean positivas o negativas tanto dentro de la organización como con los externos. (UDS. 2020: 840).

Hasta el momento ya he mencionado que la cultura es muy importante, pero ahora es necesario mencionar como se identifica e interpreta la cultura en la organización, para ello es necesario observar ciertos rasgos, por eso se dice que para comprender lo que en realidad

sucede en la organización es necesario darse el trabajo de detective. En la antología viene marcado 6 rasgos: ritos y ceremonias, en esta parte se identifican los valores culturales, estos ritos son eventos especiales y se llevan a cabo en beneficio de un auditorio, ya que ayudan a los empleados a adaptarse a nuevos roles sociales. El segundo rasgo son las historias y mitos, estas son historias de acontecimientos y hechos que sucedieron dentro de la empresa, por lo general siempre se cuenta de personajes heroicos de la empresa, sirven como modelos o ideales para cumplir con las normas y ayudan a mantener con vida los valores de la organización. La diferencia entre mito y leyenda es el respaldo por hechos reales, ya que un mito tiene congruencia con los valores de la empresa, pero no son reales, una leyenda a veces se adorna con hechos ficticios pero la mayoría de lo que se cuenta es real. El tercer rasgo son los símbolos, esta definido como algo que representa otra cosa, por ejemplo, las ceremonias, las historias, los ritos, todos son símbolos, porque representan los valores profundos, no siempre son positivos, también puede ser aspectos negativos; también un artefacto físico que se encuentre en la organización puede ser un símbolo. El cuarto rasgo son las estructuras organizacionales, los valores son reflejados en la forma en como esta diseñada la organización.

La forma en que las personas y los departamentos están colocados en un todo y el grado de flexibilidad y autonomía que tienen las personas, dice mucho acerca de cuáles son los valores culturales en los que hace hincapié la organización. (UDS. 2020: 83).

Prácticamente, las acciones que se hacen en la empresa, reflejaran lo que realmente es, ya que de las acciones dependerá el éxito o el fracaso de la empresa. el quinto rasgo son las relaciones de poder, está relacionado con identificar quien es el que ejerce su influencia o tiene la capacidad de hacerlo. El poder que tenga una persona dependerá de la empresa, porque hay algunos casos donde los ingenieros tiene un gran poder, en otras, puede ser los diseñadores, además, cada empresa se basa en algunos factores para elegir a las personas para que tengan dicho poder, puede ser por sus conocimientos, experiencias o simplemente su carácter. El ultimo factor es el de sistemas de control, esto es mas que nada que el estudio del funcionamiento interno de la empresa, es decir, como es administrada la información, que métodos se usan para el método de control financiero, los sistemas de recompensa. Todos estos rasgos son las manifestaciones de los valores de la empresa, son utilizados para identificar la cultura, pero los gerentes también lo utilizan para moldear los valores de la empresa y reforzar la cultura corporativa deseada. Dentro del tema de diseño y cultura, esto está basado únicamente en tener un buen diseño para que la organización sea efectiva dentro

de su entorno, dependiendo de las necesidades que se requiera, ya sea flexibilidad o capacidad de respuesta, en esta parte surgen las dimensiones específicas y son las siguientes.

El grado al cual el entorno competitivo requiere flexibilidad o estabilidad; y el grado al cual el enfoque estratégico y la fortaleza de la organización son internos o externos. (UDS. 2020: 85).

