



**Nombre de alumno:** Jenny Denis González Pérez.

**Nombre del profesor:** Yaneth del Rocío Espinosa Espinosa.

**Nombre del trabajo:** Cultura organizacional y valores éticos.

**Materia:** Estructuras organizacionales.

**Fecha:** 04 de Agosto del 2024.

**Referencias bibliográficas:** UDS ANTOLOGIA 2024  
ESTRUCTURAS ORGANIZACIONLAES.

# 1 LA CULTURA ORGANIZACIONAL



## CULTURA

Es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseñan a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse.

Representa la parte no escrita de los sentimientos de la organización. Los gerentes se enfrentan al poder de la cultura sólo cuando tratan de implementar nuevas estrategias o programas que van contra las normas y los valores culturales básicos.

## Cultura organizacional

### Existe en dos niveles

En la superficie son visibles los artefactos y las conductas observables, es decir, la manera de vestir y actuar de las personas,

Los elementos visibles de la cultura reflejan los valores más profundos en la mente de los integrantes de la empresa.

## Surgimiento y propósito de la cultura

La cultura proporciona a las personas un sentido de identidad organizacional y genera en ellas un compromiso con las creencias y los valores que son más grandes que ellas mismas.

La cultura de la organización también guía la toma de decisiones de los empleados en ausencia de reglas o políticas escritas. 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.



# RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

## Ritos y ceremonias.

Los valores culturales se pueden identificar en los ritos y ceremonias, las actividades elaboradas y planeadas que constituyen un evento especial y que a menudo se llevan a cabo en beneficio de un auditorio. Los gerentes celebran ritos y ceremonias para proporcionar ejemplos drásticos de lo que valora una empresa.

## Historias y mitos.

Las historias son narraciones basadas en acontecimientos reales que con frecuencia se comparten entre los empleados y se cuentan a los nuevos trabajadores para informarlos acerca de una organización.

## Símbolos.

El símbolo es un artefacto físico de la organización. Los símbolos físicos son poderosos porque enfocan la atención en un aspecto específico.

## Estructuras organizacionales

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.

## Relaciones de poder.

Analizar las relaciones de poder significa descifrar quién ejerce su influencia o manipula o tiene la capacidad de hacerlo. Otro aspecto es considerar si las relaciones de poder son formales o informales.

## Sistemas de control.

Funcionamiento interno de la manera en que la organización controla a las personas y las operaciones. Esto incluye estudiar la forma como se administra la información, los sistemas de control de calidad, los métodos de control financiero, los sistemas de recompensas y cómo se toman las decisiones.

# DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES

## La cultura adaptable

Se caracteriza por el enfoque estratégico en el entorno externo, mediante la flexibilidad y el cambio, para satisfacer las necesidades del cliente, fomenta los valores del espíritu emprendedor, las normas y creencias que apoyan la capacidad de la organización para detectar, interpretar y traducir las señales del entorno.

Este tipo de empresa no reacciona con rapidez a los cambios del entorno, más bien crea el cambio en forma activa. La innovación, la creatividad y la aceptación del riesgo se valoran y recompensan.

## La cultura de misión

Se caracteriza por un énfasis en una visión clara del propósito y en el logro de las metas, como crecimiento de ventas, rentabilidad o participación de mercado, para ayudar a lograr el propósito. En algunos casos, la cultura de misión refleja un alto nivel de competitividad y una orientación a ganar utilidades.

## La cultura de clan

Tiene un enfoque primordial en el interés y la participación de los miembros de la organización y en expectativas rápidamente cambiantes del entorno externo. Se enfoca en satisfacer las necesidades de los empleados como la ruta para lograr un alto desempeño.

## Cultura burocrática

Tiene un enfoque interno y una orientación congruente hacia un entorno estable. Este tipo de cultura apoya un enfoque metódico para hacer negocios. Tiene un enfoque interno y una orientación congruente hacia un entorno estable. Este tipo de cultura apoya un enfoque metódico para hacer negocios.

En la actualidad, la mayoría de los gerentes se aparta de las culturas burocráticas, debido a una necesidad de mayor flexibilidad.

# CULTURA ORGANIZACIONAL, APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO

