



TEMA: CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ETICOS

MATERIA: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

PROFESOR: LIC.VICTOR ANTONIO GONZALES SALAS

ALUMNO: ERNESTO MARTINEZ ESPINOSA

**TRABAJO 2, PAR 4, CUATRI 3: TAREA
SEMANA 13**



1. ¿Qué variables del entorno afectan el comportamiento organizacional?

políticas de trabajo y reglamentos. Valores nominan tés: principios que defiende la organización. Clima organizacional: la sensación del clima que se trasmite dentro de la empresa

2. Enuncie un concepto general de cultura.

Cultura se refiere 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.

3. Según Hofstede, ¿cuáles son las dimensiones culturales? Coméntelas.

Las dimensiones culturales de Hofstede, permiten agrupar a los países de acuerdo con sus características culturales para obtener bloques más o menos homogéneos con la finalidad de poder prever el comportamiento de sus habitantes.

4. Según Trompenaar, ¿cuáles son las dimensiones culturales? Coméntelas.

Las organizaciones de todo el mundo trabajan con una gran variedad de culturas. Según Fons Trompenaars, las diferencias culturales crean una mejor comprensión de la realidad. Para tener una idea de las diferencias más grandes y como las organizaciones se ven afectadas por estas, Fons Trompenaars y Charles Hampden-Turner desarrollaron un modelo cultural. El nombre de este modelo de gestión de la comunicación es Dimensiones Culturales de Trompenaars.

Estas son las siete dimensiones culturales:

Universalismo vs Particularismo

Individualismo vs Colectivismo

Neutral vs Emocional

Específico vs Difuso

Logro vs Adscripción

Tiempo Secuencial vs Sincrónico

Dirección Interna vs Dirección Externa

5. ¿Dónde ubicaría usted a su país, de acuerdo con las dimensiones de esos dos autores?

Según Hofstede En la distancia del poder

6. Presente un concepto de cultura organizacional.

es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

7. Explique el iceberg de la cultura organizacional.

El iceberg organizacional es una relación de causa-efecto en la empresa. Se sustenta bajo una dinámica en la que la parte oculta es la causa de los elementos que forman la parte visible de la empresa. La parte visible del iceberg de la cultura organizacional lo forman los elementos tangibles.

8. ¿Cuáles son los estratos de la cultura organizacional? Explíquelos.

En cuanto a los estratos de la cultura organizacional, se considera importante la tecnología, los predios, las instalaciones, los productos y los servicios que ofrece la organización (Sánchez, Tejero, Yurrebaso & Lanero, 2006; Domínguez, 2002).

9. Explique las seis características básicas de la cultura organizacional.

1. **La cultura se aprende.** Al entrar de nuevas a una empresa, un trabajador no conoce al detalle cómo funciona la compañía, qué aspectos se toman como positivos o negativos... Son cosas y detalles que se van aprendiendo con el tiempo.
2. **Interacción.** La cultura organizacional se aprende gracias a la interacción y el trato entre los empleados. Por tanto, la **cultura empresarial** no depende de una actitud individualizada, sino que es algo global, de la organización de la empresa, del equipo, etc.
3. **Recompensas.** La cultura organizacional está estrechamente relacionada con el sistema de incentivos para trabajadores. Los empleados son conscientes de qué acciones conllevarán un premio o gratificación por parte de la compañía, ya sean económicas o personales.
4. **Personas.** Otro de los aspectos que caracterizan la **cultura de la organización** son las personas que la componen.
5. **Difícil de cambiar.** La cultura empresarial la forman toda una serie de valores, creencias y comportamientos. Y éstos, son difíciles de cambiar. La cultura se forma gracias a la actuación, interacción y forma de ser de los empleados durante sus años de trabajo. Por lo que es complicado realizar un cambio de cultura de la noche a la mañana.
6. **Distintiva.** No hay dos culturas empresariales iguales. Por lo que la **cultura organizacional** supone el sello de identidad de una empresa, al igual que la forma de ser de las personas

10. Explique los cuatro perfiles organizacionales de Likert y sus características.

Likert identificó cuatro sistemas gerenciales: Autoritario explotador: Se basa en el temor y en las amenazas hacia el empleado, donde la comunicación es desde altos mandos hacia

el más bajo. ... La información en este sistema se transforma en comunicación de igual manera de arriba hacia abajo.

