

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

**Instituto de Ciencias
Económico Administrativas**



- **Área Académica: Administración**
- **Tema: Cultura Organizacional**
- **Profesor(a): Mtro. Víctor Hugo Fuentes**
- **Periodo: Enero-Junio 2022**

Cultura Organizacional

Tema: Cultura Organizacional

Resumen : Sabemos que cada persona tiene, como dicen los psicólogos, una personalidad, es decir, un conjunto de características relativamente permanentes y estables. Cuando decimos que alguien es cálido, innovador, tranquilo y conservador, nos referimos a los rasgos de personalidad. Una organización también tiene una personalidad y llamamos cultura organizacional. En cada organización, hay sistemas o patrones de valores, símbolos, rituales, mitos y prácticas que han evolucionado con el tiempo. Estos valores compartidos determinaron, en gran medida a los empleados, lo que ven y cómo responden a su mundo.

Palabras Clave: Cultura, Organización, Valores, Empleados.

Unidad 3

Tema: Cultura Organizacional

Abstract

We know that each person has, as psychologists say, a personality, that is, a set of relatively permanent and stable characteristics. When we say that someone is warm, innovative, calm and conservative, we mean personality traits. An organization also has a personality and we call it organizational culture. In every organization, there are systems or patterns of values, symbols, rituals, myths, and practices that have evolved over time. These shared values largely determined for employees what they see and how they respond to their world.

Keywords Culture, Organization, Values, Employees.

Cultura Organizacional

Objetivo General

- Comprenderá la importancia de una percepción común entre los miembros de una organización, mediante el análisis de los diversos elementos que la integran.

Objetivos Específicos

- Conocer el concepto de cultura organizacional, estableciendo su relación con el comportamiento organizacional e identificar los distintos tipos de cultura presentes en una organización.
- Adquirir los conocimientos necesarios que permitan destacar los elementos de la cultura organizacional así como su implementación.

Introducción

La cultura organizacional se convirtió en una de las principales preocupaciones en el estudio del comportamiento organizacional. Ha sido definida como el conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que sirven de guía compartida por los miembros de una organización.

Cultura Organizacional

Concepto:

Es lo que los empleados perciben y la manera en que esta percepción crea un patrón de creencias, valores y expectativas.

La cultura organizacional parte de los siguientes aspectos:

a) Contexto social:

Cultura de alto contexto: Utiliza la comunicación para mejorar las relaciones personales.

Cultura de bajo contexto: Utiliza la comunicación para intercambiar hechos e información.

Aspectos

b) Valores que la sustentan:

Cultura aceptable: Se caracteriza por valores, creatividad, experimentación, correr riesgos, autonomía y capacidad de respuesta.

Cultura de logro: Se distingue por valores como la competitividad, el perfeccionismo, la iniciativa, la agresividad y la dirigencia.

Aspectos

Cultura de Clan: Se diferencia por valores como equidad, la cooperación, la consideración, la coincidencia y la igualdad social.

Cultura burocrática: Se caracteriza por valores como el orden, la formalidad, la obediencia, la racionalidad y la moderación.

Aspectos

Dimensión cultural:

- ✓ Distancia del poder: Posición que toma el empleado ante la autoridad.
- ✓ Evasión de incertidumbre: Deseo de tener estabilidad dentro de la empresa.
- ✓ Individualismo y colectivismo: Inclinação de las personas en concentrarse en sí mismos o en torno a las personas como parte de grupos sociales.

Aspectos

Neutralidad o afectividad: Orientación emocional reservada o abierta.

Realización personal o atribución: Legitimización del poder y estatus basados en las competencias y el desempeño laboral.

10 Características de la Cultura Organizacional

- 1.- Identidad de los miembros: Grado en que los empleados se identifican con la organización.
- 2.- Énfasis en el grupo: Grado en que las actividades laborales se organizan en torno a grupos.
- 3.- Enfoque hacia las personas: Grado en que las decisiones de la administración repercuten en los miembros de la organización.

Características

4.- Integración en unidades: Fomenta que las unidades de la organización funcionen de forma coordinada pero independiente.

5.- Control: Vigilar y controlar las conductas de los empleados.

6.- Tolerancia al riesgo: Fomento a la innovación, riesgo y pasión de parte de los empleados de la organización.

Características

- 7.- Criterios para recompensar: aumentos de sueldo, ascensos de acuerdo al rendimiento del empleado.
- 8.- Tolerancia al conflicto: Trato abierto a los conflictos y criterios.
- 9.- Perfil hacia fines o medios: Grado en que la administración se perfila hacia los fines o medios.
- 10.- Enfoque hacia un sistema abierto: Grado en que la organización controla y responde a cambios del entorno externo.

Funciones de la Cultura

- a) Desempeña un papel que define límites, señala diferencias entre una organización y otra.
- b) Confiere a la organización un sentido de identidad.
- c) La cultura facilita que se genere el compromiso con algo superior al interés personal del individuo.

Funciones

d) Refuerza la estabilidad del sistema social.

e) La cultura sirve de mecanismo de control y lógica que guía y da forma a las actitudes y la conducta de los empleados.

Cultura

Cultura dominante: Expresa los valores fundamentales que comparte la mayoría de los miembros de la organización.

Subculturas: Miniculturas dentro de una organización, por lo general definidas por los diseños departamentales y la separación geográfica.

Cultura

Valores nucleares: Valores principales o dominantes aceptados en toda la organización.

Cultura fuerte: Aquella en que los valores nucleares se comparten con intensidad y en forma extensa.

Cómo empieza una cultura

La cultura de una organización no brota de la nada, Una vez establecida, rara vez desaparece. Las costumbres y tradiciones de una organización, y su forma general de hacer las cosas se deben a gran parte a lo que se ha hecho antes y el grado de éxito que ha tenido con esos esfuerzos. Esto nos lleva a la fuente final de la cultura de una organización sus Fundadores.

Cómo aprenden la cultura los empleados

La cultura se transmite a los empleados en varias formas, las más poderosas son:

Historias

Rituales

Símbolos Materiales

Lenguaje

Bibliografía

Robbins, S., & Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional. México: Pearson.

GIBSON, J. L. (2015). Comportamiento, estructura y procesos 13a edición. México D.F.: McGraw Hill.

Chiavenato, I (2010). Innovaciones de la Administración Quinta edición. México D.F. : McGraw Hill.