



**Mi Universidad**

## **Ensayo**

*Nombre del Alumno: Diego Gordillo Espinosa*

*Nombre del tema: Cultura Organizacional*

*Parcial: 3°*

*Nombre de la Materia: Relaciones Públicas*

*Nombre del profesor: Gerardo Garduño Ortega*

*Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategia de Negocios*

*Cuatrimestre: 7°*

## CULTURA ORGANIZACIONAL.

¿Qué es cultura organizacional?

Es un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Este cuenta con 7 características principales que capturan la esencia de la cultura de la organización.

1. Innovación y aceptación de riesgo. Grado en el que se estimula a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos.
2. Atención al detalle. Grado en que se espera que los empleados muestren precisión, análisis y atención por los detalles.
3. Orientación a los resultados. Grado en el que la administración se centra en los resultados o eventos, en lugar de las técnicas y procesos usados para lograrlos.
4. Orientación a la gente. Grado en que las decisiones de la dirección toman en cuenta el efecto de los resultados sobre las personas de la organización.
5. Orientación a los equipos. Grado en que las actividades del trabajo están organizadas por equipos en lugar de individuos.
6. Agresividad. Grado en que las personas son agresivas y competitivas en lugar de buscar lo fácil.
7. Estabilidad. Grado en que las actividades organizacionales hacen énfasis en mantener el estatus quo que contrasta con el crecimiento.

La cultura organizacional tiene que ver con la manera en que los empleados perciben las características de la cultura de la organización.

Scribe

La cultura dominante expresa los valores fundamentales que comparte la mayoría de los miembros de la organización. Las subculturas tienden a desarrollarse en las organizaciones grandes para reflejar problemas, situaciones o experiencias comunes que reflejan los miembros.

En una cultura fuerte los valores nucleares de la organización se comparten con intensidad y de forma extensa, entre más miembros acepten los valores nucleares, más fuerte es la cultura.

Una cultura organizacional fuerte incrementa la consistencia del comportamiento. Se reconoce que una cultura fuerte actúa como sustituto de la formalización. La mucha formalización hace que una organización sea predecible, ordenada y consistente.

La cultura y la organización son dos caminos diferentes hacia un mismo destino.

Scribe