



CUADRO SINÓPTICO, UNIDAD 4, ESTRUCTURAS  
ORGANIZACIONALES

CULTURA ORGANIZACIONAL

BECERRA MARROQUIN VIRIDIANA MONSERRAT

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

LIC. MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

LIC. GONZÁLEZ SALAS VICTOR ANTONIO

3er CUATRIMESTRE

TAPACHULA, CHIAPAS A 26 DE JULIO DE 2025

La cultura organizacional representa el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que definen el comportamiento dentro de una empresa. Es como el “ADN” que guía la forma en que los colaboradores interactúan, toman decisiones y enfrentan los desafíos del entorno laboral. Esta cultura no solo influye en el clima interno, sino que también moldea la imagen externa de la organización y su relación con clientes, proveedores y también con la sociedad. Una cultura bien definida permite fortalecer la identidad corporativa, alinear los objetivos individuales con los organizacionales y fomentar un sentido de pertenencia entre los empleados. En un mundo empresarial dinámico y competitivo, contar con una cultura organizacional sólida se convierte en un factor clave para la innovación, el compromiso y el éxito sostenible.

La ética gerencial es un componente esencial en la construcción y mantenimiento de una cultura organizacional saludable y sostenible. A través de decisiones justas, transparentes y responsables, los líderes influyen directamente en los valores que guían el comportamiento colectivo de la empresa. Su forma de actuar no solo marca el rumbo estratégico, sino que también establece el estándar moral que permea en todos los niveles operativos. Cuando los gerentes practican la ética en su gestión, fomentan la confianza, el respeto mutuo y el compromiso entre colaboradores, creando entornos de trabajo equitativos y motivadores. En contextos donde la cultura organizacional se basa en principios éticos sólidos, se favorece la integridad, la colaboración y la toma de decisiones alineadas con el bienestar común y la responsabilidad social. Así, la ética gerencial no es un valor aislado, sino el eje sobre el que gira el comportamiento organizacional y su impacto en el entorno externo.

La cultura organizacional se refleja en los rasgos que definen la identidad y el comportamiento de una empresa. Estos incluyen los valores compartidos, la visión del liderazgo, la comunicación interna, el estilo de trabajo y las normas que guían la conducta de los colaboradores. Estos rasgos influyen directamente en el clima laboral, la toma de decisiones y la capacidad de adaptación al cambio. Una cultura sólida se percibe en la coherencia entre lo que la organización promueve y lo que realmente práctica, generando confianza y compromiso entre su equipo.

# CULTURA ORGANIZACIONAL

## LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional es establecida primero por los líderes y luego se comunica y refuerza a través de diversos métodos, lo que en última instancia da forma a las percepciones, los comportamientos y la comprensión de los empleados, ayudando a definir la forma adecuada de comportarse dentro de la organización.

## RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

1. **Valores y Creencias Compartidas:** Estos son los principios fundamentales que la organización considera importantes y que guían el comportamiento de sus miembros, como la ética, la innovación, el trabajo en equipo o el compromiso con la calidad.
2. **Normas y Reglas No Escritas:** Son pautas informales sobre cómo se espera que actúen los empleados en distintas situaciones, que a menudo exceden las políticas formales. Estas normas moldean el comportamiento cotidiano y la convivencia en la empresa.
3. **Símbolos y Ritos:** Incluye elementos visibles como el logo, el vestuario, la manera de comunicarse, así como ceremonias, celebraciones o rituales que refuerzan la identidad de la organización y su cultura.
4. **Estilo de Comunicación:** La forma en que fluye la información puede ser abierta y participativa o jerárquica y formal, y esto refleja y moldea la cultura interna.
5. **Relaciones de Poder y Liderazgo:** Los estilos de liderazgo y la distribución del poder en la empresa influyen en la cultura, determinando si se fomenta la autonomía, la colaboración o el control estricto.
6. **Clima Laboral:** El ambiente emocional que perciben los empleados, producto de la cultura, impacta en la motivación, satisfacción y productividad.
7. **Adaptabilidad y Aprendizaje:** Algunas culturas son flexibles y abiertas al cambio, mientras que otras valoran la estabilidad y la tradición; este rasgo es clave para la resiliencia y crecimiento organizacional.

## ÉTICA GERENCIAL

La ética gerencial son las normas que afectan la conducta de los empleados dentro de una organización. Estos son los conjuntos de principios y reglas elegidos por la alta dirección que explican lo que está bien y lo que está mal dentro de una organización.

## INNOVACIÓN Y CAMBIÓ

La **innovación** es la capacidad de la empresa para generar y aplicar nuevas ideas, procesos, productos o modelos que le permitan adaptarse, mejorar y competir exitosamente. La innovación está profundamente integrada en la cultura organizacional cuando esta fomenta el aprendizaje continuo, la creatividad, la colaboración, la tolerancia al riesgo y el pensamiento disruptivo.

## CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES

Es un estado de discordia entre los miembros de una organización producto de desacuerdos, reales o percibidos, relacionados con las necesidades, valores, recursos o intereses de estos.

### INTRAPERSONALES

Cuando el punto de vista que tiene el trabajador sobre una situación difiere de la visión de la empresa.

### INTERPERSONALES

Ocurren entre dos personas que laboran dentro de la organización, por tener puntos de vista diferentes sobre un mismo pensamiento, meta o tema. Puede darse entre iguales o entre jefes y subordinados, pudiendo estar involucradas personas del mismo grupo o de grupos diferentes.

## CONCLUSIÓN

La cultura organizacional de una empresa es más que un conjunto de normas internas: es una escuela práctica de valores, actitudes y hábitos que influyen en el desarrollo personal de quienes la integran. Al convivir en entornos que promueven el trabajo en equipo, la ética, la innovación o la responsabilidad social, nosotros aprendemos a tomar decisiones con mayor conciencia, a comunicarnos de forma efectiva y nos podemos adaptar a diferentes contextos. Estos aprendizajes trascienden el ámbito laboral y se trasladan a la vida cotidiana, donde se reflejan en la manera de cómo nos relacionamos con otros, de resolver conflictos y de contribuir positivamente al entorno. Así, la cultura organizacional no solo transforma empresas, sino también a las personas que las hacen funcionar.