Estas diferencias están asociadas a 4 categorías de cultura y son adaptable, misión, clan y burocrática. La cultura adaptable está muy caracterizada por su enfoque estratégico en un entorno externo, es muy flexible y satisface las necesidades que requiere el cliente, se fomenta el espíritu emprendedor, pero no es muy rápida para reaccionar a los cambios del entorno, la innovación, la creatividad y la aceptación del riesgo están muy involucradas y son recompensadas. Un ejemplo de este tipo de empresa es Google. La cultura de misión también se involucra en el entorno externo, sirve a clientes específicos pero no tiene un cambio rápido, está centrada en el cumplimiento de las metas, dándose a conocer mediante el crecimiento de ventas o la rentabilidad; los empleados tienen a cargo un nivel específico, por eso su recompensa es específica, se refleja muy bien el alto nivel de competitividad y la orientación a ganar utilidades, por ende, el profesionalismo, el entusiasmo y la ambición son valores clave que deben estar presentes. La cultura de clan busca más la participación de los miembros de la empresa, satisfaciendo sus necesidades para que de esta manera estos den un mejor desempeño, prácticamente se busca la comodidad de los empleados para que estos respondan de buena manera, ya que se sienten comprometidos; las industrias de la moda y minoristas son las que adoptan este tipo de cultura. La cultura burocrática, este tipo de cultura tiene su enfoque interno y busca una orientación hacia un entorno estable; para hacer los negocios se usan varios métodos, se toman en cuenta los valores y las tradiciones para alcanzar las metas, la organización es integrada y eficiente aunque varias empresas se alejan de esta cultura porque buscan más flexibilidad, ya que la cultura burocrática es un tanto ordenada muchos prefieren evitar todo este exceso de disciplina, por eso cada empresa toma una cultura diferente que se ajuste a sus necesidades. La cultura organizacional estará relacionada con el aprendizaje y el desempeño, ya que crea un entorno donde se aprende y se generan respuestas cuando aparecen los retos, dando energía y motivación hacia los empleados.

Por consiguiente, la creación de una cultura de adaptación y su influencia es uno de los trabajos más importantes de un gerente. La cultura correcta puede conducir a un alto desempeño. (UDS. 2020: 89).

La cita anterior marca una de las principales importancias de adquirir una buena cultura, cuando dicha cultura hace que la empresa se vuelva exitosa, los valores, las ideas y prácticas que ayudaron a alcanzar el éxito se vuelven institucionales. Las culturas saludables fomentan la adaptación externa e incluyen estos valores: El todo es más importante que las partes y las fronteras entre las partes se minimizan, la igualdad y la confianza son los principales valores y la cultura fomenta la asunción de riesgos, el cambio y el mejoramiento. Las culturas adaptables siempre contarán con esos valores, ya que los gerentes se interesan por los empleados teniendo un comportamiento flexible. Dentro de todos los valores que conforman una cultura, los éticos se les considera como los más importantes. La ética son ciertos principios y valores morales que regulan la conducta correcta o incorrecta de una persona y en este punto se encuentra la ética gerencial, que son ciertos principios que guían las decisiones y el comportamiento de los gerentes para saber si hacen lo correcto o no, surgiendo de esta manera un dilema ético. La responsabilidad social corporativa es cierto tipo de obligación de la gerencia para que esta tome elecciones que ayuden al bienestar de todos. El liderazgo basado en los valores está conformado por las conductas interpersonales, las acciones y expectativas personales, la justicia con los demás y el liderazgo organizacional, todo este conjunto desata la innovación y cambio; estos cambios se dan debido a la economía globalizada, para esto, las empresas buscan la manera de resolver dichos problemas.

Numerosas organizaciones responden a las fuerzas globales adoptando equipos autodirigidos y estructuras horizontales que mejoran la comunicación y la colaboración, modernizando los canales de suministro y distribución y superando las barreras del tiempo y del espacio. (UDS. 2020: 97).

Es por eso que surgen las estrategias y la mayoría de las empresas se basa en 4 tipos: Los cambios en la tecnología, los cambios en el producto y el servicio, los cambios en la estrategia y la estructura y los cambios en la cultura. Cada uno es interdependiente.

En conclusión, la cultura es de suma importancia para todas las organizaciones, ya que de esta dependerá parte de la eficacia y la productividad. La cultura es un campo que reúne todo el ser de la organización, contiene información sobre los valores, principios, rituales y ceremonias. La cultura permite que las personas se comprometan y sean responsables, ya que influye directamente en las políticas y costumbres.

Fuentes de consulta.

Universidad Del Sureste. Antología de Estructuras Organizacionales. 2020. Pág.: 78-100.

Recuperado el 24 de julio de 2020.