



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

**Instituto de Ciencias Económico  
Administrativas**





- Área Académica: Administración
- Tema: Diagnóstico de Cultura Organizacional
- Profesor(a): María Isabel Rivera López
- Periodo: Junio-diciembre 2018






# Tema: Diagnóstico de Cultura Organizacional

## Resumen

La cultura organizacional es un factor relevante en la consolidación de las organizaciones, a través de la cultura, las organizaciones transmiten y adoptan nuevas prácticas, nuevos procesos y una nueva perspectiva sobre el bienestar de los grupos de interés.

- **Palabras Clave:** Cultura organizacional, Organizaciones
- 

# Tema: Diagnosis of Organizational Culture

## Abstract

Organizational culture is a relevant factor in the consolidation of organizations, through culture, organizations transmit and adopt new practices, new processes and a new perspective on the prosperity of stakeholders.

Keywords: Organizational culture, Organizations



# Objetivo General

Identificar los factores que integran la cultura organizacional con la finalidad de efectuar un diagnóstico que permita un cambio a la Organización.



# Objetivos Específicos

- Determinar la técnica de diagnóstico que más convenga a la organización para recolectar información relacionada a la cultura organizacional.
- Conocer como la cultura organizacional contribuye a implementar una cultura de calidad total en la organización.



# Introducción

La cultura de las organizaciones influye en los procesos organizacionales. Siendo los miembros de las organizaciones quienes la viven diariamente, y los que además, la proyectan al exterior dando a conocer la esencia de la organización.



# Contenido

Las manifestaciones culturales alcanzadas por cada sociedad son el producto de su lucha por dominar el medio ambiente y por asegurar su supervivencia. Los grupos humanos generan dinámicas que transforman el nivel cultural.





Las organizaciones que expresan actitudes positivas hacia la diversidad, la integración de minorías y el respeto por las personas como valores organizacionales impactan positivamente en el bienestar de los trabajadores.



La cultura organizacional está representada en la socialización de los miembros, la implicación en el trabajo, con el grupo, la satisfacción y las relaciones mutuas.



# La cultura Organizacional se define como

- Un sistema de significados compartidos públicamente para las actividades de un grupo de personas.
- Los símbolos, ceremonias y mitos que comunican los valores y creencias de la organización a sus empleado.



# Factores que integran la Cultura Organizacional

- Artefactos- Normas
- Valores
- Supuestos
- Símbolos



# Artefactos- Normas Compartidas

Representan la superficie de la cultura y son los aspectos tangibles y visibles de la actividad cultural

Como historias, ceremonias, rituales, e ideologías gerenciales. Incluye el ambiente físico; arquitectura, decoración, mobiliario, equipo y vestuario del personal.



# Valores

Son concepciones de lo que es deseable, definen el carácter de la organización y le dan un sentido de identidad. Son compartidos y aceptados por la mayor parte de los miembros.

Están representados por los principios sociales, filosofías, metas y estándares con un valor intrínseco. Reglas y normas de comportamiento, principios sociales, estrategias y objetivos.



# Supuestos

La esencia de la cultura esta representada por supuestos o creencias con respecto a la las medidas que han solucionado problemas de manera exitosa en las realidad y la verdad del medio externo.

Constituyen ideas, creencias, pensamientos y sentimientos que mueven las actuaciones de los miembros.



# Símbolos

Son definidos como objetos, palabras o acciones que adquieren significados distintos a los que representan.

Puede ser una bandera, una frase, una foto, lemas, imágenes, uso de reloj checador, uso de corbata, espacio reservado en el estacionamiento





# Diagnóstico de la Cultura Organizacional

Para estudiar cuales son las normas, valores, supuestos y símbolos que prevalecen en la organización es decir su cultura organizacional será a través de documentos que proporcionen a los administradores rasgos de cultura de trabajo en las organizaciones.



El investigador necesita adentrarse en los rincones de la conciencia de los actores, seguir los procesos hasta que pueda lograr una comprensión profunda de su forma esencial. Solo entonces se podrá decir que se conoce la cultura de la organización.





El principal instrumento de recolección de datos es la encuesta realizadas a los empleados formando grupos de personas.



Derivado del diagnóstico efectuado y la evaluación del cambio en la cultura de una organización. La preocupación de los administradores es buscar que sus organizaciones se vuelvan más eficientes y efectivas con el objetivo de implementar la calidad total.



# Referencias Bibliográficas

Ramírez C. (2010) Fundamentos de Administración. Ecoe Ediciones, Colombia, Tercera ed.

Gómez R. (2007) Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas, ed. Eumednet, México, primera edición.

Dávila A. y Martínez N. (1999) Cultura en Organizaciones Latinas, Siglo XXI editores, s.a. de c.v. México, Primera edición.