11. ¿Qué son los eslabones de la vinculación superpuesta?

R/ la organización grupal superpone, es decir, cada grupo de trabajo está vinculado con toda la empresa por medio de personas que pertenecen a más de un grupo, estas personas son los eslabones de vinculación superpuesta, eslabones que ligan diferentes grupos de trabajo lo cual imprime una dinámica completamente

12. Explique las variables causales, las implicadas y las resultantes en el comportamiento organizacional.

Los factores de contingencia son aquellas variables no controlables por la organización que condicionan los parámetros de diseño (sí controlables por la organización) y, por tanto, en última instancia, la estructura organizativa. No podemos decir que exista una estructura idónea que garantice el éxito.

13. Explique las características de las culturas tradicionales y las participativas.

Mientras que las empresas con culturas flexibles y adaptables se caracterizan por su estilo participativo, que se basa en la innovación, pero carece de sistema productivo.

Culturas tradicionales y culturas participativas.

CULTURA TRADICIONAL CULTURA PARTICIPATIVA

Poca amplitud de mando Gran amplitud de mando

14. Explique el estilo tradicional y el participativo de la cultura organizacional.

Las empresas que asumen culturas tradicionales y conservadoras se asemejan al modelo burocrático, ya que tienen un estilo tradicional y autocrático. Mientras que las empresas con culturas flexibles y adaptables se caracterizan por su estilo participativo, que se basa en la innovación, pero carece de sistema productivo.

15. ¿Cuáles son las características de las organizaciones exitosas?

Las empresas exitosas son las que “cumplen” con todos los públicos: sus empleados, ofreciéndoles desarrollo, capacitación y sueldos justos; sus clientes, entregándoles valor y calidad; con la sociedad, brindando opciones laborales y comercio justo; y con sus accionistas, que más allá de recibir utilidades

16. ¿Cuáles son las ocho prácticas que aplican las organizaciones excelentes?

1. Orientación a la acción
2. Cercanía con el cliente
3. Fomento de la autonomía e iniciativa en los empleados
4. Productividad desde las personas
5. Orientación a los valores
6. Fidelidad a su negocio central

- 7. Estructura simple y staff reducido
- 8. Dirección central con libertad individual

17. Explique los valores culturales y su importancia.

Los valores culturales son aquellos que representan un conjunto de creencias, lenguas, costumbres, tradiciones y relaciones que identifican a una sociedad o grupo de personas.

18. Explique la socialización organizacional.

La socialización organizacional es el proceso por el que una persona adquiere competencias laborales en términos de un nivel de comprensión funcional de la organización, consigue el apoyo de sus compañeros de trabajo, y acepta las normas de una organización.

19. ¿Cuáles son los medios que se utilizan para la socialización organizacional?

La inducción, la orientación y mantención que constituyen los procesos para lograr la socialización de los nuevos integrantes de la organización.

20. Defina el espíritu emprendedor y explique por qué es necesario en las organizaciones.

El espíritu emprendedor es la capacidad de cada quien independientemente o que está dentro de una empresa, de identificar una oportunidad y luchar por ella, de llevar a cabo cambios, de reaccionar con facilidad y apertura.

21. Comente los factores psicológicos y sociológicos que estimulan o impiden el espíritu emprendedor.

Se valoraron los rasgos no psicológicos del emprendedor, tales como la edad, el sexo, la experiencia profesional previa, el nivel de formación y experiencia que serán utilizados como variables de control en nuestro análisis.