



**Mi Universidad**

**ENSAYO**

**NOMBRE DEL ALUMNO: JUAN JOSE PEREZ MENDEZ**

**NOMBRE DEL TEMA: CULTURA ORGANIZACIONAL**

**MATERIA: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

**CATEDRÁTICO: JOSE ARTEMIO AVENDAÑO RAMOS**

**LICENCIATURA: ADMINISTRACIÓN Y ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS**

**CUATRIMESTRE: 7°**

**FECHA: 25-SEPTIEMBRE-2023**

La cultura organizacional es un concepto que se ha vuelto cada vez más relevante en el mundo empresarial. En otros términos, se refiere a los valores, creencias, actitudes y comportamientos compartidos por los miembros de una organización. La cultura organizacional puede tener un gran impacto en el desempeño y la efectividad de una empresa. Es por ello que en este tema, se hablara del contexto social, los valores que la sustentan y su dimensión cultural. La cultura organizacional cumple diversas funciones importantes, desde establecer la identidad y los valores compartidos hasta orientar el comportamiento de los empleados, atraer y retener talento, y fomentar un clima laboral positivo. Es importante La cultura organizacional ya que puede afectar directamente el desempeño de una empresa. Una cultura sólida y coherente puede ser un factor clave para el éxito de una organización, ya que ayuda a establecer normas y valores compartidos que influyen en la forma en que los miembros de la empresa se relacionan entre sí, cómo se toman las decisiones y cómo se manejan los desafíos. La cultura de alto contexto, es en la cual la comunicación se usa para mejorar las relaciones personales. El antropólogo Edward T. Hall discutió por primera vez la cultura de alto contexto en su libro de 1976 titulado *Beyond Culture*. Las culturas de alto contexto son aquellas en las que las reglas de la comunicación se transmiten principalmente mediante el uso de elementos contextuales (es decir, el lenguaje corporal, el estado de una persona y el tono de voz) y no se declaran explícitamente. Mientras que la cultura de bajo contexto, es en la cual la comunicación se usa para intercambiar hechos e información. La Cultura adaptable, se caracteriza por valores como la creatividad, la experimentación, el correr riesgos, la autonomía y la capacidad de respuesta. La cultura de logro, que se distingue por valores como la competitividad, el perfeccionismo, la iniciativa, la agresividad y la diligencia. Mientras que la Cultura burocrática, que se caracteriza por valores como el orden, la formalidad, la obediencia, la racionalidad y la moderación. Los Valores que sustentan la cultura organizacional son la cultura adaptable, la cultura de logro, cultura de clan y la cultura burocrática. La Cultura adaptable es la que se caracteriza por valores como la creatividad, la experimentación, el correr riesgos, la autonomía y la capacidad de respuesta. La cultura de logro es lo que se distingue por valores como la competitividad, el perfeccionismo, la iniciativa, la agresividad y la diligencia. Mientras que la cultura de clan se diferencia por valores como la equidad, la cooperación, la consideración, la coincidencia y la igualdad social. Y en cuanto la cultura burocrática, se caracteriza por valores como el orden, la formalidad, la obediencia, la racionalidad y la moderación. Las dimensiones de la cultura organizacional son los aspectos que describen y diferencian la forma de pensar, actuar y relacionarse con los miembros de una organización. Por mencionar algunas dimensiones culturales como la distancia del poder ya que es la posición ante la autoridad, la evasión de incertidumbre es el deseo de tener estabilidad y masculinidad o feminidad es el sentido materialista masculino o los valores femeninos de preocupación por los demás y por la calidad de vida. Modelos de liderazgo que la empresa puede adoptar en función de su contexto, estrategias, giro industrial, tipo de estructura, cultura prevaleciente, manejo de la información y recursos de soporte. Mientras sus niveles de cobertura Micronivel, es el que se enfoca en tareas específicas, personas, conductas y procesos. Y Macronivel es el que se orienta a comunidades, organizaciones, estrategias y cultura. Hay dos tipos de liderazgo que son formal e informal. Formal, proveniente de un fuente de poder formal. E informal otorgado por empatía, conocimiento y experiencia. Sus enfoques son carismáticos, estratégicos, situacional, continuo de liderazgo, transaccional y transformacional por mencionar algunos, podemos decir que su enfoque característico es la formación de un sistema de valores corporativo basado en la confianza y la motivación. Estratégico logro de la visión, misión, objetivos, estrategias, competitividad estratégica.

Situacional relaciona el estilo de comportamiento del líder con la disposición de sus subordinados al trabajo. Continuo del liderazgo (asocia el comportamiento del líder y de sus subordinados en diferentes situaciones). Y Transformacional es compartir una visión, articular un sistema de valores, inspirar y motivar al personal, promover el cambio e innovación, una de las más importantes del liderazgo, considero transformacional ya que atreves de motivar a una personal ara llegar la visión y sobre todo promover el cambio y la innovación ara llegar al éxito. Por ello es necesario establecer estrategias que ayuden a la organización a lograr ventajas competitivas para posicionarse en el mercado que atienden. En este sentido, la estrategia, entendida como la forma de interactuar con el entorno competitivo para crear valor, puede enfocarse desde diferentes perspectivas. Una estrategia internacional. Cuando aplican este enfoque, las organizaciones establecen subsidiarias en cada país en el que hace negocios, pero el control final lo ejerce la matriz, Para explotar sus competencias centrales de expansión, transfieren capacidades y productos valiosos a mercados extranjeros donde los competidores locales carecen de ellos.

En conclusión la cultura organizacional es un aspecto fundamental para el éxito empresarial. Comprender los componentes de la cultura organizacional nos ayuda lograr una mayor efectividad empresarial. Una cultura organizacional sólida puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, lo que puede llevar a un mayor rendimiento y productividad. Por otra parte, una cultura organizacional disfuncional puede ser un obstáculo para el éxito empresarial y puede llevar a conflictos internos, baja moral y una menor efectividad en general. Por lo tanto, es importante que las empresas presten atención a su cultura organizacional y la gestionen adecuadamente para maximizar su potencial.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Gallessich, J. The profession and practice of consultation. Jossey and Bass. U.S.A., 1982.
2. Greiner, L.E. y Metzger, R.O. Consulting to management. Prentice-Hall. U.S.A., 1983.
3. Instituto Mexicano de Normalización y Certificación, A.C. Administración de la Calidad y Elementos del Sistema de Calidad, Parte 2: Directrices para servicios NMX-CC-006/2:1995: IMNC. 1S0 9004-2. México, 1991.
4. Milan, Kubr. Management Consulting: a Guide to the Profession. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra, 1989.
5. Morfín Hierro, Jorge. Consultoría para el cambio... Dentro y fuera de la empresa. Editorial Gernika. México, 1993.
6. Organización Internacional del Trabajo (OIT). La consultoría de empresas: Guía para la profesión. Editorial Limusa/ Grupo Noriega Editores. México, 1993.
7. Secretaría de la Presidencia, Dirección General de Estudios Administrativos. Las unidades de organización y métodos en el Sector Público. Dizeño. México, 1973.
8. Schein, Edgar H. Consultoría de procesos. Recomendaciones para gerentes y consultores. SITESA. México, 1988.
9. Schein, Edgar H. Consultoría de procesos en el desarrollo organizacional. Fondo Interamericano. U.S.A., 1973.